

Geschäfts-Nr.: AS 09/06

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Urteil vom 24. März 2006

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

MAV

Prozessvertreter:

Klägerin

gegen

Beklagte

wegen: Verstoßes gegen §§ 34, 33 MAVO u.a.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Handschuh und Schardt am 24. März 2006

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte mit der Beschäftigung von Frau S. in der Seelsorgeeinheit R. gegen §§ 33, 34 MAVO verstoßen hat.
2. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin folgende Auskünfte zu erteilen:
 - a. In welchem Zeitraum ist/war Frau S. in der Seelsorgeeinheit R. beschäftigt;
 - b. In welcher Funktion ist/war sie dort beschäftigt;
 - c. In welche Vergütungsgruppe ist sie bei dieser Beschäftigung eingruppiert.

3. Verfahrenskosten werden nicht erhoben. Die Beklagte hat der Klägerin die im Rahmen des kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren entstandenen notwendigen Kosten zu erstatten.

Tatbestand:

Die Diplom-Theologin S. ist beim Katholischen Bildungswerk B. als Bildungsreferentin beschäftigt. Der Umfang ihrer Beschäftigung beläuft sich auf 50%. Sie ist im Rahmen dieser Beschäftigung in die Vergütungsgruppe BAT III eingruppiert.

Da in der Seelsorgeeinheit R. seit einiger Zeit die Stelle des Gemeindeferenten unbesetzt ist, nahm Frau S. auf die Bitte des Pfarrers der Seelsorgeeinheit zusätzlich zu ihrer Beschäftigung beim Katholischen Bildungswerk noch eine Beschäftigung im Gemeindedienst der Seelsorgeeinheit an. Der Umfang ihrer Beschäftigung in diesem Zusammenhang beläuft sich auf 10% einer Vollzeitbeschäftigten.

Mit E-Mail vom 7. Dezember 2005 stellte das Bischöfliche Ordinariat bei der Klägerin Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung von Frau S. Zusätzlich zu den oben aufgeführten Feststellungen wird im Antrag noch darauf hingewiesen, dass der Einsatz von Frau S. in der Seelsorgeeinheit befristet für den Zeitraum 1. November 2005 bis 31. Juli 2006 sein soll. Weiter wird darauf hingewiesen, dass nach dem derzeitigen Kenntnisstand Frau S. sich im kommenden Jahr als Pastoralassistentin bewerben will. Schließlich wird noch darauf hingewiesen, dass sie als Diplom-Theologin derzeit in BAT III eingruppiert sei.

Mit Schreiben vom 14. Dezember 2005 verweigerte die Klägerin die Zustimmung zur Eingruppierung mit dem Hinweis auf § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO und führte zur Begründung aus, dass die Zustimmung schon deshalb nicht möglich wäre, weil laut Antrag die Einstellung bereits zum 1. November 2005 erfolgt sei. Weiter weist die Klägerin in dem Schreiben darauf hin, dass die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe BAT III fragwürdig sei. Verbunden hiermit wird in dem Schreiben nachgefragt, weshalb die befristet eingestellte Aushilfskraft höher eingruppiert werden soll als eine reguläre Kraft als Gemeindeferent. Weiter wird in diesem Schreiben danach gefragt, in welcher Funktion

Frau S. angestellt werde. Schließlich wird noch darauf hingewiesen, dass ein Zustimmungsantrag zur Einstellung gemäß der MAVO nicht vorliege.

Die Klägerin bringt vor, sie besitze die erforderliche Klagebefugnis. In dem Verhalten der Beklagten sieht die Klägerin ihre Mitwirkungsrechte unter mehreren Gesichtspunkten verletzt. Die Einstellung von Frau S. sei ohne ihre Zustimmung erfolgt. Darüber hinaus habe die Beklagte die geforderten Auskünfte, auf die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben angewiesen sei, nicht erteilt. Auf ihre Angebote eine rechtskonforme Lösung zu finden, sei die Beklagte nicht eingegangen. Es sei auch nicht nachvollziehbar, dass Frau S. im Rahmen eines Pastoralpraktikums in Teilzeit eingestellt worden sei. Wäre dies beabsichtigt gewesen, dann hätte es nahe gelegen, die Bewerbung bereits im Vorfeld über die Hauptabteilung I – Ausbildung pastorale Berufe – laufen zu lassen.

Unter teilweiser Rücknahme der Klage **stellt die Klägerin folgenden Antrag:**

1. Festzustellen, dass der Dienstgeber mit der Beschäftigung von Frau S. in der Seelsorgeeinheit R. im Arbeitsfeld Gemeindepastoral ab 01.11.2005 mit einem Beschäftigungsumfang von 10% gegen §§ 33, 34 MAVO verstoßen hat.
2. Den Dienstgeber zu verurteilen, folgende Auskünfte zu erteilen:
 - a. von wann bis wann Frau S. in der Seelsorgeeinheit beschäftigt war oder noch beschäftigt ist;
 - b. in welcher Funktion sie beschäftigt war/ist;
 - c. wie und auf welcher Rechtsgrundlage sie eingruppiert wurde.

Die Beklagte war in der mündlichen Verhandlung vom 24. März 2006 nicht vertreten und hat deshalb keinen Antrag gestellt.

Schriftsätzlich hat die Beklagte vorgetragen, die Klage sei unzulässig, weil die Klägerin nicht klagebefugt sei. Eine Zuständigkeit der Klägerin als Mitarbeitervertretung der Sondervertretung der Gemeinde- und Pastoralreferentinnen sei nicht gegeben. Die Pastoralpraktika würden auf keiner Personalstelle der Hauptabteilung V – Pastorales Personal –, sondern der Hauptabteilung I – Ausbildung Pastorale Berufe – geführt.

Der Antrag sei auch nicht begründet, weil Frau S. lediglich ein Pastoralpraktikum in Teilzeit absolviere, um das Berufsbild kennen zu lernen, da sie beabsichtige, sich ab dem nächsten Ausbildungsjahr als Pastoralassistentin zu bewerben.

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

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig (1.) und begründet (2.).

1.

Entgegen dem Vorbringen der Beklagten ist die Klägerin klagebefugt, da eine Verletzung von Mitwirkungsrechten geltend gemacht wird.

Die Klagebefugnis ist dann gegeben, wenn die Klägerin geltend machen kann, dass sie durch eine Handlung der Beklagten in eigenen Rechten verletzt worden ist (§ 10 KAGO). Dafür ist es ausreichend, dass eine mögliche Rechtsverletzung dargetan wird. Ob die behauptete Verletzung eigener Rechte tatsächlich gegeben ist, ist aber keine Frage, über die im Rahmen der Prüfung der Zulässigkeit, sondern im Rahmen der Begründetheit zu entscheiden ist.

Die Klägerin macht geltend, die Beklagte habe ihre Mitwirkungsrechte im Rahmen von §§ 33, 34 MAVO bzw. §§ 26, 27 MAVO verletzt.

Nach Auffassung des Gerichts ist die Klägerin als Sondervertretung für pastorale Berufe die zuständige Mitarbeitervertretung, die im Zusammenhang mit der Einstellung und Eingruppierung von Frau S. zu beteiligen ist. Bei der Beurteilung dieser Frage sind die Regelungen des Bischöflichen Ordinariats für die Diözese, Dekanatsverbände, Dekana-

te, Kirchengemeinden und Gesamtkirchengemeinden vom 6.12.2001 – BO Nr. A 3210 – anzuwenden, die bis zum 28. Dezember 2005 in Kraft waren.

Dabei ist in erster Linie zu berücksichtigen, dass die Beklagte im Dezember 2005 die Klägerin als die zuständige Mitarbeitervertretung angesehen hat. Die Hauptabteilung V – jetzt zuständige Hauptabteilung für das pastorale Personal – hat den Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung an die Klägerin gerichtet. Daraus wird zunächst die Zuständigkeit innerhalb der Diözese deutlich und die sich davon ableitende Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung. Die Hauptabteilung V hat offensichtlich die Aufgaben der früheren Hauptabteilung IVb übernommen und somit auch die Zuordnung der Klägerin als Sondervertretung. In diesem Zusammenhang ist noch darauf hinzuweisen, dass die bis 28. Dezember 2005 geltenden Regelungen die Unterscheidung „Ausbildung pastorales Personal“ und „pastorales Personal“ nicht beinhalteten, sondern die Hauptabteilung IVb für pastorales Personal zuständig war, mit der zugeordneten Sondervertretung Gemeindefereenten und Pastoralreferenten. Die Hauptabteilung V wird im Rahmen der früheren Regelungen überhaupt nicht erwähnt. Eine ausdrücklich geregelte Zuständigkeit für Ausbildung pastoraler Berufe ist nicht vorhanden. Im Übrigen wurde auch von keiner Partei dargetan, dass es für die Bewerbung zur Ausbildung als Pastoralassistentin erforderlich ist, ein Praktikum zu absolvieren.

Da Frau S. eine Tätigkeit in einer Seelsorgeeinheit wegen der vakanten Stelle der Gemeindefereentin aufgenommen hat, ist sie auch im pastoralen Bereich tätig, für den die Klägerin die zuständige Mitarbeitervertretung ist.

2.

Die Klage ist im Rahmen der in der mündlichen Verhandlung vom 24. März 2006 gestellten Anträge auch begründet.

a. 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 oder es sich um eine Mitarbeiterin für pastorale Dienste oder religiöse

Unterweisung handelt, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedarf.

Die Einstellung ist die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses. Diese Voraussetzungen liegen auch dann vor, wenn ein zusätzliches Beschäftigungsverhältnis begründet wird. Die Tätigkeit für die Seelsorgeeinheit R. ist eine zusätzliche Beschäftigung.

In diesem Zusammenhang würde das Vorbringen der Beklagten, die Tätigkeit stelle lediglich ein Pastoralpraktikum in Teilzeit dar, nichts ändern. Auch die Einstellung zur Ausbildung ist, von hier nicht vorliegenden Ausnahmefällen abgesehen, mitbestimmungspflichtig. Der Zustimmungspflicht der Mitarbeitervertretung unterliegt die Einstellung solcher Personen, die zum Zwecke der Leistung weisungsgebundener Tätigkeit in die Einrichtung eingegliedert werden. Dazu gehören auch die Personen, die zum Zwecke ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden sollen (BAG, Beschluss vom 03.10.1989, 1 ABR 68/88).

Weiter ist darauf hinzuweisen, dass von einem Ausnahmefall, bei dem die Einstellung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nicht bedurft hätte, nicht ausgegangen werden kann.

Einer ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedarf die Tätigkeit von Frau S. offensichtlich nicht. Keine der Parteien hat auch nur im Ansatz Umstände dafür vorgetragen.

Im vorliegenden Fall kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass eine geringfügige Tätigkeit i. S. von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vorliegt. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass der Dienstgeber die Beweislast trägt, wenn eine Einstellung aus diesem Grund nicht der Zustimmungspflicht unterliegen soll. Es war dem Gericht in der mündlichen Verhandlung vom 24. März 2006 nicht möglich Feststellungen zur Höhe der Vergütung von Frau S. zu treffen. Es ist deshalb auch nicht möglich mit der notwendigen Sicherheit beurteilen zu können, dass das regelmäßige Entgelt der Mitarbeiterin 400 EUR im Mo-

nat nicht übersteigt. Es bestehen zwar Anhaltspunkte dafür, dass ein Ausnahmefall vorliegen könnte, da die Einstellung nur im Umfang einer 10%-Tätigkeit erfolgte. Nachdem jedoch Feststellungen zum Alter, Personenstand und Anzahl der Kinder von Frau S. nicht möglich waren, kann nicht ausgeschlossen werden, dass ihr regelmäßiges Gehalt 400 EUR im Monat übersteigt.

In diesem Zusammenhang weist das Gericht noch darauf hin, dass auch für den Fall, wenn es sich bei der Einstellung von Frau S. um eine solche i. S. v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV handelt, ein Verstoß gegen ein Mitbeteiligungsrecht der Klägerin vorliegen würde. Gemäß § 27 Abs. 2 MAVO ist die Mitarbeitervertretung innerhalb von einer Woche nach erfolgter Einstellung über die Einstellung einer geringfügig beschäftigten Mitarbeiterin zu informieren. Auch wenn man im Antrag der Beklagten vom 7. Dezember 2005 zugleich die gebotene Unterrichtung sehen würde, wäre diese nicht rechtzeitig erfolgt.

b. Die Klage ist auch insoweit begründet, als die Klägerin Auskunft zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns und der beabsichtigten Dauer der Beschäftigung, der Funktion in der die Mitarbeiterin beschäftigt wird und die näheren Umstände der Eingruppierung verlangt. Die Mitarbeitervertretung kann insoweit durch einen Leistungsantrag unmittelbar auf Erteilung der unterlassenen Auskünfte klagen und ist nicht auf die Feststellung eines Verstoßes beschränkt.

Die Ausübung eines Mitwirkungsrechts setzt voraus, dass die Mitarbeitervertretung über die beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig und umfassend unterrichtet worden ist. Eine umfassende Unterrichtung liegt nur dann vor, wenn alle Tatsachen bekannt gemacht werden, die für die notwendige Entscheidung von Bedeutung sind. Die Bekanntmachung der notwendigen Tatsachen ist auch Voraussetzung dafür, dass die Fristen im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 33 MAVO in Gang gesetzt werden.

Für die Entscheidung zur Zustimmung zur Einstellung (§ 34 MAVO), aber auch zur Eingruppierung (§ 35 MAVO) einer Mitarbeiterin ist neben dem Beginn der Einstellung, die beabsichtigte Dauer, die vorgesehene Beschäftigung und die beabsichtigte Eingruppie-

rung von Bedeutung. Diese Auskünfte hat die Beklagte nach dem Vorbringen der Klägerin nicht erteilt. Soweit im Antrag vom 7. Dezember 2005 darauf hingewiesen wird, dass Frau S. als Diplom-Theologin derzeit in BAT III eingruppiert sei, entspricht dieser Hinweis nicht der erforderlichen Unterrichtung. Nach dem Inhalt des Antrags ist allenfalls zu vermuten, dass auch beabsichtigt ist, im Rahmen des neuen Beschäftigungsverhältnisses diese Eingruppierung anzuwenden. Im Übrigen hat die Klägerin im Rahmen ihrer Zustimmungsverweigerung vom 14. Dezember 2005 zu einer Eingruppierung nach BAT III zusätzliche Fragen gestellt, die unbeantwortet geblieben sind, die aber für die Beurteilung nicht belanglos sind.

3.

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

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
Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Handschuh
Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schardt
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht