

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

Verkündet laut Protokoll
am 29.06.2006

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 17/06 Lb

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. BO

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz

auf die mündliche Verhandlung vom 29.06.2006

durch den Richter

R.

als Vorsitzenden

und die beisitzenden Richter

G. und U.

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Rückgruppierung ab 01.01.2006 der Mitarbeiterin E. P. von der Vergütungsgruppe BAT III als erteilt gilt.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom klagenden Dienstgeber zu erstatten.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die Mitarbeitervertretung nicht zugelassen.

Gründe

I.

Der Streitfall betrifft die Beteiligung und Ersetzung der von der beklagten MAV verweigerten Zustimmung zur Rückgruppierung der Mitarbeiterin P..

Frau P. war bis Ende 2005 als Diözesanreferentin für Gemeindereferenten im klagenden Bischöflichen Ordinariat beschäftigt; für diese Tätigkeit erhielt sie Vergütung nach Vergütungsgruppe BAT III. Auf dem Hintergrund des Streites über die Wirksamkeit von Kündigungen kam es zu der Vereinbarung vom 14.12.2005 zwischen dem BO und Frau P. sowie zu dem gerichtlichen Vergleich vom 16.01.2006, durch den der Rechtsstreit zwischen Frau P. (als Klägerin) und dem Bistum Limburg vor dem Arbeitsgericht Limburg -0 Az.: 1 Ca 109/05 - beigelegt wurde. In beiden Einigungen ist unter anderem angesprochen, dass Frau P. die Stelle als Gemeindereferentin in der Gemeinde St. J. in F.-B. antritt, bzw. dort ab 09.01.2006 bis längstens 15.08.2006 eingesetzt wird. In dem gerichtlichen Vergleich ist weiter geregelt, dass die Tätigkeit von Frau P. ab 01.01.2006 nach BAT IVa zuzüglich einer Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur Grundvergütung der Vergütungsgruppe BAT III vergütet wird und sie zusätzlich bis 15.08.2006 die Bezugspersonenzulage in Höhe von derzeit 230,00 € erhält. Bezüglich der Berechtigung eines darüberhinausgehenden Vergütungsanspruchs ist im gerichtlichen Vergleich festgehalten, dass die Parteien ihren gegensätzlichen Rechtsstandpunkt aufrecht erhalten.

Mit Schreiben vom 06.01.2006 verfügte das BO die Versetzung zum 09.01.2006 gegenüber der Mitarbeiterin P. als Gemeindereferentin nach F.-B., Pfarrei St. J..

Mit Schreiben vom 23.01.2006 – unter der Überschrift „Mitwirkung gemäß § 34 bzw. 35 MAVO und Information zur Mitwirkung gemäß § 29 MAVO“ – unterrichtete das B. O. die beklagte Mitarbeitervertretung über (1.) den Einsatz der Mitarbeiterin P. ab 09.01.2006 bis längstens 15.08.2006 in der Gemeinde St. J., F.-B., sowie (2.) über ihre Vergütung ab 01.01.2006 nach BAT IVa plus Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur Grundvergütung der Vergütungsgruppe BAT III und über den Erhalt der Bezugspersonenzulage in Höhe von derzeit 230,00 € monatlich vom 09.01.2006 bis 15.08.2006.

Durch Vermerk auf dem Unterrichtungsschreiben erklärte die Mitarbeitervertretung zu Punkt (1.) ihre Zustimmung; zu Punkt (2.) heißt es: „Der Rückgruppierung von BAT III auf BAT IVa plus Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur Grundvergütung nach BAT III stimmen wir nicht zu.“ - Im Anschluss an das Einigungsgespräch zwischen den Beteiligten teilte die Mitarbeitervertretung dem

B. O. unter dem 24.02.2006 mit, dass sie ihre Einwendungen in der Personalangelegenheit P. aufrecht erhalte.

Das B. O., das vorliegendes, zunächst auf Zustimmungsersetzung gerichtetes Verfahren einleitete, bringt vor, die Mitarbeitervertretung habe ihre Zustimmungsverweigerung zur Eingruppierung nicht begründet. Es lägen auch keine Gründe für eine Zustimmungsverweigerung vor. Die Rückgruppierung der Mitarbeiterin P. sei rechtmäßig. Für den Einsatz von Frau P. ab 09.01.2006 als Gemeindeferentin in der Kirchengemeinde St. J. sehe die Vergütungsrichtlinie VR 13 eine Eingruppierung in Vergütungsgruppe BAT IVa plus Zulage vor. Diese Eingruppierung werde auch erteilt. Eine darüber hinausgehende Eingruppierung in die Vergütungsgruppe BAT III sei in den Vergütungsrichtlinien nicht vorgesehen. Die Vergütungsgruppe BAT III, die eine Funktionszulage ausschließlich für die Tätigkeit als Diözesanreferentin darstelle, habe Frau P. aufgrund einer Zusatzvereinbarung nur deshalb erhalten, weil sie als Diözesanreferentin für Gemeindeferenten im B. O. eingesetzt war. Mit Beendigung dieser Tätigkeit habe auch der Anspruch auf Vergütung nach Vergütungsgruppe BAT III geendet.

Das klagende B. O. beantragt,

festzustellen, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Rückgruppierung der Mitarbeiterin P. als erteilt gilt

hilfsweise, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Rückgruppierung von Frau E. P. von der Vergütungsgruppe BAT III in Vergütungsgruppe BAT IVa und Zulage in Höhe von 50 % der Differenz der Grundvergütung zur Vergütungsgruppe BAT III zu ersetzen.

Die beklagte Mitarbeitervertretung beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Mitarbeitervertretung bringt vor, eine Versetzung von der Stelle der Diözesanreferentin auf eine Stelle in einer Kirchengemeinde komme nicht zustande. Eine „automatische“ Herabgruppierung sei nach den Vergütungsrichtlinien nicht möglich; diese bedürfe, was beides nicht gegeben sei, der einvernehmlichen Regelung oder des Weges über eine Änderungskündigung. Damit liege durch die einseitige Rückgruppierung ein Rechtsverstoß vor, der zur Zustimmungsverweigerung berechtige.

Wegen des Sach- und Streitstandes im übrigen und des Vorbringens der Beteiligten im einzelnen wird ansonsten auf die gewechselten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen verwiesen.

II.

Die Klage hat bereits hinsichtlich des als Hauptantrag verfolgten Feststellungsantrages Erfolg. – Auf den hilfsweise gestellten Zustimmungsersetzungsantrag kommt es damit nicht mehr weiter an und auf ihn ist nicht einzugehen.

A. Die Klage ist vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht zulässig.

a. Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung/MAVO – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 3 i.V. mit § 33 Abs. 1,3 MAVO Limburg. Es ist weder ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 40 i.V. mit § 33 Abs. 4 MAVO Limburg gegeben noch liegt eine Individual-Streitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vor.

b. Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen kirchlichen Arbeitsgerichts ergibt sich aus § 3 Abs. 1 KAGO.

B. Der Antrag auf Feststellung, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Rückgruppierung der Mitarbeiterin P. als erteilt gilt, ist zulässig und begründet.

1. Es ist das erforderliche Rechtsschutzinteresse für die begehrte Feststellung anzuerkennen.

Ist, wie hier, die Mitarbeitervertretung über die fragliche Rückgruppierung unterrichtet und ihre Zustimmung zu dieser Maßnahme erbeten worden, so ist, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht erteilt, dem Dienstgeber gegebenenfalls zuzubilligen, besonders geklärt zu bekommen, ob die Einwendungen der Mitarbeitervertretung überhaupt beachtlich sind oder nicht. Ersterenfalls ist der Dienstgeber, wenn er an der Maßnahme festhalten will, gehalten, ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten (§ 33 Abs. 4 MAVO Limburg); letzterenfalls gilt die Zustimmung mangels (beachtlicher) Einwendungen innerhalb der Frist als erteilt (§ 33 Abs. 2, Satz 2 MAVO Limburg). – Vorliegend bringt das klagende B. O. vor, die Mitarbeitervertretung habe ihre Zustimmungsverweigerung nicht begründet. Ob dies zutrifft und ob deshalb beachtliche Einwendungen nicht vorliegen, die Zustimmung mithin als erteilt gilt und damit das Beteiligungsverfahren beendet ist, muss der Dienstgeber gerichtlich klären lassen können. Das ermöglicht ihm, sein weiteres Vorgehen entsprechend einzurichten. Insbesondere schützt eine

Entscheidung gegebenenfalls dagegen, sich weiterhin und dauernd dem Vorwurf ausgesetzt zu sehen, er halte eine ohne beendete Beteiligung der Mitarbeitervertretung vorgenommene Maßnahme aufrecht, weshalb er sogar einem entsprechenden gerichtlichen Vorgehen der Mitarbeitervertretung ausgesetzt sein kann.

2. Die Zustimmung zur Rückgruppierung der Mitarbeiterin P. hat gemäß § 33 Abs. 2 MAVO Limburg als erteilt zu gelten, weil die Mitarbeitervertretung innerhalb der Wochenfrist keine ausreichenden Einwendungen erhoben hat.

Die Mitarbeitervertretung hat lediglich erklärt, dass sie der Rückgruppierung nicht zustimmt. Damit ist auch nicht in einem Mindestmaß dem genügt, was eine (beachtliche) Einwendung ausmacht, nämlich wenigstens die Angabe von Gründen für die Zustimmungsverweigerung (siehe Bleistein/Thiel, MAVO, 5. Auflage, § 33 Rz 44; Frey/Coutelle/Beyer, MAVO, § 33 Rz 36). Zwar ist dies in § 33 Abs. 2,3 MAVO Limburg nicht deutlich zum Ausdruck gebracht. Doch wenn in § 33 Abs. 3, Satz 1 MAVO Limburg das Abstandnehmen des Dienstgebers von der beabsichtigten Maßnahme angesprochen wird, nachdem die Mitarbeitervertretung Einwendungen erhoben hat, so kann das nur bedeuten, dass mit den zu erhebenden Einwendungen die Darstellung von Gründen gemeint ist. Denn nur eine dem Dienstgeber mitgeteilte Begründung vermag die Basis für die Entscheidung des Dienstgebers zu sein, eben wegen der Begründung, weil sie in etwa überzeugt, von der beabsichtigten Maßnahme Abstand zu nehmen oder, wenn es sie für nicht berechtigt hält, zu versuchen, im gerichtlichen Verfahren die verweigerte Zustimmung ersetzt zu erhalten (vgl. Frey/Coutelle/Beyer aaO).

Ausnahmsweise, insbesondere wenn es um Eingruppierung geht, mag die bloße Erklärung der Zustimmungsverweigerung ausreichend für die Annahme von beachtlichen Einwendungen sein. Das kann aber nur dann gelten, wenn der „Regelfall“ des Streits um eine richtige Eingruppierung gegeben ist, nämlich, ob eine Tätigkeit von den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe erfasst wird oder nicht und dieser Streit zwischen den Beteiligten schon vorher virulent war und damit im Wesentlichen feststeht, worauf sich die Zustimmungsverweigerung zu dieser Eingruppierung bezieht und gründet. – Von einem solchen Fall kann vorliegend aber nicht ausgegangen werden. Die nach Vergütungsgruppe BAT III vergütete Tätigkeit der Mitarbeiterin P. als Diözesanreferentin war beendet. Die Tätigkeit als Gemeindeferentin, die Frau P. ab Januar 2006 verrichtet, wird ohne weiteres von der Vergütungsrichtlinie 13 erfasst – was die Mitarbeitervertretung im vorliegenden Verfahren auch nicht weiter in Abrede gestellt hat. Nach dieser will der Dienstgeber auch eingruppieren. Hier ist ersichtlich nicht der „Regelfall“ des Streits um die Erfassung einer Tätigkeit durch eine bestimmte Vergütungsgruppe und ihrer Tätigkeitsmerkmale gegeben. Deshalb hätte die Mitarbeitervertretung die Gründe angeben

müssen, die sie hier (gleichwohl) zur Zustimmungsverweigerung bewogen; sie hätte im Rahmen von Einwendungen darzustellen gehabt, weshalb sonst, wenn nicht der Fall der Subsumtion der Tätigkeit unter die Vergütungsmerkmale für Gemeindereferentinnen nach Vergütungsrichtlinie 13 in Frage stand, die Eingruppierung der Mitarbeiterin P. nach der in Vergütungsrichtlinie 13 vorgesehenen Vergütungsgruppe BAT IVa plus Zulage nicht berechtigt seien und einen Normverstoß ausmachen sollte.

C.

1. Die Entscheidung über Auslagenerstattung für die Mitarbeitervertretung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 MAVO Limburg. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht erschien (jedenfalls) zweckmäßig.

2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. – Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden
oder

die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht

oder

ein Verfahrensmangel
bezeichnet werden.

gez. R.

gez. G.

gez.U.