

U r t e i l

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

der Gesamtmitarbeitervertretung im Bistum Aachen,

-Klägerin-

g e g e n

das Bistum Aachen,

-Beklagten-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 07. Februar 2006
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff
und die beisitzenden Richter Dr. Els und Hütz

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der Beklagte im Zusammenhang mit der Versetzung von Herrn B gegen §§ 33 Abs. 3, 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO verstoßen hat.

Der Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

T a t b e s t a n d :

Der Beklagte bat mit Schreiben vom 05. Oktober 2005 die Klägerin um Zustimmung zur Versetzung von Herrn B aus der Poststelle des Bischöflichen Generalvikariates auf die Planstelle des Hausmeisters des Objektes Muster Straße 1 in Mönchengladbach. Mit Schreiben vom 11. Oktober 2005 teilte die Klägerin dem Beklagten mit, dass sie der Versetzung von Herrn B nicht zustimme. In dem Schreiben führte die Klägerin unter anderem aus, dass es sich nach ihrer Auffassung vorliegend nicht um eine Versetzung, sondern um eine Änderungskündigung handele. Ferner verstoße die Versetzung gegen § 11 KAVO, da eine vorherige Anhörung des Mitarbeiters nicht erfolgt sei. Zudem sehe die Klägerin in der vorgesehenen Versetzung des Mitarbeiters eine sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligung, da er mit erheblichen Fahrtkosten belastet werde. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben der Klägerin vom 11. Oktober 2005 Bezug genommen.

Der Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 28. Oktober 2005 mit, dass er die Zustimmung zur Versetzung als erteilt ansehe und diese nunmehr durchführen werde. Zur Begründung führte er aus, dass die von der Klägerin vorgetragene Gründe für die Verweigerung der Zustimmung von den in § 35 Abs. 2 MAVO vorgesehenen Sachverhalten nicht erfasst seien. Mit Schreiben gleichen Datums teilte der Beklagte die Versetzung dem Mitarbeiter B mit.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass der Beklagte durch dieses Vorgehen gegen §§ 33 Abs. 3, 35 Abs. 1 Nr. 5 verstoßen habe. Nach ihrer Auffassung hätte der Beklagte zu einem Einigungsgespräch laden müssen, in dem dann über die von ihr vorgebrachten Einwendungen und über die Argumente des Beklagten hätte diskutiert werden können.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte bei der Versetzung von Herrn B gegen §§ 33 Abs. 3, 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO verstoßen hat.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, dass sich die von der Klägerin geltend gemachten Gründe für die Verweigerung der Zustimmung nicht in den Katalog des § 35 Abs. 2 MAVO einordnen lassen, so dass die Zustimmung als erteilt gelte. Bereits bei summarischer Prüfung der Sach- und Rechtslage lasse sich feststellen, dass die von der Klägerin mit Schreiben vom 11. Oktober 2005 vorgetragene Gründe nicht stichhaltig seien. Die Klägerin habe weder einen Rechtsverstoß im Sinne des § 35 Abs. 2 Ziffer 1 MAVO dargelegt, noch Tatsachen benannt, die auf eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung des Mitarbeiters B im Sinne von § 35 Abs. 2 Ziffer 2 MAVO schließen lassen.

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

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die nach §§ 2 Abs. 2, 10 KAGO zulässige Klage hat auch in der Sache Erfolg.

Die Klägerin kann zu Recht die Feststellung verlangen, dass der Beklagte gegen §§ 33 Abs. 3, 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO verstoßen hat. Nach § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu der von dem Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Woche nach Eingang des Antrages bei ihr Einwendungen erhebt. Die Klägerin hat vorliegend mit Schreiben vom 11. Oktober 2005 fristgerecht Einwendungen gegen die ihr mit Schreiben vom 05. Oktober 2005 mitgeteilte beabsichtigte Versetzung des Mitarbeiters B geltend gemacht. Der Beklagte kann sich in diesem Zusammenhang nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Zustimmung als erteilt zu gelten habe, weil die von der Klägerin vorgetragene Gründe nicht stichhaltig seien. Zwar gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung Gründe vorbringt, die offenkundig die Zustimmungsverweigerung nicht rechtfertigen können (vgl. Bleistein/Thiel, MAVO, 4. Auflage, § 33 Rn. 45; Frey/Coutelle, MAVO, § 33 Rn. 39). Dabei bedeutet offenkundig jedoch, dass für jeden Kundigen auf den ersten Blick erkennbar ist, dass sich die Gründe der Zustimmungsverweigerung nicht in den Katalog des § 35 Abs. 2 MAVO einordnen lassen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Einwendungen der

Mitarbeitervertretung nicht die Gründe des § 35 Abs. 2 MAVO tatsächlich ausfüllen müssen; vielmehr genügt die Herstellung eines konkreten Bezuges zu diesen Gründen. Für die Feststellung, ob eine Zustimmungsverweigerung genügend begründet ist, hat der Dienstgeber kein Prüfungsrecht. Es kommt bei der Zustimmungsverweigerung daher auf die Schlüssigkeit der vorgetragenen Gründe nicht an (vgl. Frey/Coutelle, MAVO, § 33 Rn. 36, 37). Eine Verhandlung im Sinne von § 33 Abs. 3 MAVO ist daher auch hinsichtlich solcher Einwendungen erforderlich, die im Ergebnis keinen Erfolg haben. Vorliegend stehen – von der Klägerin umfangreich dargelegt – Erwägungen im Raum, die durchaus eine Schlüssigkeitsprüfung auch im Hinblick auf die Gründe des § 35 Abs. 2 MAVO nahe legen. Insbesondere war den geltend gemachten Erwägungen hinsichtlich der Notwendigkeit einer Änderungskündigung bzw. eines Vorgehens nach § 30 MAVO ebenso Rechnung zu tragen, wie den Erwägungen hinsichtlich der ordnungsgemäßen Anwendung der Bestimmungen der KAVO. Es kommt in diesem Zusammenhang - wie oben dargelegt - nicht maßgeblich darauf an, ob diese Einwendungen im Ergebnis tragfähig sind, sondern vielmehr darauf, ob sie einer Schlüssigkeitsprüfung nach Maßgabe des § 35 Abs. 2 MAVO und einer entsprechenden Verhandlung mit dem Dienstgeber zugänglich sind. Das ist vorliegend der Fall, so dass der Beklagte die Verhandlung über die Einwendungen der Klägerin nicht unter Hinweis auf § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO hätte ablehnen dürfen. Vielmehr durfte der Beklagte in Anbetracht der Ausführungen der Klägerin in dem Schreiben vom 11. Oktober 2005 nicht davon ausgehen, dass die Zustimmung als erteilt galt. Die Klägerin hat sich in dem Schreiben umfangreich inhaltlich mit der geplanten Versetzung des Mitarbeiters B auseinandergesetzt. Der Umstand, dass der Beklagte sich im Rahmen der Klageerwiderng – was zu seiner Rechtsverteidigung selbstverständlich gerechtfertigt ist – ebenfalls umfangreich in der Sache mit den Argumenten der Klägerin im Einzelnen auseinandersetzen konnte und auseinandergesetzt hat, zeigt ebenfalls, dass die Erwägungen der Klägerin einer Verhandlung nach § 33 Abs. 3 MAVO durchaus zugänglich waren.

Das Kirchliche Arbeitsgericht weist in diesem Zusammenhang zur Klarstellung ausdrücklich darauf hin, dass mit dieser Entscheidung keine Aussage über die Tragfähigkeit der von der Beklagten mit Schreiben vom 11. Oktober 2005 vorgebrachten Einwendungen getroffen ist. Vielmehr liegt in Anbetracht der oben dargelegten Erwägungen bereits ein Verstoß gegen die von dem Beklagten nach §§ 33 Abs. 2, 3; 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO einzuhaltenden Verfahrensvorschriften vor.

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.

Dr. Scheiff

Dr. Els

Hütz