

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 02.10.2018

Aktenzeichen: KAG Mainz M 10/18 Sp

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Kath. Verein

- Kläger -

2. MAV Jugendwerk

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 02.10.2018 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und D. für Recht erkannt:

- 1. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmerin B. als Verwaltungsangestellte wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**
- 3. Der Kläger wird verurteilt, im vorliegenden Verfahren die MAV von den Kosten für eine Beratung durch Herrn Rechtsanwalt G., F., freizustellen. Eine weitergehende Freistellungsverpflichtung besteht mangels Notwendigkeit nicht.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Einstellung der neu eingestellten Verwaltungsangestellten B..

Der Kläger ist Rechtsträger des Jugendwerks S., das ein Träger der Jugendhilfe ist. Der Kläger hat nach wiederholter Ausschreibung Frau B. als Mitarbeiterin in der Verwaltung gewinnen können. Mit Schreiben vom 20.04.2018 hat der Kläger die Zustimmung der MAV zur Einstellung von Frau B. mit einem Deputat von 30 Wochenstunden als Mitarbeiterin in der Verwaltung beantragt. Diesem Antrag hat die MAV ihre Zustimmung verweigert, weil sie darin die Perpetuierung eines Verstoßes gegen § 18 MAVO durch den Kläger sieht. Ein Einigungsgespräch vom 03.05.2018 blieb ergebnislos. Die Beklagte hat am Montag, dem 07.05.2018, ihre Zustimmung verweigert.

Hintergrund der Verweigerungshaltung der MAV ist der Umstand, dass das MAV-Mitglied D. anlässlich der dauerhaften Gewährung einer Freistellung von ihren dienstlichen Tätigkeiten für die Wahrnehmung von MAV-Tätigkeiten von ihrem bisherigen Arbeitsplatz in der Personalabteilung unter Übertragung anderer Verwaltungstätigkeiten in den Empfangsbereich umgesetzt worden ist. Frau B. sollte zukünftig mit den bisher von Frau D. verrichteten Tätigkeiten in der Personalabteilung betraut werden. Die MAV sieht darin einen Verstoß gegen § 18 MAVO. Eine Besetzung dieser Position mit der neu eingestellten Frau B. könnte als Verfestigung der mitarbeitervertretungswidrigen Maßnahme angesehen werden. Ihre neue Einstellung sei geeignet, erheblichen Unfrieden in der Einrichtung zu stiften.

Nach Auffassung des Klägers habe die MAV zu Unrecht ihre Zustimmung zur Einstellung von Frau B. verweigert, weil keine der in § 34 Abs. 2 MAVO genannten zulässigen Verweigerungsgründe auch nur ansatzweise

vorlägen. Weder verstoße die Einstellung gegen ein Gesetz oder eine kircheneigene Ordnung noch sei der Verdacht begründet, die Bewerberin würde durch ihr Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung stören.

Der Kläger beantragt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmerin Frau B. zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung verstoße die Einstellung gegen das Gesetz und eine kircheneigene Ordnung i. S. v. § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO, weil die Ausübung des Direktionsrechts durch den Dienstgeber gegenüber dem MAV-Mitglied D. rechtsmissbräuchlich gewesen sei und dieser die Stelle unter Verstoß gegen § 18 MAVO verfügbar gemacht habe.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf die Klageschrift nebst den beigelegten Anlagen sowie auf den Erwidierungsschriftsatz der Beklagten vom 12.06.2018 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der MAVO Speyer i. S. v. § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO. Danach bedarf die Einstellung einer Mitarbeiterin der Zustimmung der MAV, was vorliegend nicht geschehen ist, so dass das kirchliche Arbeitsgericht gem. § 33 Abs. 4 MAVO zur ersetzenden Entscheidung berufen ist.

In der Sache ist die Klage begründet. Die von der beklagten MAV verweigte Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin B. ist durch das angerufene Gericht zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung der Beklagten vorliegend unberechtigt ist.

Nach § 34 Abs. 2 MAVO kann die MAV die Zustimmung zu einer Einstellung nur unter den dort genannten einzelnen Regelungen verweigern. Diese Zustimmungsverweigerungsgründe sind abschließend, nicht erweiterbar und insbesondere finden keine außerhalb der MAVO bestehende für andere Bereiche geltende ähnliche Regelungsgegenstände (z. B. § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG) analoge Anwendung. So enthält die MAVO in § 34 Abs. 2 nicht etwa den weiten Katalog von § 99 Abs. 2 BetrVG. Schon der Wortlaut von § 34 Abs. 2 MAVO ist insoweit eindeutig, wonach die MAV die Zustimmung „nur verweigern kann, wenn“ ... (vgl. Sroka in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 34 Rz 26).

Ein Verweigerungsgrund von § 34 Abs. 2 MAVO liegt vorliegend offensichtlich nicht vor.

Der Zustimmungsverweigerungsgrund wegen Verstoßes gegen ein Gesetz i. S. v. § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO ist nur dann gegeben, wenn die Maßnahme selbst, also die Einstellung, gegen ein Gesetz oder eine sonstige Norm verstößt. Die durch die Einstellung verletzte Norm muss die Einstellung als solche untersagen. Der Zustimmungsverweigerungsgrund ist nur gegeben, wenn der Zweck der Verbotsnorm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt (BAG NZA 2005, 424; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl., § 34, Rz 60 und Rz 61 mit näher genannten Einzelfällen). Es reicht also nicht aus, dass nur irgendein weiteres hinter der Einstellung liegendes Motiv die MAV zur Verweigerung der Einstellung motiviert hat. Das ist vorliegend aber der Fall, weil die beklagte MAV in der Einstellung von Frau B. eine Perpetuierung des Verstoßes gegen § 18 MAVO durch den Dienstgeber sieht, indem die

neueingestellte Frau B. – unstreitig – auf dem bisherigen Arbeitsplatz des umgesetzten MAV-Mitglieds D. eingesetzt wird.

In gleicher Weise liegt auch kein Verstoß gegen irgendeine kircheneigene Ordnung oder ein sonstiges geltendes Recht vor, weil eine dort enthaltene Bestimmung die Einstellung eines bestimmten Mitarbeiters gerade im kirchlichen Bereich untersagt und sie verhindern will. Solche Gründe hat die MAV vorliegend nicht angeführt. Sie liegen in der Person der Frau B. auch offensichtlich nicht vor. Die Zustimmungsverweigerung der MAV - mag ihr Motiv auch nachvollziehbar sein - findet jedenfalls in § 34 Abs. 2 MAVO keinerlei Stütze. Hinzu kommt, dass die neu eingestellte Frau B. nicht auf einem konkret bestimmten Arbeitsplatz, sondern nur allgemein „als Verwaltungsangestellte“ vom Kläger eingestellt worden ist. Ob der Dienstgeber sein Direktionsrecht gegenüber dem MAV-Mitglied D. rechtsmissbräuchlich ausgeübt hat oder nicht, mag an anderer Stelle entschieden werden, aber nicht im Rahmen von § 34 Abs. 2 MAVO.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Die Entscheidung über die Auslagenerstattung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 1, 4. Spiegelstrich MAVO. Nach letzterer Bestimmung trägt der Dienstgeber die durch die Tätigkeit der MAV entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben „erforderlichen“ Kosten. Zu den erforderlichen Kosten gehören u. a. auch die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte der MAV durch einen Bevollmächtigten notwendig ist. Voraussetzung ist danach die „Notwendigkeit“ einer Prozessvertretung durch einen Bevollmächtigten. Eine Notwendigkeit in diesem Sinne besteht, wenn eine vernünftige und

kostenorientierte Partei sie als sachdienlich ansehen darf. Insoweit steht der MAV ein eigener Beurteilungsspielraum zu, der vom Gericht nur auf Grenzüberschreitung zu überprüfen ist. Ein kleinlicher Maßstab ist hier nicht angebracht. Allerdings muss es tatsächlich um echte Rechts- und Tatsachenprobleme gehen, die einen anwaltlichen Beistand zumindest zweckmäßig erscheinen lassen (vgl. Schwab, Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Rz 25 in Schwab/Weth, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, 5. Auflage). Im Streitfalle war eine Gebühr für ein erstes Beratungsgespräch durch einen Rechtsanwalt (§ 34 Abs. 1 RVG) notwendig. Da unzweifelhaft die neueingestellte Mitarbeiterin B. auf dem bisherigen Arbeitsplatz des MAV-Mitglieds D. eingesetzt wird, muss es der MAV aus ihrer Sicht zugebilligt werden, diesen Tatbestand auch im streitgegenständlichen Zusammenhang fachmännisch prüfen zu lassen. Da vorliegend die Rechtslage allerdings klar und eindeutig ist und zweifelsfrei objektiv auch nicht unterschiedlich beurteilt werden konnte, wäre es die Aufgabe des Prozessbevollmächtigten der MAV gewesen, seine Mandantschaft im Innenverhältnis über die wahre offensichtliche Rechtslage aufzuklären. Dann hätte die MAV das vorliegende Verfahren nicht betreiben können. Wegen der bestehenden Offensichtlichkeit sind daher weitergehende Kosten vom Dienstgeber nicht zu tragen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S

gez. G.

gez. D.