

# **Kirchliches Arbeitsgericht**

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

Verkündet laut Protokoll am 27.11.2014

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 32/14 Tr**

### **U R T E I L**

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Bistum

**-Kläger -**

2. MAV

**-Beklagte -**

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 27.11.2014 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter S. und W. für Recht erkannt:

1. **Die mit Schreiben vom 08.08.2014 von der MAV verweigerte Zustimmung zur Einstellung von Frau D. als Rendantin in der Rendantur P. wird ersetzt.**
2. **Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten vorliegend um die gerichtliche Ersetzung der von der MAV versagten Zustimmung zur Neueinstellung der Mitarbeiterin D. als Rendantin in der Rendantur P..

Das Bistum ist Rechtsträger von derzeit zehn Rendanturen in den unterschiedlichen Standorten des Bistums. In der Rendantur P. beabsichtigt es, die Stelle einer Rendantin/eines Rendanten wegen Erreichens der Regelaltersgrenze des bisherigen Stelleninhabers zum 01.11.2014 neu zu besetzen. Es hat deshalb die Stelle bisumsweit intern ausgeschrieben (vgl. die Ausschreibung Blatt 9 der Akte). In einem Dienstgespräch vom 10.12.2013 teilte die Vertreterin der Dienstgeberseite mit, das Bistum strebe eine gute Mischung von Kenntnissen des Bistums verbunden mit Berufserfahrung an unterschiedlichen Orten mit unterschiedlichen Vorgesetzten an. Daran fehle es, wenn jemand seine Dienststelle noch nie verlassen habe und sich dort auf eine Rendantenstelle bewerbe.

Auf die Ausschreibung im Kirchlichen Amtsblatt des Bistums vom 01.04.2014 haben sich der interne Mitarbeiter Herr L. und als externe Bewerberin Frau D. beworben.

Herr L. hat in der Zeit vom 01.08.2005 bis zum 30.05.2008 in der Rendantur P. eine Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation absolviert. Danach war er zunächst in dieser Rendantur als Verwaltungsangestellter und sodann als Sachbearbeiter eingesetzt. In der Zeit von Oktober 2011 bis zum Januar 2013 hat er erfolgreich eine Weiterbildung zum „Wirtschaftsfachwirt IHK“ betrieben.

Frau D. absolvierte eine dreijährige Ausbildung zur Bürokauffrau und so dann von März 2004 bis August 2007 eine Weiterbildung zur „Betriebswirtin VWA“. Anschließend bildete sie sich für die Dauer von etwa eineinhalb Jahren fort zur Bilanzbuchhalterin. Während dieser gesamten Zeit war sie in der Verwaltung der Verbandsgemeinde O. in J. eingesetzt.

Im Kirchlichen Amtsblatt des Bistums vom 01.01.2014 hat der Bischofliche Generalvikar des Bistums eine Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums T. veröffentlicht. Diese ist inhaltlich abgestimmt mit der Mitarbeitervertretung. Sie sieht

vor, dass zunächst eine Stelle bistumsintern und -weit im Kirchlichen Amtsblatt und im Intranet des Bistums auszuschreiben ist. Die Nummer 2) dieser Richtlinie lautet:

„Bei der Besetzung von neu geschaffenen oder frei werdenden Stellen sind die internen Bewerbungen bei Vorliegen der Grund-Qualifikationsanforderungen und persönlicher Eignung bevorzugt einzusetzen. Dies gilt auch dann, wenn gegebenenfalls Qualifikationsmaßnahmen, die in einem angemessenen Zeitraum erworben werden können, erforderlich sind.“

Das Bistum hat mit Schreiben vom 11.07.2014 die Zustimmung der beklagten MAV zur Einstellung der Bewerberin D. beantragt. Als Begründung für die Auswahl der Bewerberin D. hat das Bistum unter anderem angegeben: „...Aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung sollten Mitarbeiter, die in der jeweiligen Rendantur ihre Ausbildung absolviert haben, zunächst in einer anderen Rendantur Berufserfahrung sammeln oder von vornherein eine Tätigkeit in einer anderen Rendantur anstreben. Diese Entscheidung wurde aus personalentwicklerischen Gründen getroffen....“ Die MAV hat mit Schreiben vom 24.07.2014 der Einstellung von Frau D. widersprochen, insbesondere mit dem Hinweis, diese Einstellung verstöße gegen die Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen. Danach sei der interne Stellenbewerber L. bevorzugt einzustellen, da er die Voraussetzungen der Richtlinie erfülle.

Nachdem auch ein Einigungsgespräch zwischen den Parteien erfolglos verlaufen ist, hat die MAV mit Schreiben vom 08.08.2014 ihre Zustimmung zur Einstellung der Bewerberin D. endgültig verweigert.

Im vorliegenden Verfahren begeht das Bistum die gerichtliche Ersetzung der versagten Zustimmung durch die MAV.

Das Bistum trägt vor:

Nach seiner Auffassung handele es sich bei der Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bis-

tums T. nicht um eine kircheneigene Ordnung im Sinne von § 38 Abs. 2 Nr. 1 MAVO-Trier. Eine bloße „Richtlinie“ erfülle diese Voraussetzung nicht. Zudem verschaffe die Richtlinie auch keinen Einstellungsanspruch des Mitarbeiters L., weil dieser nicht „bevorzugt“ einzusetzen sei. Mit der Schaffung dieser Richtlinie sei der Ermessensspielraum des Dienstgebers bei der Bewerberauswahl nicht eingeschränkt worden. Den Mitarbeitervertretungen sollten im personalplanerischen und -entwicklerischen Bereich keine erweiterten Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden. Auf die Einschätzung der persönlichen Eignung der einzelnen Bewerber habe die MAV keinen Einfluss. Nach dem Anforderungsprofil des Bistums für die Besetzung von Rendantenstellen könnten hierauf nur solche Personen eingestellt werden, die über Berufserfahrung außerhalb der Rendantur, in der sie eingesetzt werden sollen, verfügen. Diese Grundvoraussetzung erfülle Herr L. nicht, da er sowohl seine Berufsausbildung als auch seine spätere Tätigkeit ausschließlich in der Rendantur P. verrichtet habe. Für die jetzige Stellenbesetzung komme eine vorübergehende Abordnung auch nicht in Betracht, weil das Bistum sich hier einen etwa zweijährigen Zeitraum vorstelle. Solange könne die Stelle nicht unbesetzt bleiben. Diese Praxis sei Herr L. auch bekannt, weil er anlässlich einer früheren Bewerbung als Rendant in P. in einem Personalgespräch darüber informiert worden sein, dass er nach der bisumseigenen Vorgabe zunächst in einer anderen Rendantur eingesetzt werden müsse. Eine solche örtliche Umsetzung habe Herr L. damals ausdrücklich abgelehnt.

Das klagende Bistum beantragt,

die mit Schreiben vom 08.08.2014 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Einstellung von Frau D. als Rendantin in der Rendantur P. durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung verstoße die Auswahl der Bewerberin D. gegen die Richtlinie über die Stellenausschreibung im Bistum. Eine Abordnung sei in der Richtlinie nicht erwähnt, auch führe sie zu einer nicht gerechtfertigten Benachteiligung von internen Bewerbern. Zudem sei eine Zeitdauer von zwei Jahren für die Abordnung unangemessen. Frau D. sei bisher auch nur in einer Dienststelle, und zwar bei der Verbandsgemeinde eingesetzt gewesen und habe auch keine weitere einschlägige Erfahrung auf anderen Dienststellen sammeln können.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretung im Bistum Trier im Sinne von § 37 Abs. 1 i. V. m. § 38 Abs. 1 MAVO-Trier, weil die MAV der beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin D. nicht zugestimmt hat. Verweigert die MAV – wie im vorliegenden Fall – ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung, dann hat der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO-Trier ersetzen zu lassen, wenn er an seiner Einstellungsmaßnahme festhalten will.

Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin D. ist zu ersetzen, weil die beabsichtigte Einstellung im Ergebnis zutreffend nicht zu beanstanden ist. Bei der Einstellung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin hat der Dienstgeber nach Art. 3 Abs. 1 Satz 2 der Grundordnung zu prüfen, ob der Bewerber geeignet und befä-

higt ist, die zu übertragenden Aufgaben zu erfüllen, dass er der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht wird. Das Mitbestimmungsrecht der MAV ist in diesem Zusammenhang nicht umfassend, die MAV hat insbesondere auf die Auswahl unter mehreren Bewerbern grundsätzlich nicht solch einen Einfluss, dass sie der Bewerberauswahl zustimmen muss. Die Auswahl unter mehreren Bewerbern hat allein der Dienstgeber zu treffen. Nach § 38 Abs. 2 MAVO-Trier kann deshalb die MAV die Zustimmung nur unter den in den dortigen Nummern 1 und 2 genannten Voraussetzungen verweigern. Dies ist u. a. der Fall, wenn die Einstellung gegen eine „kircheneigene Ordnung“ verstößt. Ein sonstiger Zustimmungsverweigerungsgrund scheidet vorliegend offensichtlich aus. Gegen kircheneigene Ordnungen verstößt der Dienstgeber, wenn er gegen rechtmäßig erlassene arbeitsrechtlich bindende Anordnungen handelt. Dies ist etwa der Fall, wenn sich der Dienstgeber gegenüber der MAV generell verpflichtet hat, zu besetzende Stellen auszuschreiben (vgl. BAG NZA 2005, 424). Darunter fällt aber nicht nur die generelle Ausschreibungspflicht, sondern es sind auch sonstige allgemeine Vorgaben zu beachten, die die Kirche bei der Ausschreibung von Stellen aufgestellt hat. Unter einer solchen kircheneigenen Ordnung fällt auch die Richtlinie über die Ausschreibung von offenen Stellen in Dienststellen und Einrichtungen des Bistums T. vom 16.12.2013, die der Bischofliche Generalvikar mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellt hat. Damit ist sie ordnungsgemäß zustande gekommen und inhaltlich zu beachten. Diese Richtlinie enthält inhaltlich verbindliche Vorgaben bei der Stellenbesetzung, an denen er seine Ermessensentscheidung zu orientieren hat und die sein Ermessen begrenzt. Unstreitig hat eine bischöfliche Ausschreibung vor der Besetzung der fraglichen Stelle stattgefunden. Darüber hinaus schreibt die Richtlinie aber auch verbindlich vor, dass bei der Besetzung von frei werdenden Stellen die internen Bewerbungen bei

- Vorliegen der Grund-Qualifikationsanforderungen und
- persönlicher Eignung

bevorzugt „einzusetzen“ sind. Dies gilt auch dann, wenn ggf. Qualifikationsmaßnahmen in einem angemessenen Zeitraum erst erworben werden können. Die Auswahlrichtlinie schreibt daher vor, dass der interne Bewerber die „Grund-Qualifizierungsanforderungen“ und die „persönliche Eignung“ für die Rendantenstelle haben muss. Über diese Voraussetzungen verfügt auch Herr L.. Er hat eine Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation erfolgreich absolviert, hat für die Dauer von rd. 16 Monaten die Weiterbildung „Wirtschaftsfachwirt IHK“ zusätzlich erworben und hat sachbearbeitende Tätigkeiten in der Rendantur P. verrichtet. Die Richtlinie schreibt insoweit ausdrücklich nur vor, dass der interne Bewerber die „Grund“-Qualifikationsanforderungen erfüllen muss. Zu zusätzlichen Qualifikationsanforderungen enthält die Richtlinie gerade keine entsprechenden Vorgaben. Dass Herr L. die „Grund“-Qualifikations-anforderungen nicht erfüllen soll oder „persönlich“ nicht geeignet im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Satz 2 Grundordnung sein soll, hat das Bistum selbst nicht behauptet. Soweit es im Streitfalle geltend macht, nach dem Anforderungsprofil müsse der Bewerber zudem über einen Einsatz in einer oder mehreren anderen Dienststellen verfügen, hat dieses Anforderungsprofil weder in der Stellenausschreibung einen Ansatz gefunden noch hebt die Richtlinie auf diese Zusatzqualifikation ab. Zwar kann das Bistum aus personalentwicklerischen Gründen eine derartige zusätzliche Qualifikation fordern, dann muss diese Vorgabe aber auch umfassend umgesetzt werden. Hierzu gehört nicht nur, dass man dies nur in internen Gesprächen erwähnt oder sich dies nur vorbehält und/oder sich im Bedarfsfalle bei einer Personalmaßnahme –dann auch noch dem Einzelfall anpassend- hierauf beruft, sondern diese zusätzliche Qualifikationsanforderung muss auch bistumsintern in einer Weise unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte der MAV nach § 31 Abs. 1 MAVO-Trier so umfassend umgesetzt werden, dass stets die Chancengleichheit der internen Bewerber gewahrt bleibt. Zur Gewährleistung einer Chancengleichheit gehört als Minimum, dass jeder potentielle Bewerber frühzeitig und so umfassend vom Bistum über sämtliche hierzu aufgestellten Voraussetzungen aufgeklärt wird, dass er seine

persönlichen Lebensumstände und seine beruflichen Ambitionen in einer Rendantur angemessen daran orientieren kann. Qualifikationsanforderungen, die aus der Sicht eines internen Bewerbers ihm mehr oder weniger überraschend im Vorstellungsvorgang erstmals näher präsentiert werden, können nicht auswahlentscheidend sein. Sie können das Auswahlergebnis des Dienstgebers nicht maßgeblich beeinflussen.

Im Streitfalle ist die Klage trotzdem begründet. Es besteht die Besonderheit, dass das Bistum anlässlich einer früheren Bewerbung um eine Rendantenstelle durch den Bewerber L. diesem bereits diese zusätzliche Qualifikation mitgeteilt hat und Herr L. eine Umsetzung auf eine andere Stelle außerhalb von P. abgelehnt hat. Er hat sich auch in der Folgezeit in Kenntnis dieser personalentwicklerischen Voraussetzung nicht um eine örtliche Umsetzung bemüht. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten auch im Streitfalle auf diese zusätzliche Qualifikationsvoraussetzung nicht abstellt, ist die Klage trotzdem begründet. Letztlich ist streitentscheidend, dass die Richtlinie nicht vorschreibt, dass beim Erfüllen der Grund-Qualifikationsvoraussetzungen und der persönlichen Eignung der interne Bewerber quasi automatisch einen Einstellungsanspruch erwirbt. Er ist lediglich „bevorzugt“ einzusetzen. Das Verb „einsetzen“ kann hier nur gleichgestellt werden mit auszuwählen und einzustellen. Damit räumt auch die fragliche Richtlinie dem Dienstgeber stets einen gewissen Ermessensspielraum ein. Ein Verstoß gegen die Richtlinie liegt daher erst dann vor, wenn die personelle Maßnahme unter Missachtung der Grundsätze der Auswahlrichtlinie und unter Überschreitung des Gestaltungsspielraums erfolgt ist (vgl. auch Hess/Schlochauer, BetrVG, 8. Aufl., § 99 Rz 164; Richardi/Thüsing, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Rz 206). Das besondere Gewicht, das die Nummer 2 der Richtlinie dem internen Bewerber einräumt, kann ein Mitbewerber durch solche Qualifikationsvoraussetzungen ausgleichen bzw. überbieten, über die der interne Bewerber nicht verfügt. Dann ist die Ermessensentscheidung bei der anzustellenden Abwägung der beiderseitigen Interessen jedenfalls im Ergebnis nicht zu beanstanden.

Im Gegensatz zum Bewerber L. verfügt die Bewerberin D. nicht nur über eine rund 16-monatige Ausbildung zum „Wirtschaftsfachwirt IHK“, sondern über eine nahezu 3 1/2-jährige Weiterbildung zur „Betriebswirtin VWA“. Anschließend hat Frau D. noch den Abschluss als Bilanzbuchhalterin erworben.

Bei der Überprüfung der Auswahlentscheidung kann das Gericht nicht seine eigene Entscheidung an die Stelle der Entscheidung des Dienstgebers setzen. Das Gericht hat lediglich zu prüfen, ob der Dienstgeber bei der Stellenbesetzung den ihm eingeräumten Ermessensspielraum beachtet und ihn insbesondere nicht überschritten hat. Das ist vorliegend der Fall. Wenn das klagende Bistum der Auffassung ist, dass die zusätzlichen Qualifikationsvoraussetzungen auch unter Berücksichtigung der Vorgaben aus der Nr. 2 der Richtlinie zur Auswahl der Bewerberin D. führen, dann ist diese Einschätzungsprärogative des Dienstgebers zu beachten, weil der Dienstgeber insoweit im Streitfalle nicht ermessensfehlerhaft gehandelt hat. Die zusätzlichen Qualifikationen der Bewerberin D. stützen die Auswahlentscheidung des Bistums.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich überhaupt stattfinden könnte.

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

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez.S.

gez. S.

gez. W.