



Erzdiözese
Freiburg

Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Offizialat Freiburg

Aktenzeichen: M06/2012

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 07.01.2013

(Ebert)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

MAV des Caritasverbandes [REDACTED] vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn [REDACTED]

-Klägerin-

Prozessbevollmächtigte: [REDACTED]

gegen

Caritasverband [REDACTED] vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Geschäftsführer, Herrn [REDACTED]

-Beklagter-

wegen

Verletzung des Beteiligungsverfahrens gemäß §§ 33, 35 Absatz 1 Nr. 1 MAVO i.V.m. § 2 Abs. 2 KAGO hinsichtlich der Eingruppierung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter [REDACTED]

[REDACTED] sowie Behinderung der Mitarbeitervertretung gemäß § 18 Abs. 1 MAVO

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Christian Gohm und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Ar-

beitsgericht Joachim Welter und Lothar Wulff auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 07.01.2013

für Recht erkannt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, die Zustimmung der Klägerin zur Eingruppierung der Mitarbeiter
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] einzuholen und alle dafür erforderlichen Informationen der Klägerin zur Verfügung zu stellen.
2. Es wird festgestellt, dass der Beklagte durch das Schweigen auf den Fristverlängerungsantrag der Klägerin vom 27.09.2012 und das Berufen auf den Fristablauf mit Schreiben vom 12.10.2012 die Klägerin in der Ausübung ihrer Aufgaben als Mitarbeitervertretung behindert hat.
3. Verfahrenskosten werden nicht erhoben. Die für die Durchführung des Verfahrens notwendigen Auslagen der Beteiligten trägt der Caritasverband [REDACTED].
4. Die Revision zum kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird nicht zugelassen

Tatbestand

Die Klägerin begehrt Verurteilung des Beklagten, die Zustimmung zur Eingruppierung verschiedener Mitarbeiter einzuholen sowie festzustellen, dass der Beklagte sie in der Ausübung ihrer Aufgaben als Mitarbeitervertretung behindert hat.

Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung des beklagten Caritasverbandes [REDACTED]. Ihr wurde von dem Beklagten am 22. September 2012 per E-Mail eine Liste neu einzugruppierender Mitarbeiter zugeleitet. Auf dieser Liste, die vom 20. September 2012 datiert, finden sich weder genaue Angaben zur Art der Tätigkeit noch zum geplanten Eingruppierungszeitpunkt. Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung werden nicht näher benannt. Zu einem vereinbarten Gesprächstermin am 27. September 2012 erschien der Beklagte nicht. Die Klägerin beantragte deshalb mit Schreiben vom selben Tage Fristverlängerung zur Stellungnahme zu den Eingrup-

pierungen der auf der Liste genannten Mitarbeiter. Eine Rückmeldung seitens des Beklagten erfolgte nicht. Mit Schreiben vom 4. Oktober 2012 ließ die Klägerin dem Beklagten eine überarbeitete Mitarbeiterliste zukommen, in der die nach ihrer Auffassung richtige Eingruppierung für jeden einzelnen Mitarbeiter aufgeführt worden war. Außerdem bat sie den Beklagten, die noch fehlenden Informationen nachzureichen. Am 12. Oktober 2012 teilte der Beklagte der Klägerin per E-Mail mit, dass nach seiner Ansicht die Zustimmung zur Eingruppierung der in der Liste der Mitarbeiter vom 20. September 2012 genannten Mitarbeiter durch Zeitablauf bereits erteilt sei.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass nach wie vor ihre Zustimmung zu den Eingruppierungen einzuholen sei, weil sie bereits nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden sei. Des Weiteren sei sie in ihren Rechten aus § 18 Abs. 1 Mitarbeitervertretungsordnung verletzt. Dies deshalb, weil der Beklagte nicht auf ihr Anliegen, fehlende Informationen nachzureichen, reagiert habe. Außerdem sei das Berufen auf einen etwaigen Fristablauf rechtsmissbräuchlich, weil sie aufgrund der Handhabung von Fristverlängerungsanträgen bei früheren Beteiligungsverfahren davon habe ausgehen können, dass die beantragte Fristverlängerung gewährt werde.

Die Klägerin beantragt daher:

„1. Der Beklagte wird verurteilt, die Zustimmung der Klägerin zur Eingruppierung der Mitarbeiter

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED] einzuholen und alle dafür erforderlichen Informationen der Klägerin zur Verfügung zu stellen,

hilfsweise

wird der Beklagte verpflichtet, das Einigungsgespräch im Rahmen des Zustimmungsverfahrens zur Eingruppierung der Mitarbeiter [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

durchzuführen.

