

Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen

Urteil vom 13. Juni 2016

2 MV 20/15

Thema:

Zur Auslegung des Begriffs der sozialen Zuwendung im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 7 der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Augsburg; zur Reichweite des Beteiligungsrechts nach § 36 Abs. 1 Nr. 7 der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Augsburg.

Parteien:

**Mitarbeitervertretung der Einrichtung XY
in der Stiftung ABC in U.
vertreten durch den Vorsitzenden**

- Klägerin -

gegen

**Stiftung ABC in U.
Kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts
vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden**

- Beklagte -

Urteil:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Beklagte trägt die notwendigen Auslagen der Klägerin.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

- (1) In dem Rechtsstreit geht es um die Beteiligung der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit vom Dienstgeber beabsichtigten Änderungen bei der Gewährung von Jubiläumszuwendungen.
- (2) Die Beklagte, eine kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts mit Sitz in U., ist Trägerin mehrerer Einrichtungen für Menschen mit Behinderung. Die Klägerin ist die in der Einrichtung XY gebildete Mitarbeitervertretung (MAV). Bei der Beklagten findet die Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Augsburg (MAVO Augsburg – im Folgenden kurz MAVO genannt) Anwendung.
- (3) Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern bei einer Jubiläumsdienstzeit von 25 Jahren, 40 Jahren und 50 Jahren jeweils die in Anlage 16 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas – im Folgenden kurz AVR genannt) vorgesehene Jubiläumszuwendung. Zusätzlich gewährt sie bei einer Dienstzeit von 10 Jahren, 15 Jahren, 20 Jahren, 30 Jahren, 35 Jahren und 40 Jahren eine so genannte „freiwillige Zuwendung aufgrund betrieblicher Übung“. Die Anspruchsvoraussetzungen hierfür sind in einem vom Personalleiter unterzeichneten Schriftstück mit der Überschrift „JUBILÄUMSZUWENDUNG“ und mit Datum vom 06.11.1992 niedergelegt (vgl. „Beweis 4“ zur Klage).
- (4) Die „freiwillige Zuwendung“ ist bisher wie folgt gewährt worden:

| | |
|-------------------|-------------------------|
| Jubiläum 10 Jahre | 100,00 DM bzw. 51,13 € |
| Jubiläum 15 Jahre | 200,00 DM bzw. 102,26 € |
| Jubiläum 20 Jahre | 400,00 DM bzw. 204,52 € |
| Jubiläum 30 Jahre | 700,00 DM bzw. 357,90 € |
| Jubiläum 35 Jahre | 700,00 DM bzw. 357,90 € |
| Jubiläum 45 Jahre | 900,00 DM bzw. 460,16 € |
- (5) In dem Schriftstück „JUBILÄUMSZUWENDUNG“ mit Datum vom 06.11.1992 heißt es zu den Anspruchsvoraussetzungen unter Buchst. h): „Die Jubiläumszuwendungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Für die freiwillige Zuwendung übernimmt der Dienstgeber die pauschale Lohn- und Kirchensteuer. Damit erfolgt die Auszahlung rein netto.“
- (6) Am Standort U. ging die Beklagte im Laufe der Jahre dazu über, Tankgutscheine für eine Tankstelle in U. an die Mitarbeiter auszugeben. Die Gewährung erfolgte nach Litern in den Grenzen des Sachbezugs, womit sich jedes Jahr ein anderer Literbetrag ergab.

- (7) Die Beklagte beabsichtigte eine Änderung bei der Gewährung der „freiwilligen Zuwendung“ zu den Dienstjubiläen und tauschte sich hierüber mit der Klägerin aus. Mit E-Mail vom 06.11.2015 (vgl. „Beweis 3“ zur Klage), welche den Betreff „Ehrungen/Freiwilligen Jubiläumswendung ab 2015 – EILT“ trägt, übersandte die Beklagte der Klägerin den Entwurf einer Dienstvereinbarung „Gewährung einer Freiwilligen Zuwendung gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO“, mit der Bitte um zeitnahe Rückmeldung. Der Vorschlag einer neuen „freiwilligen Zuwendung“ sieht die Gewährung von Einkaufsgutscheinen als Sachbezug bzw. von 44-Euro-Tankgutscheinen vor. Mit E-Mail vom 16.11.2015 (vgl. „Beweis 7“ zur Klage) teilte die Klägerin der Beklagten unter anderem mit, sie sehe noch einigen Klärungsbedarf zur angehängten Dienstvereinbarung, und die Höhe der Zuwendungen bedürfe auch noch der Diskussion. Mit E-Mail vom 20.11.2015 (vgl. „Beweis 7“ zur Klage) bat die Beklagte die Klägerin zu prüfen, ob eine Zustimmung für die Ehrungen 2016 erfolgen könne.
- (8) Ein Einigungsgespräch zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung wurde nicht geführt. Die Klägerin beschloss in der MAV-Sitzung vom 14.12.2015: „Nachdem die Jubiläumswendung nach den neuen Richtlinien durchgeführt wurde, wird die MAV eine Klageerhebung vornehmen“ (vgl. Protokoll der MAV-Sitzung: „Beweis 2“ zur Klage).
- (9) Bei einer Jubiläumsfeier am 10.12.2015 händigte der Gesamtleiter der Einrichtung den Jubilaren ein „Merkblatt für die Gewährung von Gutscheinen anlässlich eines Dienstjubiläums im Jahr 2015 gültig für die Region XY“ aus (vgl. „Beweis 8“ zur Klage).
- (10) Die Klägerin beantragt,
1. das Kirchliche Arbeitsgericht möge feststellen, dass durch die fehlende Zustimmung zu einer neuen Dienstvereinbarung zu den reduzierten monetären Beträgen der Jubiläumswendungen 2015 ein Verstoß gegen § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO der Diözese Augsburg vorliegt;
 2. das Kirchliche Arbeitsgericht möge beschließen, dass die Stiftung ABC die Leistungen der Vereinbarung zu den Jubiläumswendungen aus betrieblicher Übung von 1992 in voller Höhe auszuzahlen hat.
- (11) Die Beklagte beantragt,
- die Klage abzuweisen.

- (12) Die Beklagte macht geltend, das damalige Ehrenkonzept der Beklagten vom 06.11.1992 sei nach Billigung durch die seinerzeitige Mitarbeitervertretung rückwirkend zum 01.11.1992 eingeführt worden. Auf Grund steuerrechtlicher Entwicklungen und zum Zwecke der Vereinheitlichung der Handhabung der Jubiläumsszuwendungen aller Einrichtungen der Beklagten sollten die bisherigen freiwillig gewährten Jubiläumsszuwendungen im Jahr 2015 angepasst werden. Das Konzept der Beklagten führe vor allem zu einer Verbesserung der Leistungen in den Bereichen der Mitarbeitervertretungen Region C., D., E., F., G. und zu einer – geringeren – Reduzierung der Leistungen für die von der Klägerin repräsentierten Mitarbeiter sowie die Mitarbeiter im Bereich der MAV XXL U. und der MAV der Einrichtung A. Die überwiegende Zahl der weiteren Mitarbeitervertretungen hätten die Änderungen begrüßt. Die Jubiläumsszuwendungen 2015 seien mittlerweile entsprechend der von der Klägerin dargestellten Handhabung gewährt worden.
- (13) Nach Ansicht der Beklagten ist der Klageantrag 1. unbegründet. Es liege kein Mitbestimmungstatbestand nach § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO vor. Daher sei eine Zustimmung der Klägerin zu der Änderung der Jubiläumsszuwendung nicht erforderlich gewesen. Bei der zusätzlich zu Anlage 16 AVR geleisteten Jubiläumsszuwendung handele es sich nicht um entsprechende soziale Zuwendungen im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO, sondern um eine Ehrenzuwendung für langjährige Betriebstreue.
- (14) Den Klageantrag 2. hält die Beklagte für unzulässig. Die Beteiligtenfähigkeit nach § 8 Abs. 2 Buchst. a) KAGO setze voraus, dass es sich um eine Angelegenheit der MAVO handele. Eine solche liege insoweit nicht vor. Die Klägerin begehre eine Entscheidung über einen Anspruch der einzelnen Mitarbeiter auf Jubiläumsszahlungen nach der Regelung vom 06.11.1992. Es fehle zudem die sachliche Zuständigkeit nach § 2 Abs. 2 KAGO. Ein angeblicher Anspruch der Mitarbeiter aus der ursprünglichen Regelung vom 06.11.1992 könne von der Klägerin nicht im Wege der Prozessstandschaft geltend gemacht werden. Dies zeige auch die Bestimmung des § 2 Abs. 3 KAGO.
- (15) Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Schriftsatz der Klägerin vom 21.12.2015, auf den Schriftsatz der Beklagten vom 15.02.2016, auf die Sitzungsniederschrift vom 12.04.2016 sowie auf sämtliche eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

- (16) Die Klage hat keinen Erfolg. Der Klageantrag 1. wird als unbegründet, der Klageantrag 2. wird als unzulässig abgewiesen.

I.

- (17) 1. Der Klageantrag 1. ist zulässig.

- (18) Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht, nämlich über ein Beteiligungsrecht der MAV aus § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO.

- (19) Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO örtlich zuständig, weil die Beklagte ihren Sitz in dessen Dienstbezirk hat.

- (20) Die Klagebefugnis nach § 10 KAGO ist zu bejahen. Die Klägerin macht geltend, im Zusammenhang mit vom Dienstgeber beabsichtigten Änderungen bei der Gewährung von Jubiläumswendungen in ihrem Mitbestimmungsrecht aus § 36 Abs. 1 Nr. 7 der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Augsburg (MAVO Augsburg – im Folgenden kurz MAVO genannt) verletzt zu sein.

- (21) Für den Klageantrag 1. besteht auch ein Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO, weil die Beklagte bei der Gewährung von Jubiläumswendungen im Jahr 2015 bereits Änderungen ohne Zustimmung der Klägerin durchgeführt hat.

- (22) 2. Der Klageantrag 2. ist unzulässig.

- (23) Bei der Klärung der Frage, ob die Beklagte die „freiwillige Zuwendung“ zu den Dienstjubiläen gemäß der (von der Klägerin so genannten) Vereinbarung vom 06.11.1992 in voller Höhe auszuzahlen hat, handelt es sich nicht um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht im Sinne des § 2 Abs. 2 KAGO, in der die MAV nach § 8 Abs. 2 KAGO beteiligt sein kann.

- (24) Die Klägerin kann nicht etwa auf Grund des Mitarbeitervertretungsrechts verlangen, dass die Beklagte die Regelungen in dem Schriftstück mit der Überschrift „JUBILÄUMSZUWENDUNG“ und mit Datum vom 06.11.1992 durchführt. Bei diesem Schriftstück handelt es sich nämlich schon deswegen nicht um eine Dienstvereinbarung im Sinne des § 38 MAVO, weil es nicht von beiden Seiten unterzeichnet ist (vgl. § 38

Abs. 4 Satz 1 MAVO), sondern nur von dem Personalleiter der Beklagten. Vielmehr dürfte es sich um eine so genannte Gesamtzusage handeln, also um eine einseitige Verpflichtungserklärung des Dienstgebers mit kollektivem Charakter, die dieser gegenüber der Belegschaft oder gegenüber einer Gruppe innerhalb der Belegschaft abgibt (vgl. dazu Schaub/Koch, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Aufl. 2015, § 111).

- (25) Die Klägerin ist nicht Inhaberin von Zahlungsansprüchen aus den Arbeitsverhältnissen der von ihr repräsentierten Mitarbeiter. Aus den Bestimmungen in § 26 MAVO über allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung ergibt sich noch keine Prozessstand-schaft der MAV für individualrechtliche Ansprüche der Mitarbeiter. Ohnehin ist nach § 2 Abs. 3 KAGO die Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis nicht gegeben. Individualrechtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können von den einzelnen Mitarbeitern durch Klage vor den weltlichen Gerichten für Arbeitssachen geltend gemacht werden (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 3 des Arbeitsgerichtsgesetzes).
- (26) Nach alledem wird der Klageantrag 2. als unzulässig abgewiesen.

II.

- (27) Der zulässige Klageantrag 1. ist unbegründet.
- (28) 1. Die von der Klägerin begehrte Feststellung, dass durch die fehlende Zustimmung zu einer neuen Dienstvereinbarung zu den reduzierten monetären Beträgen der Jubiläumswendungen 2015 ein Verstoß gegen § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO der Diözese Augsburg vorliegt, kann nicht getroffen werden. Das Kirchliche Arbeitsgericht hat aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) die Überzeugung gewonnen, dass insoweit kein Beteiligungsrecht der Klägerin nach § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO besteht.
- (29) a) Die von der Beklagten bei einer Jubiläumsdienstzeit von 25 Jahren, 40 Jahren und 50 Jahren jeweils auf der Grundlage der Anlage 16 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas – im Folgenden kurz AVR genannt) gewährte Jubiläumswendung ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.
- (30) Zum einen ist eine Änderung der Gewährung dieser AVR-Jubiläumswendung von der Beklagten ersichtlich nicht beabsichtigt. Zum anderen bestünde diesbezüglich schon deswegen kein Zustimmungsrecht der Klägerin nach § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO, weil eine Entscheidung des Dienstgebers bei Angelegenheiten der Dienststelle nach

dem Einleitungssatz des § 36 MAVO (nur dann) der Zustimmung der MAV bedarf, „soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet“. Schlagwortartig ausgedrückt: Wo der Dienstgeber nichts zu bestimmen hat, hat die Mitarbeitervertretung auch nichts mitzubestimmen. Die Anspruchsvoraussetzungen der AVR-Jubiläumswendung sind in einer kirchlichen Arbeitsvertragsordnung, nämlich in der Anlage 16 der AVR geregelt. Solange die Beklagte daran gebunden ist, könnte sie diesbezüglich selbst mit Zustimmung der Klägerin keine wirksame Änderung herbeiführen.

- (31) **b)** Bei dem Klageantrag 1. geht es ausschließlich um die nicht in der Anlage 16 der AVR geregelte so genannte „freiwillige Zuwendung aufgrund betrieblicher Übung“, die die Beklagte den Mitarbeitern bei einer Dienstzeit von 10 Jahren, 15 Jahren, 20 Jahren, 30 Jahren, 35 Jahren und 40 Jahren gewährt und deren Anspruchsvoraussetzungen in einem nur vom Personalleiter unterzeichneten Schriftstück mit der Überschrift „JUBILÄUMSZUWENDUNG“ und mit Datum vom 06.11.1992 niedergelegt sind (vgl. „Beweis 4“ zur Klage).
- (32) Ob und inwieweit die Beklagte Änderungen der bisherigen Gewährung dieser „betrieblichen Zuwendung“ unter dem Gesichtspunkt des Individualarbeitsrechts gegenüber den einzelnen Mitarbeitern rechtswirksam durchsetzen kann, stellt keine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht im Sinne von § 2 Abs. 2 KAGO dar, die von den kirchlichen Gerichten für Arbeitsachen zu entscheiden wäre.
- (33) **c)** Der Klageantrag 1. kann somit nur erfolgreich sein, wenn die Beklagte bei der Entscheidung über die Änderung der „betrieblichen Zuwendung“ der Zustimmung der Klägerin nach dem Mitarbeitervertretungsrecht bedarf. Dies ist hier nicht der Fall.
- (34) Die Ansicht der Klägerin, dass ihr ein Beteiligungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO zusteht, wenn die Beklagte die so genannte „freiwillige Zuwendung aufgrund betrieblicher Übung“ ändern will, deren Anspruchsvoraussetzungen in einem nur vom Personalleiter unterzeichneten Schriftstück mit der Überschrift „JUBILÄUMSZUWENDUNG“ und mit Datum vom 06.11.1992 niedergelegt sind (vgl. „Beweis 4“ zur Klage), ist unzutreffend.
- (35) **aa)** Gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO bedarf die Entscheidung über Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet.
- (36) Daneben ist die Beteiligung der MAV im Zusammenhang mit Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen auch in anderen

Vorschriften der MAVO geregelt, nämlich in § 29 Abs. 1 Nr. 7, § 32 Abs. 1 Nr. 6, § 37 Abs. 1 Nr. 7 und § 38 Abs. 1 Nr. 8 MAVO. Hinsichtlich der Zuständigkeit der Einigungsstelle kommt ein Antragsrecht des Dienstgebers nach § 45 Abs. 1 Nr. 7 MAVO bzw. der MAV nach § 45 Abs. 3 Nr. 2 in Verbindung mit § 37 Abs. 3 MAVO in Betracht.

- (37) Mit § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO vergleichbare Bestimmungen finden sich auch im weltlichen Personalvertretungsrecht. Gemäß § 75 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) hat der Personalrat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen. Hat ein Beschäftigter eine solche Leistung beantragt, wird der Personalrat nach § 75 Abs. 2 Satz 2 BPersVG nur auf seinen Antrag beteiligt; auf Verlangen des Antragstellers bestimmt nur der Vorstand des Personalrates mit. Gemäß Art. 75 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) hat der Personalrat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, wenn der Beschäftigte es beantragt. Bei der Auslegung des § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO kann auch die Rechtsprechung der staatlichen Verwaltungsgerichtsbarkeit zu den genannten Vorschriften des Personalvertretungsrechts herangezogen werden.
- (38) **bb)** Die bei einer Dienstzeit von 10 Jahren, 15 Jahren, 20 Jahren, 30 Jahren, 35 Jahren und 40 Jahren von der Beklagten gewährte „betriebliche Zuwendung“ stellt *keine entsprechende soziale Zuwendung im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO* dar.
- (39) In einem Urteil vom 13.12.2013 – M 07/13 – (= ZMV 2014, 101 m. Anm. Eder) hat sich der Kirchliche Arbeitsgerichtshof mit der Auslegung des § 37 Abs. 1 Nr. 7 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Hamburg (MAVO Hamburg) befasst, welcher dem § 37 Abs. 1 Nr. 7 MAVO Augsburg zur Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen entspricht.
- (40) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat in diesem Zusammenhang ausgeführt, die Aufzählung in § 37 Abs. 1 Nr. 7 MAVO (bzw. in § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO) mache deutlich, was der kirchliche Gesetzgeber unter sozialen Zuwendungen verstehe. Sie setzen besondere sozial anerkennende Gründe in der Person einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters voraus. Nicht erfasst würden generell gewährte Entgeltleistungen, auch wenn ihre Erbringung sozial motiviert sei. Voraussetzung für den Mitbestimmungstatbestand sei vielmehr, dass der Zurechnungsgrund ausschließlich in den persönlichen Verhältnissen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters liege, die einer Hilfe des Dienstgebers bedürften (so auch für den parallelen Mitbestimmungstatbestand in § 75 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG: Bundesverwaltungsgericht, Ur. v. vom 31.03.1980 – 6 P 79.78

– [= *PersV 1981, 329*]; bestätigt durch Bundesverwaltungsgericht, Urt. v. 30.03.1989 – 6 P 8.86 – [= *PersV 1989, 362*]; vgl. auch Eichstätter Kommentar - Schmitz, 1. Aufl. 2014, § 36 MAVO, Rn. 62ff.). Die Abgrenzung sei entsprechend zu ziehen, weil andernfalls das Beteiligungsrecht einer Mitarbeitervertretung in die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission eingreife. Die Kompetenz für Entgeltfragen kommt nämlich der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) bzw. der jeweiligen Kommission für die Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA) zu (vgl. die Urteilsanmerkung von *Eder* in ZMV 2014, 102).

- (41) Es kann also für die Prüfung der Frage, ob eine soziale Zuwendung im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO vorliegt, nicht entscheidend darauf ankommen, dass es sich um eine der Fürsorgepflicht des Dienstgebers entspringende Leistung handelt, sondern ausschlaggebend ist, dass der Zuwendungsgrund ausschließlich in den persönlichen Verhältnissen des Mitarbeiters liegt, der einer Hilfe des Dienstgebers bedarf (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urt. v. vom 31.03.1980 – 6 P 79.78 – [= *PersV 1981, 329*]).
- (42) Nach den vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof und vom Bundesverwaltungsgericht herausgearbeiteten Grundsätzen stellt die von der Beklagten gewährte so genannte „freiwillige Zuwendung aufgrund betrieblicher Übung“ keine entsprechende soziale Zuwendung im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO dar. Es mag sich dabei um eine der Fürsorgepflicht entspringende soziale Leistung handeln. Der Zuwendungsgrund liegt aber nicht ausschließlich in den persönlichen Verhältnissen des Mitarbeiters, etwa in der Behebung einer individuellen sozialen Notlage oder Hilfsbedürftigkeit (z.B. wegen eines Hochwasserschadens o.ä.). Die in dem vom Personalleiter unterzeichneten Schriftstück mit der Überschrift „JUBILÄUMSZUWENDUNG“ und mit Datum vom 06.11.1992 niedergelegten Anspruchsvoraussetzungen (vgl. „Beweis 4“ zur Klage) stellen nicht auf persönliche Verhältnisse der Mitarbeiter ab, sondern im Wesentlichen auf die Erfüllung einer Dienstzeit von 10 Jahren, 15 Jahren, 20 Jahren, 30 Jahren, 35 Jahren und 40 Jahren sowie auf die Modalitäten der Anrechenbarkeit bestimmter Zeiten (z.B. Ausbildungszeiten, Ausfallzeiten, Unterbrechungszeiten).
- (43) **cc)** Das von der Klägerin geltend gemachte Beteiligungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO besteht somit nicht. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass der Dienstgeber ursprünglich – möglicherweise in Verkennung der Rechtslage – ein Zustimmungsverfahren nach § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO eingeleitet hat. Mangels eines Beteiligungsrechts der Klägerin war die Beklagte nicht gehalten, das Zustimmungsverfahren nach § 33 in Verbindung mit § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO bis zum Ende durchzuführen.
- (44) Auch für den von der Beklagten mit E-Mail vom 06.11.2015 (vgl. „Beweis 3“ zur Klage) der Klägerin übermittelten Entwurf einer Dienstvereinbarung „Gewährung einer Freiwillig-

ligen Jubiläumsszuwendung gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO“ fehlt es an einer Rechtsgrundlage. Aus den obigen Ausführungen im Abschnitt II. 1. c) bb) der Entscheidungsgründe ergibt sich ohne weiteres, dass der Regelungsbereich des § 38 Abs. 1 Nr. 8 MAVO nicht eröffnet ist und ein Antragsrecht der MAV nach § 37 Abs. 1 Nr. 7 MAVO ebenfalls nicht besteht.

- (45) § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO sieht zwar vor, dass für Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, Dienstvereinbarungen zulässig sind, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Eine solche Öffnungsklausel für Jubiläumsszuwendungen ist jedoch in der Anlage 16 der AVR nicht enthalten.
- (46) Schließlich dürfte der Abschluss einer freiwilligen „ablösenden Dienstvereinbarung“ zwischen den Parteien zum Zwecke der Änderung der Gesamtzusage der Beklagten über die so genannte „freiwillige Zuwendung aufgrund betrieblicher Übung“ nicht zulässig sein. § 38 Abs. 1 MAVO enthält nämlich eine abschließende Aufzählung der Angelegenheiten, in denen Dienstvereinbarungen zulässig sind. § 55 MAVO bestimmt, dass durch anderweitige Regelungen oder Vereinbarung das Mitarbeitervertretungsrecht nicht abweichend von dieser Ordnung geregelt werden kann. Insoweit besteht ein beachtlicher Unterschied zum weltlichen Betriebsverfassungsrecht, wo eine „ablösende Betriebsvereinbarung“ etwa auf § 87 Abs. 1 Nr. 10 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) oder auf § 88 BetrVG (freiwillige Betriebsvereinbarungen) gestützt werden könnte (zur „ablösenden Betriebsvereinbarung“ und zum „kollektiven Günstigkeitsprinzip“ vgl. u.a. Bundesarbeitsgericht, Großer Senat, Beschl. v. 16.09.1986 – GS 1/82 – [= BAGE 53, 42ff. = NZA 1987, 168 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972]).
- (47) 2. Nach alledem wird der Klageantrag 1. mangels eines mitarbeitervertretungsrechtlichen Beteiligungsrechts der Klägerin als unbegründet abgewiesen.
- (48) Ob und wie die von der Beklagten beabsichtigte oder durchgeführte Änderung der Gewährung der „betrieblichen Zuwendung“ individualarbeitsrechtlich wirksam durchgesetzt werden kann, bleibt offen, da diesbezüglich die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen nach § 2 KAGO nicht gegeben ist.

III.

- (49) Gerichtsgebühren werden nach § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO nicht erhoben.

- (50) Der Kostenausspruch, wonach die Beklagte die notwendigen Auslagen der Klägerin zu tragen hat, beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 1 MAVO.

IV.

- (51) Ein Grund für die Zulassung der Revision nach § 47 Abs. 2 KAGO ist nicht ersichtlich.
- (52) 1. Die Rechtssache hat keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO.
- (53) Es handelt sich um die Entscheidung eines Einzelfalls zur Frage der Reichweite des Beteiligungsrechts nach § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO, für dessen Auslegung auf die Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs und auch der weltlichen Verwaltungsgerichtsbarkeit zurückgegriffen werden kann.
- (54) 2. Die Revision ist auch nicht nach § 47 Abs. 2 Buchst. b) KAGO zuzulassen.
- (55) Insbesondere weicht das vorliegende Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Bayerischen (Erz-)Diözesen nicht von dem zu § 37 Abs. 1 Nr. 7 MAVO Hamburg ergangenen Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 13.12.2013 – M 07/13 – (= ZMV 2014, 101 m. Anm. Eder) ab.

Rechtsmittelbelehrung:

- (56) Gegen dieses Urteil ist weder für die Klägerin noch für die Beklagte ein Rechtsmittel gegeben.
- (57) Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.