

Geschäfts-Nr.: AS 31/08
Verkündet am 19.12.2008

Dr. Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Klägerin

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

Proz. Bev.:

wegen: § 34 MAVOⁱ u.a.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart auf die mündliche Verhandlung vom 21. November 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Handschuh und Wacker am 19. Dezember 2008

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Im vorliegenden Verfahren geht es um die Ersetzung der Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung einer Mitarbeiterin.

Frau M. hat nach dem Abitur von 1996 bis 1998 am Institut von St. Anselm in England die Ausbildung zum "Integrative Spiritual Counselling" absolviert und erfolgreich mit dem Diplom abgeschlossen. Sie war zum damaligen Zeitpunkt Mitglied des Ordens der Missions-Dominikanerinnen. Auf Grund eines Ordensgestellungsvertrags zwischen dem Orden und der Beklagten war sie ab 1.6.1999 beim katholischen Pfarramt Heilig Geist in S. als Novizialleiterin im Umfang von 50% tätig. Dort hatte sie folgende Aufgaben zu erledigen: Trauerbegleitung einschließlich der anfallenden Beerdigungen, Motivation der Nachbarschaftshelferinnen, Gespräche mit Schwerkranken und deren Angehörigen, Mitarbeit im sozialpsychiatrischen Dienst, Exerzitien im Alltag, geistige Begleitung von Ehrenamtlichen in schwierigen Situationen, Begleitung von Alleinerziehenden und von misshandelten und missbrauchten Menschen, Besinnungsangebote und Krisenintervention mit Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen im Dekanatsbereich. Nachdem sie aus dem Orden ausgeschieden ist, wurde zum 31.5.2002 der Gestellungsvertrag und die Beschäftigung beendet. Zum 1.11.2003 wurde sie von der Klägerin befristet bis zum 31.8.2005 als Auszubildende im pastoralen Dienst angestellt, um eine Ausbildung zur Befähigung im Religionsunterricht zu absolvieren. Für die Dauer der Anstellung wurde sie von der Klägerin verschiedenen Pfarrgemeinden für die Gemeindeseelsorge zugeordnet.

Obwohl das Ausbildungsverhältnis bis zum 31.8.2008 verlängert wurde, war es ihr nicht möglich, die Ausbildung wegen Schwierigkeiten im Unterrichtsteil erfolgreich abzuschließen. Von der Seelsorgeeinheit der Pfarreien Hl. Kreuz in B., Hl. Kreuz in B. und St. Christophorus in G. wurde sie als Pfarramtssekretärin zu 50% eingestellt.

Am 18.7.2008 stellte die Klägerin Antrag auf Zustimmung zur unbefristeten Einstellung ab dem 1.9.2008 als pastorale Mitarbeiterin mit einem Umfang von 50% und deren Eingruppierung nach Vergütungsgruppe Vb BAT. Die Klägerin will sie der Seelsorgeeinheit, in der sie auch als Pfarramtssekretärin tätig ist, als pastorale Mitarbeiterin zuordnen. Dort soll sie mit denselben Aufgaben beauftragt werden, wie als Novizialleiterin in der Pfarrgemeinde S.

Mit Schreiben vom 25.7.2008 verweigerte die Beklagte unter Hinweis auf § 34 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 3 MAVO ihre Zustimmung, da die Mitarbeiterin weder die erste noch die zweite Ausbildungsphase für den Beruf der Gemeindereferentin absolviert habe, nicht einmal den Würzburger Fernkurs. Auch sehe der Stellenplan keine Stelle für eine pastorale Mitarbeiterin vor.

Im Übrigen würde die Einstellung von Frau M. eine unberechtigte Bevorzugung bedeuten, da anderen Personen ohne eine entsprechende Qualifikation die Einstellung verwehrt werde. Die vorgesehene Eingruppierung entspreche auch nicht der Ausbildung.

Auf Einladung der Klägerin fand am 4.9.2008 die gemeinsame Verhandlung nach § 33 Abs. 3 MAVO statt. Mit Schreiben vom 7.9.2008 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie bei ihrer Auffassung bleibe und die Zustimmung auch weiterhin verweigere.

Mit der vorliegenden Klage begehrt nunmehr die Klägerin die Ersetzung der Zustimmungen zur Einstellung und Eingruppierung. Zur Begründung bringt sie vor, es gebe keinen Stellenplan für die jeweiligen Seelsorgeeinheiten, sondern nur einen für die gesamte Diözese. Die interne pastorale Planung für die vorgesehene Seelsorgeeinheit sehe 4,4 Stellen für pastorale Mitarbeiter vor. Die für die Mitarbeiterin vorgesehene 0,5-Stelle sei haushaltsrechtlich zulässig. Es müsse berücksichtigt werden, dass die Stelle

vorrangig mit Priestern besetzt werden sollte. Sofern dies jedoch nicht möglich sei, aber ein örtlicher Bedarf bestehe, spreche nichts dagegen, dass eine solche Stelle mit einer niederwertigeren Tätigkeit besetzt werde. Im Übrigen sei es nicht Aufgabe der Mitarbeitervertretung, den Stellenplan zu überwachen. Frau M. sei bereits bei ihrer Tätigkeit als Ordensfrau auf einer pastoralen Stelle im Rahmen eines Ordensgestellungsvertrags tätig gewesen. Es sei angemessen, dass sie nunmehr wenigstens zu den gleichen Bedingungen eingestellt werde, wie zuvor als Ordensfrau. Darin liege auch keine Bevorzugung. Die vorgesehene Eingruppierung sei ebenfalls zutreffend, da in Ziffer 1 Abs. 3 zu den Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen des BAT bestimmt sei, dass in die nächstniedrigere Vergütungsgruppe einzugruppiert ist, wenn die betreffende Angestellte die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzt, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Anstellung von Frau M. zum 1.9.2008 als pastorale Mitarbeiterin wird ersetzt.
2. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau M. in die Vergütungsgruppe BAT Vb entsprechend KODA-Beschluss vom 12.12.1991 wird ersetzt.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Die Beklagte bringt dazu vor, die vorgesehene Einstellung verstoße gegen ein Gesetz oder eine kirchliche Norm. Die diözesane Ordnung für Gemeindefereferenten sei eine solche Norm. Diese Anforderungen erfülle Frau M. nicht. Die Klägerin habe, sofern sie auf ihrem Antrag besteht, die Möglichkeit, beim Bischof die Missio Canonica für Frau M. zu beantragen, womit ein Zustimmungsverfahren nicht mehr notwendig wäre.

Auch würde die beabsichtigte Einstellung eine Bevorzugung darstellen. Dieses Kriterium unterliege dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Verglichen mit anderen Bewerbern/innen, die ohne oder mit nur unzureichender Ausbildung sich für den pastoralen Dienst interessieren, würde die Einstellung gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen, weil anderen Bewerbern in einem solchen Fall eine Einstellung verweigert werde.

Auch die vorgesehene Eingruppierung sei unzulässig. Es müsse berücksichtigt werden, dass ihr die notwendige Qualifikation fehle. Unter Berücksichtigung dieses Umstandes sei die vorgesehene Eingruppierung zu hoch, ausgehend von der bisherigen Eingruppierung aber zu niedrig.

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

Entscheidungsgründe:

1.

Die zulässige Klage ist nicht begründet, weil die Zustimmungsverweigerung der Beklagten begründet ist.

a. Die Beklagte hat ihre Zustimmung zur Einstellung unter Angabe eines zulässigen Grundes verweigert. Sie hat vorgebracht, dass die geplante Einstellung auf eine Stelle einer Gemeindereferentin gegen die „Diözesane Ordnung für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart“ verstoße. Diese rechtliche Würdigung der Beklagten ist nicht zutreffend, da eine Einstellung als Gemeindereferentin nicht beabsichtigt ist. Eine darüber hinaus gehende Regelung ergibt sich aus der genannten diözesanen Ordnung nicht.

Ein beachtlicher Widerspruch der Mitarbeitervertretung liegt bereits dann vor, wenn die Zustimmungsverweigerung konkrete einzelfallbezogene Gründe mit Tatsachen enthält und diese Begründung es als möglich erscheinen lässt, dass ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO in Betracht kommt.

Liegen diese Voraussetzungen vor, dann ist es Aufgabe des Gerichts zu prüfen, ob sich aus den vorgebrachten Tatsachen ein beachtlicher Verweigerungsgrund ergibt, wobei die Prüfung nicht auf den behaupteten Rechtsverstoß beschränkt ist. Das Gericht ist aber verpflichtet, das zur Begründung der Verweigerung Vorgebrachte unter allen in Betracht kommenden Möglichkeiten zu prüfen.

Aus diesem Vorbringen ergibt sich eindeutig, dass die Beklagte der Auffassung ist, dass nach dem diözesanen Kirchenrecht Frau M. nicht als pastorale Mitarbeiterin angestellt werden darf, weil sie die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, was mit kirchlichem Recht nicht zu vereinbaren sei.

b. Die Beschäftigung von Frau M. als pastorale Mitarbeiterin verstößt gegen allgemeines Kirchenrecht (Can. 759 CIC) und ist deshalb ein zulässiger Verweigerungsgrund nach § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO. Nach dieser Norm können Laien zur Mitarbeit mit dem Bischof und den Priestern bei der Ausübung des Dienstes am Wort berufen werden. Diese Berufung oder anders ausgedrückt die notwendige bischöfliche Sendung besitzt Frau M. nicht. Nachdem die Anstellung bei der Diözese erfolgen soll, kommt nur eine bischöfliche Sendung in Betracht.

Auf Grund von Taufe und Firmung sind alle Gläubigen dazu befähigt und berufen, in den Diensten des Lehrens, des Heiligens und des Leitens aktiv am Leben der Kirche teilzunehmen. Dies geschieht namentlich durch das alltägliche Glaubensbekenntnis und die Teilnahme am gemeindlichen Leben der Kirche. Darüber hinaus können Laien besondere Dienste in der Kirche übernehmen. Bei diesen komplementären Diensten kann es sich um solche Aufgaben handeln, die - wenn auch nicht exklusiv, so doch ihrem Wesen

nach - durch Laien ausgeübt werden sollen, aber auch um einzelne Aufgaben, die - ohne die sakramentale Bevollmächtigung zu erfordern - dem geistlichen Dienst in der Kirche zuzuzählen sind. Wenn auch die Grenze dieser Aufgabenbereiche fließend ist, ist in jedem Fall eine Übernahme der Dienste an eine besondere kirchliche Sendung gebunden (Aymans in Handbuch des katholischen Kirchenrechts, 2. Aufl. S 247).

Zu den Aufgaben von Frau M. als pastorale Mitarbeiterin soll die Trauerbegleitung einschließlich der Durchführung von Beerdigungen, die Durchführung von Exerzitien im Alltag, Besinnungsangebote, geistige Begleitung in schwierigen Situationen und weitere ähnliche Tätigkeiten gehören. Diese Tätigkeiten sind keine bloßen Dienstleistungen, sondern die Ausübung dieser Tätigkeiten stellt zugleich die Ausübung kirchlicher Autorität dar.

Nach der vorgetragenen Aufgabenstellung soll die Trauerbegleitung einschließlich der Beerdigung zu den Hauptaufgaben der Mitarbeiterin gehören. Die kirchliche Beerdigung kommt in ihrer Bedeutung einem Sakrament nahe und stellt keine bloße Dienstleistung dar. Im Rahmen einer Beerdigung hat der Durchführende Gottes Segen zu spenden. Auch die Durchführung von Exerzitien (geistliche Übungen) im Alltag gehört zum geistlichen Dienst in der Kirche mit der Folge, dass eine kirchliche Sendung vorliegen muss. Diese Umstände waren auch Anlass dafür, dass die Deutsche Bischofskonferenz „Grundsätze zur Ordnung der pastoralen Dienste“ erlassen hat und in der Folge in den einzelnen Diözesen, so auch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Ordnungen und Statuten für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten und für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erlassen worden sind (vgl. Aymans a.a.O. S. 247 f.).

Im vorliegenden Rechtsstreit bedarf es keiner Ausführungen darüber, ob, wenn die bischöfliche Sendung vorliegen würde, eine Zustimmung der Mitarbeitervertretung überhaupt notwendig wäre.

2.

Obwohl es für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht mehr darauf ankommt, ist darauf hinzuweisen, dass die Beklagte die Zustimmung nicht mit der Begründung verweigern kann, dass die Einstellung von Frau M. gegen den Stellenplan verstoße.

Ein Stellenplan ist Teil der Personalplanung und kein Gesetz, Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung, noch sonstiges geltendes Recht im Sinne von § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO.

3.

Soweit die Beklagte darüber hinaus die Zustimmungsverweigerung zur Einstellung damit begründet, dass eine Bevorzugung i. S. v. § 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO vorliege, liegt keine wirksame Zustimmungsverweigerung vor.

Mit dieser Begründung kann die Zustimmungsverweigerung nur dann begründet werden, wenn konkrete Tatsachen vorgebracht werden, aus denen der Schluss gezogen werden kann, dass die betreffende Person gegenüber anderen bevorzugt werden soll.

Die bloße Besorgnis, dass in anderen Fällen möglichen Interessenten mitgeteilt werden wird, dass beim Fehlen der Voraussetzungen eine Einstellung nicht erfolgen kann, reicht nicht. Nachprüfbare Tatsachen, wie z. B. vergleichbare Fälle in der Vergangenheit, wurden von der Beklagten nicht genannt.

4.

Nachdem die Beklagte die Zustimmung zur Einstellung in zulässiger und begründeter Weise verweigert hat, bedarf es keiner weiteren Ausführungen dazu, ob auch die Zustimmung zur Eingruppierung zu Recht verweigert worden ist.

5.

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

6.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2. a. KAGO).

Rechtsmittelbelehrung:

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. 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 vollständigen Urteils 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
Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Handschuh
Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Wacker
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

ⁱ Alle angeführten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart