

**Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözese Aachen**

**52064 Aachen
Geschäftsstelle
Aureliusstraße 2
Tel.: 0241/452-477
FAX: 0241/452-413**

02/2015

U r t e i l

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

der Mitarbeitervertretung

Klägerin,

gegen

den Dienstgeber

Beklagter,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 09. März 2016
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff
und die beisitzenden Richter Lentfort und Wennmacher

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der Beklagte durch die Eingruppierung des Mitarbeiters H ohne Zustimmung der Klägerin gegen §§ 33 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen und hierdurch die Rechte der Klägerin verletzt hat.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens werden dem Beklagten auferlegt.

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten im Zusammenhang mit der Eingruppierung des Mitarbeiters H. Mit Schreiben vom 15. Juli 2015 informierte der Beklagte die Klägerin über die Einstellung von Herrn H in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Die Eingruppierung war laut dem Schreiben in die Entgeltgruppe 9/6 des TVöD vorgesehen. Das Schreiben war mit folgendem Hinweis überschrieben: „Mitteilung an die MAV zur formalen Zustimmung nach § 34 der MAVO. Bitte teilen Sie mit das Ergebnis Ihrer formalen Zustimmung schriftlich spätestens bis zum 23.07.2015 mit.“ Die Klägerin stimmte mit Schreiben vom 21. Juli 2015 der unbefristeten Einstellung von Herrn H zu, sofern dem Kindermissionswerk keine einrichtungsinternen Bewerbungen vorlagen. Zugleich teilte sie dem Beklagten mit, dass sie Eingruppierungen nach TVöD grundsätzlich nicht zustimmen könne. Eine Eingruppierung nach TVöD verstoße sowohl gegen Art. 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse als auch gegen die MAVO. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben der Beklagten vom 15. Juli 2015 und das Schreiben der Klägerin vom 21. Juli 2015 verwiesen.

Die Klägerin forderte den Beklagten mit Schreiben vom 18. August 2015 auf, bis zum 30. September 2015 in einer Weise tätig zu werden, die zur Wahrung der Rechte der Klägerin führen würde. Der Beklagte blieb darauf untätig.

Die paritätische Kommission hat in der Sitzung am 09. März 2016 eine Vergütungsordnung für die Missionswerke geschaffen, die im Wesentlichen zur Anwendung der KAVO führt.

Die Klägerin ist der Ansicht, der Beklagte habe ausgehend von dem Inhalt seines Schreibens vom 15. Juli 2015 das mit jeder Einstellung zwingend verbundene Zustimmungsverfahren zur Eingruppierung nicht eingeleitet. Jedenfalls hätte der Beklagte nach der Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung auf der Basis des TVöD entweder ein Verfahren auf Ersetzung der Zustimmung der Klägerin betreiben oder von der beabsichtigten Maßnahme Abstand nehmen und der Klägerin die Absicht einer anderweitigen Eingruppierung mitteilen und zu deren Zustimmung auffordern müssen. Der Beklagte habe durch entsprechende Selbstverpflichtung in seiner Satzung die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Beim TVöD handele es sich um ein Tarifwerk, das den Anforderungen von Art. 7 der Grundordnung nicht entspreche mit der Folge, dass auf seiner Basis eine Eingruppierung in einer Einrichtung, die die Grundordnung anzuwenden habe, nicht erfolgen könne. Der Beklagte komme seiner sich selbst durch die Satzung auferlegten Verpflichtung nur dann nach, wenn er die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) oder die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) anwende und auf ihrer Grundlage die Eingruppierung vornehme.

Die Klägerin beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, den Mitarbeiter H in eine Vergütungsgruppe eines durch paritätisch aus Dienstgeber- und Mitarbeitervertretern besetzte Kommissionen zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungswerkes (KAVO/AVR) einzugruppieren, die Zustimmung der Klägerin zu dieser Eingruppierung nach §§ 33, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zu beantragen und im Verweigerungsfalle die Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht ersetzen zu lassen;