2. Es wird festgestellt, dass der Beklagte durch das Schweigen auf den Fristverlängerungsantrag der Klägerin vom 27.09.2012 und das Berufen auf den Fristablauf mit Schreiben vom 12.10.2012 die Klägerin in der Ausübung ihrer Aufgaben als Mitarbeitervertretung behindert hat.“

Der Beklagte hat sich zur Klage trotz mehrfacher Aufforderung inhaltlich nicht geäußert. Dem Verhandlungstermin blieb der Beklagte fern.

Entscheidungsgründe

Den Klageanträgen war stattzugeben, da sie in vollem Umfang zulässig und begründet sind.

1. Das Nichterscheinen der Beklagten hindert eine Sachentscheidung nicht. Gemäß § 32 Satz 3 KAGO ist mit der Ladung zur mündlichen Verhandlung darauf hinzuweisen, dass auch in Abwesenheit einer Partei verhandelt und entschieden werden kann. Dadurch bringt die KAGO zum Ausdruck, dass, wie dies im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ebenfalls der Fall ist, im Falle der Säumnis einer Partei nicht ein Versäumnisurteil, sondern eine streitige Entscheidung zu ergehen hat. Der Hinweis an den Beklagten, dass ohne Anwesenheit verhandelt und entschieden werden kann, wurde mit Beschluss vom 20. Dezember 2012 erteilt. Der Beklagte fehlt auch unentschuldig. Zwar teilte der Beklagte mit, dass der Geschäftsführer erkrankt sei. Dem Beklagten ist es aber ohne weiteres zuzumuten und darüber hinaus von ihm zu erwarten, einen anderen Vertreter in die Sitzung zu entsenden. Dass die Erkrankung des Geschäftsführers keinen Hinderungsgrund für die Durchführung der Verhandlung darstellt, wurde dem Beklagten vor dem Termin auch mitgeteilt.
2. Klageantrag Nr. 1 ist begründet, weil der Beklagte gegen die §§ 33,35 Abs. 1 Nummer 1 MAVO verstoßen hat. Ohne die Zustimmung der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber eine von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung, die unter den Mitbestimmungskatalog fällt, nicht durchführen (Sroka, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 33 Rn. 52). Vorliegend wurde die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu den Streitgegenständlichen Eingruppierungen nicht erteilt. Auch eine Zustimmungsfiktion gemäß § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO ist nicht eingetreten. Voraussetzung hierfür wäre die ordnungsgemäße vollständige Unterrichtung der Mitarbeitervertretung (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Auflage § 33 Rn. 29). Zu dieser gehört beispielsweise eine konkrete Tätigkeitsbeschreibung. Allein hieran fehlt es vorliegend. Auf weitere vorliegende Mängel der Unterrichtung kommt es deshalb entscheidungserheblich nicht an.

3. Klageantrag Nr. 2 war ebenfalls stattzugeben. Durch das Schweigen auf den Fristverlängerungsantrag der Klägerin vom 27. September 2012 und das Berufen auf den Fristablauf mit Schreiben vom 12. Oktober 2012 hat der Beklagte die Klägerin in der Ausübung ihrer Aufgaben als Mitarbeitervertretung behindert. Angesichts des Verhaltens des Beklagten, welches sich in diesem Prozess fortsetzt, in dem der Beklagte die Klage völlig ignoriert, hat die Klägerin das für die Zulässigkeit der Klage erforderliche Feststellungsinteresse. Der Antrag ist auch begründet. Die Verweigerung der Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung, insbesondere der Beteiligung in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen und die fehlende Zurverfügungstellung der erforderlichen Unterlagen stellt einen anerkannten Fall des § 18 Abs. 1 MAVO dar (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO 6. Auflage § 33 Rn. 29, § 18 Rn. 2).
4. Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO werden Gebühren für Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten nicht erhoben. Nach § 17 Abs. 1 MAVO trägt die für die Durchführung des Verfahrens notwendigen Auslagen der Beteiligten der Caritasverband [REDACTED]
5. Die Revision war nicht zuzulassen. Zulassungsgründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO sind nicht gegeben, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch das Urteil von einer Entscheidung des kirchlichen Arbeitsgerichtshofs abweicht.

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Kirchlichen Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg – Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-256 – schriftlich eingelegt wird. 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 Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. Dr. Gohm
Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Welter
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Wulff
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht