

Geschäfts-Nr.: AS 16/06

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

wegen: Ersetzung der Zustimmung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart auf Antrag der Parteien gemäß § 34 Abs. 3 KAGO durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer mit Zustimmung der Parteien ohne mündliche Verhandlung
am 01. Juni 2006

für Recht erkannt:

1. Die mit Schreiben vom 3.11.2005 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau B. als geringfügig Beschäftigte in Anlage 18, Vergütungsgruppe 6b, Ziffer 3 wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten werden nicht erhoben. Der Kläger hat die der Beklagten entstandenen Kosten zu tragen.

Tatbestand:

Im vorliegenden Rechtsstreit geht es um die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung. Im Streit zwischen den Parteien ist die Rechtsfrage, ob die Mitarbeitervertretung mit der Begründung, die Anlage 18 zu den AVR (Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes) verstoße gegen höherrangiges Recht, die Zustimmung verweigern kann.

Am 27.10.2005 hat der Kläger an die Beklagte den Antrag auf Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung von Frau B. als Mitarbeiterin im therapeutischen Wochenendedienst im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung gestellt. Der Antrag wurde zunächst befristet für den Zeitraum bis 30.4.2006 gestellt, wobei von vornherein klar war, dass die Beschäftigung auch über diesen Zeitraum hinaus erfolgen soll und auch tatsächlich noch erfolgt ist. Am 26.3.2006 hat die Klägerin deshalb Antrag auf Zustimmung zur Weiterbefristung der Beschäftigung von Frau B. bis zum 31.12.2006 zu den bisherigen Bedingungen gestellt. Auch bezüglich dieses Antrags hat die Beklagte hinsichtlich der Weiterbeschäftigung die Zustimmung erteilt, der vorgesehenen Eingruppierung jedoch unter Hinweis auf ihre bekannte Rechtsansicht widersprochen. Die Eingruppierung ist vorgesehen nach Anlage 18 zu den AVR VergGr/Fallziffer 6b/Ziffer 3 mit einem Festgehalt von 190,62 Euro/Monat. Mit Schreiben vom 3.11.2005/4.4.2006 hat die Beklagte der Einstellung/Weiterbeschäftigung, nicht jedoch der Eingruppierung zugestimmt. Als Begründung für die Ablehnung hat die Beklagte darauf hingewiesen, dass die beabsichtigte Eingruppierung gegen geltendes Recht verstoße, da nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden dürften. Die Einrichtung ist bei ihrer Auffassung geblieben, weshalb die jetzige Beklagte Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erhoben hat, mit dem Antrag festzustellen, dass der Dienstgeber gegen § 35 MAVO verstoßen hat (AS 06/06 Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart). Der Kläger des jetzigen Verfahrens hat Antrag auf Zurückweisung verbunden mit dem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung gestellt. Dieses Verfahren haben die Parteien durch Vergleich

vom 24.3.2006 beendet, weil das vorgeschriebene Einigungsverfahren nach § 33 Abs. 3 MAVO noch nicht durchgeführt war. Die Parteien haben vereinbart, unverzüglich das notwendige Zustimmungsverfahren fortzuführen und gegebenenfalls die erforderliche Zustimmung gerichtlich ersetzen zu lassen. Diese Regelung wurde gewählt, damit die Parteien die mit der Eingruppierung verbundene Rechtsfrage gerichtlich klären lassen können.

Am 24.3.2006 hat die Einigungsverhandlung zwischen den Parteien stattgefunden. Mit Schreiben vom 27.3.2006 hat die Beklagte die Verweigerung der Zustimmung unter Hinweis auf den Verstoß gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz wiederholt und zusätzlich darauf hingewiesen, dass die beabsichtigte Eingruppierung Art. 7 Grundordnung widerspräche.

Der Kläger will im Rahmen des vorliegenden Verfahrens die verweigerte Zustimmung ersetzen lassen. Dazu bringt er vor, die Verweigerung der Zustimmung mit dem einfachen Hinweis auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz sei unbeachtlich, da eine ausreichende Begründung gefehlt habe. Im Übrigen könne die Beklagte mit dem Hinweis auf einen Verstoß gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz ihre Zustimmung nicht verweigern, da dieses Verlangen im Grunde bedeuten würde, dass die Beklagte die Anwendung eines neuen Vergütungssystems wolle. Hierfür sei jedoch ausschließlich die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes zuständig. Im Übrigen sei es ausschließlich Sache der Mitarbeiterin individualrechtlich gegen die Eingruppierung vorzugehen.

Der Kläger beantragt: die mit Schreiben vom 3.11.2005 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau B. in Anlage 18, Vergütungsgruppe 6b, Ziffer 3 zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: den Antrag auf Ersetzung der verweigten Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von Frau B. gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 33 Abs. 4 MAVO i. V. m. § 2 Abs. 2 KAGO zurückzuweisen.

Dazu bringt sie vor, das Vergütungssystem sei nicht entsprechend Art. 7 Grundordnung von einer KODA beschlossen worden und daher rechtsunwirksam. Darüber hinaus finde dadurch eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten statt, da die Vergütung nicht entsprechend den Regelungen des Teilzeitbefristungsgesetzes erfolge. Die Vergütung werde ohne Berücksichtigung von Grundvergütungsätzen und Ortszuschlägen pauschal festgesetzt und weiche von dem Vergütungssystem von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten erheblich ab. Seit dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 1.1.2001 verstoße die Regelung der Anlage 18 zu den AVR gegen höherrangiges Recht.

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

Entscheidungsgründe:

1.

Die Klage ist zulässig. Die Parteien haben das erforderliche Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO bezüglich des Antrags auf Eingruppierung zur Einstellung ordnungsgemäß durchgeführt, insbesondere hat die Beklagte ihre Zustimmungsverweigerung stets innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist unter Hinweis auf einen der ausschließlichen Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO begründet. Die Zustimmungsverweigerung ist deshalb, entgegen der Auffassung des Klägers, nicht unbeachtlich.

Die Klage ist auch nicht deshalb unzulässig geworden, weil die dem Antrag zugrunde liegende Befristung abgelaufen ist. Die Eingruppierungsfrage ist auch nach Ablauf noch nicht geklärt. Das Interesse der Parteien an der Klärung wird auch daraus deutlich, dass die Beschäftigung verlängert wurde und die Eingruppierungsfrage nach wie vor im Streit ist.

2.

Die auf die Ersetzung der Zustimmung gerichtete Klage ist auch begründet. Die Beklagte hat sich auf keinen Grund berufen, der ihre Zustimmungsverweigerung zur Eingruppierung von Frau B. begründet.

a.

Die Verweigerung nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO setzt voraus, dass die vorgesehene Eingruppierung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges Recht verstößt und die für die Zustimmungsverweigerung abgegebene Begründung unter die Mitbestimmungsrechte fällt, auf die sich die Mitarbeitervertretung berufen kann (vgl. BVerwG, Beschluss vom 14.6.1995, Az. 6 P 43/93). An der zuletzt genannten Voraussetzung fehlt es der Beklagten im vorliegenden Verfahren.

Bei der Eingruppierung einer Mitarbeiterin geht es um die erstmalige Festsetzung der für die Mitarbeiterin nach deren Tätigkeitsmerkmalen maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe. Diese erfolgt bei Anwendung einer tariflichen Regelung (etwa des BAT) oder einer kircheneigenen Vergütungsregelung (KODA und AVR) durch Eingruppierung in die dort vorgesehene Gruppeneinteilung. Das Recht der Beklagten als Mitarbeitervertretung gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bei der Eingruppierung von Mitarbeitern zuzustimmen, umfasst nicht das Recht auf die Aufstellung eines neuen oder aber auf die Änderung eines vorhandenen Vergütungssystems hinzuwirken (vgl. BVerwG a. a. O.; MAVO-Schlichtungsstelle Diözese Rottenburg-Stuttgart, Beschluss vom 7.12.2001, Az. SV 32/2001; Bleistein/Thiel, MAVO, 4. Aufl., § 35 Rdnr. 6; a. A. MAVO-Schlichtungsstelle Bistum Speyer, Beschluss vom 30.10.2003, Az. 6/2003, der auf die nach Auffassung des Gerichts entscheidungserhebliche Frage – Mitbestimmungsrecht – nicht eingeht.). Gegenstand dieses Rechts ist vielmehr nur die erstmalige Einreihung der Mitarbeiterin bzw. ihrer Tätigkeit in ein vorgegebenes Vergütungssystem. Da sich die so zu verstehende Eingruppierung in der Anwendung in sich bestimmter und einer festgelegten Besoldungs- oder Vergütungsgruppe zugeordneter Einreihungsmerkmale erschöpft, ist sie kein Akt rechtliche Gestaltung, sondern Anwendung strikter Regeln. Bei diesen Regeln kann es sich sowohl um Rechtsnormen als auch um interne Verwaltungsrichtlinien handeln, die erst über den Grundsatz der Gleichbehandlung verbindlich werden können.

Diese Grundsätze für das Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz sind nach Auffassung des Kirchlichen Arbeitsgerichts auch für die Mitbestimmung im Rahmen der Mitarbeitervertretungsordnung anzuwenden. Der Mitarbeitervertretung obliegt es somit nur, den Sachverhalt auf der Grundlage der vorgegebenen gesetzlichen oder tariflichen Festlegungen – wie z. B. der AVR – mitzubeurteilen. Auf den Inhalt der anzuwendenden Festlegungen erstreckt sich der Beurteilungsspielraum der Mitarbeitervertretung ebenso wenig wie auf die Frage, ob die Regelung rechtmäßig zu Stande gekommen ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 13. Februar 1976, Az. 7 P 4.75; Beschluss vom 15. März 1988, 6 P 23.87).

b.

Auch unter Berücksichtigung des Schutzzwecks der Mitbestimmung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ergibt sich nichts anderes. Die Mitbestimmung bei der Eingruppierung von Mitarbeitern soll die Mitarbeitervertretung in den Stand setzen, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Vergütungssystem in Einklang steht. Sie soll der Mitarbeitervertretung auch die Gelegenheit geben, auf die Wahrung des Tarifgefüges in der Dienststelle zu achten und damit zur Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes innerhalb der Dienststelle und innerhalb des dort angewendeten Entgeltsystems sowie zur Wahrung des Friedens in der Dienststelle beizutragen (vgl. BVerwG a. a. O.).

Diese Aufgaben schließen es aber – weil dienststellenbezogen – nicht ein, im Mitbestimmungsverfahren die Rechtmäßigkeit eines (überregionalen) Vergütungssystems in Frage zu stellen. Anders als bei Fragen, die eine Bewertung der am einzelnen Arbeitsplatz zu verrichtenden Tätigkeiten betreffen, fehlt es den Mitarbeitervertretungen hier auch an der besonderen Sachnähe, auf der ihre Kompetenz zur Beurteilung im Mitbestimmungsverfahren sonst ruht. Es reicht insoweit aus, wenn die das System in seiner Gesamtheit in Frage stellende Überprüfung der Rechtmäßigkeit derart übergreifender Vergütungssysteme den für den Individualrechtsschutz zuständigen Arbeitsgerichten vorbehalten bleibt (vgl. BVerwG a. a. O.).

Die Änderung solcher kollektiver Regelungen ist Aufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes, die letztlich auf Artikel 7 Grundordnung beruht, die paritätisch mit Vertretern der Mitarbeiterseite besetzt ist.

c.

Auch unter Berücksichtigung des Begriffsinhalts des Tatbestandsmerkmals „Eingruppierung“ und des Schutzzwecks der Mitbestimmung liegen die von der Beklagten mit der Zustimmungsverweigerung erhobenen Einwände außerhalb des Mitbestimmungsrechts nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. Streitig zwischen den Parteien ist bei der Anwendung der vorgesehenen Anlage 18 zu den AVR, ob diese Vergütungsregelung selbst diskriminierend ist und/oder gegen höherrangiges Recht verstößt. Darauf erstreckt sich aber – wie schon ausgeführt – das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht. Kein Streit besteht darüber, dass bei Eingruppierung von Frau B. als geringfügig Beschäftigte nach Anlage 18 zu den AVR den Vorgaben der angewandten Vergütungsregelung entspricht.

d.

Aus alledem ergibt sich, dass die Beklagte der Eingruppierung der Mitarbeiterin B. gemäß der Anlage 18 zu den AVR, VergGr 6b, 3 zu Unrecht nicht zugestimmt hat, weshalb die Zustimmung gerichtlich zu ersetzen ist.

3.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Der Kläger hat gemäß § 17 Abs. 1 MAVO der Beklagten die im Rahmen des kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahrens entstandenen Kosten zu erstatten.

4.

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