hilfsweise,

festzustellen, dass der Beklagte durch die Nichtdurchführung des Verfahrens nach §§ 33, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bezüglich der Eingruppierung des Mitarbeiters H die Rechte der Klägerin verletzt.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, dass der TVöD für ihn aufgrund betrieblicher Übung maßgeblich sei. Für die Anwendung der KAVO gebe es keine Rechtsgrundlage. Zudem sei für die Rechtsfrage, ob der TVöD gelte oder die KAVO anzuwenden sei, kein Mitbestimmungsrecht in der MAVO vorgesehen. Da der Beklagte bisher dem Diözesanbischof die Anwendung der KAVO nicht angezeigt habe, könne auch nicht die Pflicht entstanden sein, nach der KAVO einzugruppieren.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien und die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage hat hinsichtlich des von der Klägerin hilfsweise gestellten Feststellungsantrags Erfolg. Der von der Klägerin gestellte Leistungsantrag hat keinen Erfolg.

1.

Der Feststellungsantrag ist nach §§ 2 Abs. 2, 10 KAGO zulässig.

Der Antrag ist auch begründet.

Die Klägerin kann zu Recht die Feststellung verlangen, dass der Beklagte im Zusammenhang mit der Eingruppierung von Herrn H gegen §§ 33 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen hat. Die Zustimmungsverfahren bei der Einstellung (§ 34 MAVO) und bei der Eingruppierung (§ 35 MAVO) sind zwei unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände (vgl. Freiburger Kommentar, MAVO, § 35 Rn. 4). Der Beklagte hat mit Schreiben vom 15. Juli 2015 lediglich die Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters nach § 34 Abs. 1 MAVO beantragt, obwohl in dem Schreiben auch die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9/6 nach dem TVöD vorgesehen ist. Ein Verfahren auf Erteilung der Zustimmung der Klägerin zur

Eingruppierung des Mitarbeiters nach §§ 33 Abs. 2, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO hat der Beklagte jedoch nicht eingeleitet. Vielmehr hat er mit dem Schreiben vom 15. Juli 2015 ausdrücklich lediglich die „formale Zustimmung nach § 34 der MAVO“ beantragt. Im Hinblick auf den eindeutigen Wortlaut des Schreibens kommt auch die Annahme einer konkludenten Einleitung eines Verfahrens nach §§ 33 Abs. 2, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO auf Erteilung der Zustimmung der Klägerin zur Eingruppierung nicht in Betracht, zumal der Beklagte noch mit der Klageerwiderung ausgeführt hat, in der MAVO sei kein Mitbestimmungsrecht für die Frage vorgesehen, ob der TVÖD gelte oder die KAVO anzuwenden sei. Die Klägerin hat folgerichtig in ihrem Schreiben vom 21. Juli 2015 darauf hingewiesen, dass sie Eingruppierungen nach TVöD grundsätzlich nicht zustimmen könne. Auch auf diesen Hinweis hat der Beklagte ein Verfahren auf Erteilung bzw. Ersetzung der Zustimmung der Klägerin zur Eingruppierung des Mitarbeiters nicht eingeleitet bzw. betrieben. Das Schreiben der Klägerin vom 18. August 2015 unter Fristsetzung zum 30. September 2015 ist ebenfalls ohne Reaktion des Beklagten geblieben.

Der Beklagte kann in diesem Zusammenhang nicht mit Erfolg geltend machen, die Klägerin habe kein Recht auf Verweigerung der Zustimmung nach § 35 Abs. 2 MAVO, weshalb die Durchführung des Verfahrens auf Erteilung der Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters nicht erforderlich gewesen sei. Die Klägerin war berechtigt, im Rahmen der ihr zustehenden Richtigkeitskontrolle unter Hinweis auf Art. 7 Grundordnung die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters H auf der Grundlage des TVöD zu verweigern. Nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Unter diese Regelungen fallen auch die Bestimmungen der Grundordnung (vgl. Freiburger Kommentar, a. a. O., § 34 Rn. 21). Das Zustimmungsverfahren bei der Eingruppierung nach Maßgabe verbindlicher Tätigkeitsmerkmale bedeutet eine Beschränkung des Mitbestimmungsrechts auf die Richtigkeitskontrolle hinsichtlich des Normenvollzugs, also der richtigen Anwendung der kirchlichen Ordnungen. Die Mitarbeitervertretung soll mitverantwortlich sicherstellen, dass der Mitarbeiter richtig gemäß der kirchlichen Ordnungen eingestuft wird (vgl. Freiburger Kommentar, a. a. O., § 35 Rn. 7). Die Klägerin konnte daher auch unter Berücksichtigung der Beschränkung des Mitbestimmungsrechts nach § 35 Abs. 2 MAVO geltend machen, dass es sich beim TVöD um ein Tarifwerk handle, das den Anforderungen von Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse nicht

entspreche mit der Folge, dass auf seiner Basis eine Eingruppierung in einer Einrichtung, die die Grundordnung anzuwenden habe, nicht erfolgen könne. Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, die Zustimmung zu einer Eingruppierung nach § 35 MAVO zu verweigern, wenn es sich bei der Vergütungsregelung um keine Regelung im Sinne des „Dritten Weges“ nach Art. 7 Abs. 1 Grundordnung handelt (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Aufl., § 35 Rn. 5). Der Dienstgeber kann insbesondere nicht den TVöD der Eingruppierung zugrunde legen (vgl. KAGH, Urteil vom 07.11.2008 – M 09/08 und M 10/08). Der Beklagte hat die Anwendung der Grundordnung in § 6 seiner Satzung selbst ausdrücklich vorgesehen. Er hat gegen Art. 7 Grundordnung verstoßen, indem er die Eingruppierung des Mitarbeiters H auf der Grundlage des TVöD vorgenommen hat.

2.

Der von der Klägerin gestellte Leistungsantrag ist unzulässig.

Der Klageantrag ist bereits nicht hinreichend bestimmt, da er mit dem Begehren der Durchführung einer Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe eines durch paritätisch aus Dienstgeber- und Mitarbeitervertretern besetzte Kommissionen zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungswerkes (KAVO/AVR) offen lässt, welche Vergütungsordnung die Grundlage der Eingruppierung in gegebenenfalls welche - nicht näher dargelegte - Entgeltgruppe sein soll. Abgesehen davon hat die Klägerin den Antrag nicht dem - von ihr nicht bestrittenen - Vorbringen des Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht angepasst, die paritätische Kommission habe in der Sitzung am 09. März 2016 eine Vergütungsordnung für die Missionswerke geschaffen, die im Wesentlichen zur Anwendung der KAVO führe.

Ungeachtet dessen hat die Klägerin ihre Klagebefugnis nach Maßgabe von § 10 KAGO für den Leistungsantrag nicht dargetan. Das Zustimmungsverfahren bei der Eingruppierung nach §§ 33, 35 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO beschränkt sich - wie oben bereits dargelegt - auf die Richtigkeitskontrolle hinsichtlich des Normenvollzugs. Die von dem Kirchlichen Arbeitsgericht mit diesem Urteil getroffene Feststellung, dass der Beklagte durch die Eingruppierung des Mitarbeiters H ohne Zustimmung der Klägerin gegen §§ 33 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verstoßen und hierdurch die Rechte der Klägerin verletzt hat, hat zur Folge, dass der Beklagte als Dienstgeber entweder die mitbestimmungspflichtige Maßnahme

aufgrund der ihm obliegenden Verpflichtung wieder rückgängig zu machen oder das nachzuholende Mitbestimmungsverfahren einzuleiten hat (vgl. Freiburger Kommentar, a. a. O., § 33 Rn. 59). Es ist nicht ersichtlich, dass die Klägerin darüberhinaus ein eigenes Recht hat, eine erneute Eingruppierung des Mitarbeiters H zu verlangen. Ein solches Recht folgt insbesondere nicht aus § 6 der Satzung der Beklagten und Art. 7 Grundordnung. Diesen Bestimmungen ist weder nach dem Wortlaut noch nach dem Regelungsgehalt zu entnehmen, dass damit ein unmittelbarer Anspruch der Mitarbeitervertretung im Einzelfall verbunden sein soll.

Gegen dieses Urteil wird die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zugelassen, da einer der Gründe des § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorliegt. Insbesondere hat der vorliegende Rechtsstreit keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 47 Abs. 2 a KAGO.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO.

Gegenstandswert für das Verfahren: 5000,- €

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Aachen, Aureliusstraße 2, 52064 Aachen, innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.