

Geschäfts-Nr.: AS 24/07

Verkündet am 20.07.2007

Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

Klägerin

Proz. Bev.:

gegen

Beklagte

wegen: § 34 u.a. MAVO

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schardt und Schmid am 20. Juli 2007

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte im Zusammenhang mit der Einstellung von Frau H. gegen § 34 MAVO und § 35 MAVO verstoßen hat.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Im vorliegenden Verfahren geht es um die Nichtbeteiligung der Klägerin bei der Einstellung und Eingruppierung einer Mitarbeiterin.

Die Beklagte hat zum 1. Januar 2007 Frau H. als Reinigungskraft eingestellt. Die Einstellung erfolgte zeitlich unbefristet. Der Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterin beträgt 7,69 Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Eingruppierung nach dem Vertrag wurde in BAT X vorgenommen.

Die Klägerin bringt in Abweichung vom Vorbringen in der Klage vor, die Beklagte habe erst mit Schreiben vom 8. Mai 2007 Antrag auf Zustimmung zur Einstellung gem. § 34 MAVO für die Mitarbeiterin gestellt. Diesem Antrag habe sie mit der Begründung "Frist längstens abgelaufen" die Zustimmung verweigert. Nach ihrer Ablehnung sei nichts weiteres mehr geschehen. Ein Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung sei niemals gestellt worden.

Die Klägerin beantragt:

Festzustellen, dass die Beklagte gegen die §§ 33 - 35 MAVO verstoßen und damit die Rechte der MAV verletzt hat.

Die Beklagte war in der mündlichen Verhandlung nicht vertreten.

Außergerichtlich hat sie vorgetragen, die Klage sei nicht begründet, weil ein Verstoß gegen § 34 MAVO nicht vorliege.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1. Die Klägerin besitzt bezüglich beider gerügter Verstöße das erforderliche Feststellungsinteresse.

a. Im Falle der Nichtbeteiligung bei der Einstellung ist zu berücksichtigen, dass das notwendige Feststellungsinteresse gegeben ist, obwohl die Zustimmung als erteilt gilt (wegen der Einzelheiten siehe unten 2.a., S. 4). Die Beklagte hat hiergegen vorgebracht, dass sie einen Verstoß gegen § 34 MAVO als nicht gegeben ansieht. Sie ist in diesem Zusammenhang offensichtlich der Auffassung, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung bei der Einstellung einer geringfügig beschäftigten Mitarbeiterin in allen Fällen nicht eingeholt werden muss. Die Feststellungsklage ist geeignet, die bestehende Unsicherheit zu beseitigen. Dies genügt für das erforderliche Feststellungsinteresse.

b. Im Falle der Nichtbeteiligung bei der Eingruppierung ergibt sich das notwendige Feststellungsinteresse schon daraus, weil die Feststellung des Verstoßes zur Folge hat, dass das gesetzlich vorgeschriebene Beteiligungsverfahren nachzuholen sein wird.

2. Die Klage ist insgesamt begründet. Die Beklagte hat gegen § 34 MAVO und § 35 MAVO verstoßen.

a. Das Beteiligungsrecht der Klägerin wurde bei der Einstellung von Frau H. verletzt. Gemäß § 34 Abs. 1 MAVO bedarf die Einstellung einer Mitarbeiterin der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, es sei denn, dass die Tätigkeit geringfügig i. S. v. § 8 Abs. 1 **Nr. 2** SGB IV ist. Ausgenommen von der Zustimmungspflicht der Mitarbeitervertretung bei der Einstellung von geringfügig Beschäftigten sind nur die Fälle, in denen die geringfügige Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im voraus vertraglich begrenzt ist. Diese Voraussetzungen liegen in der Regel bei kurzfristigen Ferienbeschäftigungen oder kurzfristigen Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vor. Die Beschäftigung von Frau H. ist unbefristet erfolgt und fällt somit unter die Regelung von § 8 Abs. 1 **Nr. 1** SGB IV. In diesen Fällen ist stets die Zustimmung der Mitarbeitervertretung notwendig.

Die erforderliche Zustimmung der Klägerin gilt jedoch als erteilt. Mit Schreiben vom 8. Mai 2007 hat die Beklagte den Antrag auf Zustimmung nach § 34 MAVO gestellt. Die Klägerin hat mit einem nicht unter § 34 Abs. 2 MAVO fallenden Grund diesem ihre Zustimmung verweigert. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt oder aus den in § 34 Absatz 2 Nr. 2 MAVO genannten Gründen, die im vorliegenden Fall erkennbar nicht einschlägig sind.

Der Hinweis der Klägerin, dass die Einstellung ohne ihre notwendige Zustimmung erfolgt ist, ist kein Zustimmungsverweigerungsgrund. Die Klägerin rügt nicht, dass die Einstellung dieser Mitarbeiterin gegen ein Gesetz verstößt, sondern sie rügt, dass sie im Rahmen des dabei zu beachtenden Verfahrens nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist. Ein solcher Verstoß kann zum Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens gemacht werden (vgl. Schlichtungsstelle der Diözese Rottenburg-Stuttgart Beschluss vom 7.3.1997, SV 2/1997). Er führt aber nicht dazu, dass mit dieser Begründung die auch nachträglich noch einzuholende erforderliche Zustimmung verweigert werden kann. Eine andere Auffassung hätte sonst zur Folge, dass nachträglich ein einmal begangener Verstoß nicht mehr beseitigt werden könnte.

b. Die Eingruppierung einer Mitarbeiterin durch den Dienstgeber bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO). Die Einstellung einer Mitarbeiterin ist mit deren Eingruppierung, d. h. Einordnung in ein vorgegebenes kollektives Entgeltschema verbunden. Die Zustimmung ist auch bei Mitarbeiterinnen erforderlich, die im geringfügigen Umfang beschäftigt werden. Nachdem die Beklagte die Zustimmung noch nicht eingeholt hat, ist die Eingruppierung der Mitarbeiterin H. noch nicht wirksam.

3. Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

4. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - 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.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses in dem die Revision zugelassen worden ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof -Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer	Schardt	Schmid
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht