

Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen
Urteil vom 13. Dezember 2011 - 1 MV 22/11

Normen: §§ 34, 33 MAVO

Ersetzung der Zustimmung zur Einstellung

Leitsatz:

1. Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO ist lediglich dann gegeben, wenn der Zweck der Verbotsnorm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt (BAGE 14.12.2004 - 1 ABR 54/03, EzA § 99 BetrVG 2001 Einstellung Nr. 1).
2. Die Mitarbeitervertretung hat kein Mitspracherecht bei der Auswahl der Bewerber, so dass aus dieser Fragestellung kein Zustimmungsverweigerungsgrund abgeleitet werden kann.

Urteil

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung von Frau A. wird ersetzt.
2. Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1. Die Klägerin ist als Trägerin eines Jugendhilfezentrums Dienstgeberin der dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Beklagte ist die in dieser Einrichtung gebildete Mitarbeitervertretung.
2. Aufgrund von zahlreichen personellen Umstrukturierungen war in der Einrichtung die Stelle der Erziehungsleitung vakant geworden. Nach Ansicht der Dienstgeberin hatte sich im Rahmen des durchgeführten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens Frau A. als die beste Bewerberin durchgesetzt.

3. Daraufhin legte der amtierende Einrichtungsleiter den Einstellungsvorgang der örtlich zuständigen Mitarbeitervertretung im Rahmen des Beteiligungsverfahrens nach § 34 MAVO (Erzdiözese Bamberg) vor und bat um deren Zustimmung zur Einstellung.
4. Der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung teilte allerdings mit Schreiben vom 8. Juni 2011 mit, dass die MAV der Einstellung nicht zustimme. Einwendungen werden gegen die Qualifikation und Eignung von Frau A. erhoben sowie Bedenken gegen ihre vorgesehene Eingruppierung vorgebracht.
5. In diesem Schreiben findet man insbesondere auch Gesichtspunkte angesprochen, die aus Sicht der Mitarbeitervertretung Zweifel an einer ausreichenden Qualifizierung bzw. Erfahrung von Frau A. für die vorgesehene Stelle begründen. Weiter werden bestimmte Aspekte der Bewerbung bemängelt, da sich die MAV die vorgesehene Eingruppierung nicht erklären kann.
6. Das Einigungsgespräch am 27. Juni 2011 war ergebnislos geblieben.
7. Am 13. Juli 2011 hat die Dienstgeberin daraufhin das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen mit dem Antrag:

die Zustimmung der zuständigen Mitarbeitervertretung zur Einstellung von Frau A. durch die Entscheidung des Gerichts zu ersetzen.

8. Zur Begründung wird vorgetragen, die MAV habe ihre Zustimmung zur Einstellung von Frau A. verweigert, obwohl keiner der abschließend in § 34 Abs. 2 MAVO vorgesehenen Ablehnungsgründe vorliege. Ihr Schreiben vom 8. Juni 2011 führe unter Ziffer 1. Argumente auf, die aus Sicht der MAV Zweifel an der ausreichenden Qualifizierung bzw. Erfahrung von Frau A. für die vorgesehene Stelle begründen. Weiter wird das Bewerbungsverfahren insofern beanstandet, als sich die MAV nähere Angaben zu bestimmten Punkten in der Bewerbung gewünscht hätte.

9. Die Dienstgeberin tritt diesen Ausführungen entgegen. Eine nach Ansicht der MAV unzureichende Qualifikation stelle keinen Ablehnungsgrund gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO dar. Mit dieser Begründung überschreite die MAV eindeutig den ihr zugewiesenen Beurteilungsspielraum. Nach ganz überwiegender Meinung könne die MAV die Zustimmung nur verweigern, wenn eine Norm die Einstellung als solche untersage, der MAV stehe hingegen kein Mitspracherecht bei der Auswahl der Bewerber zu. Genau ein solches Mitspracherecht wolle die MAV sich hier aber schaffen.
10. Dass die Eingruppierung nicht nachvollziehbar sei bzw. dass die Eingruppierung nach S15 infrage gestellt werden müsse, wird von der klagenden Dienstgeberin ebenfalls nicht als ausreichender Zustimmungsverweigerungsgrund angesehen. Zunächst sei ein Normverstoß gar nicht behauptet worden, es würden nur Fragen angemeldet. Weiter sei die vorgesehene Eingruppierung von Frau A. nicht zu beanstanden und schließlich werde allgemein anerkannt, dass selbst wenn eine fehlerhafte Eingruppierung vorliegen und diese durch die MAV gerügt würde, dies kein hinreichender Grund für die Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung sei.
11. Die Mitarbeitervertretung hält an ihrer Zustimmungsverweigerung jedoch weiterhin fest. Aus ihrer Sicht verstößt die beabsichtigte Einstellung gegen eine kircheneigene Ordnung. Als kirchliche Einrichtung unterliege die Schule der Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Diese Grundordnung sei eine kircheneigene Ordnung im Sinne von § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO. Gemäß Art. 3 der Grundordnung müsse der kirchliche Dienstgeber bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des Kirchlichen Dienstes bejahe. Er müsse auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werde. Die Anforderungen an die zu besetzende Stelle der Erziehungsleiterin habe die Antragstellerin in der Stellenausschreibung formuliert. Dort werde

15. Frau A. wäre darüber hinaus gleichzeitig stellvertretende Gesamtleiterin. Auch hier habe sie für eine solche Position keine Erfahrung.
16. Mit der beabsichtigten Versetzung von Frau A. verstößt die Antragstellerin nach Überzeugung der Antragsgegnerin damit gegen Art. 3 der Grundordnung. Damit habe die Antragsgegnerin der vorgesehenen Einstellung am 8.6.2011 zu Recht die Zustimmung verweigert.
17. Darüber hinaus habe die Antragsgegnerin auch der vorgesehenen Eingruppierung der in Aussicht genommenen Bewerberin widersprochen. Hierzu habe die Antragstellerin bisher weder einen Antrag gestellt noch in ihrer Begründung zur Frage der Eingruppierung Stellung genommen. Nicht nur die Einstellung, auch die Eingruppierung bedürfe gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Diese habe hier im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechts die vorgesehene Eingruppierung als nicht angemessen angesehen. Die Frage der richtigen Eingruppierung sei, wie die Antragstellerin auch erkannt habe, kein Zustimmungsverweigerungsgrund bei der Einstellung als solcher. Die Antragsgegnerin habe der Einstellung auch nicht widersprochen, weil die in Aussicht genommene Bewerberin fehlerhaft eingruppiert sei. Vielmehr handle es sich insoweit um einen eigenen Mitbestimmungstatbestand, der unabhängig von der Einstellung bestehe. Sollte also die Antragstellerin mit ihrem Antrag hier obsiegen, wäre die Frage der richtigen Eingruppierung gleichwohl noch offen. Die Antragstellerin wird darauf hingewiesen, dass aus Sicht der Antragsgegnerin zumindest hilfsweise für den Fall des Obsiegens ein weiterer Antrag zur Frage der korrekten Eingruppierung und der dazu fehlenden Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu stellen wäre.
18. Die Antragstellerin tritt diesen Ausführungen entgegen. Aus ihrer Sicht versuche die Mitarbeitervertretung, durch eine zu extensive Interpretation des Art. 3 der Grundordnung, über diese Vorschrift Einfluss auf inhaltliche Beurteilungsfragen, die dem Dienstgeber vorbehalten sind, zu erlangen. Über eine weite Auslegung des Art. 3 Abs. 1 Satz 2 Grundordnung könne letztlich jede Frage zu Persönlich-

keit, Werdegang und Qualifikation unter die Tatbestandsmerkmale „geeignet und befähigt“ subsumiert werden. Daher könne ein Verstoß gegen Kirchliches Recht im Sinne von § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO nur darin liegen, dass die konkreten Tatbestände des Art. 3 Grundordnung (etwa Nichtvorliegens eines Austritts oder Störung der Ehe eines anderen Mitarbeiters) in der Person des Bewerbers bzw. der Bewerberin verwirklicht würden.

19. Weder die Begründung der MAV noch die im weiteren Vortrag des Schriftsatzes aufgeführten Argumente erfüllten diese Voraussetzungen. Sämtliche genannten Gründe für die Ablehnung zielten einzig darauf ab, dass die MAV die fachliche Qualifikation für nicht ausreichend halte. Wie schon in der Klageschrift dargestellt, könne jedoch kein Zweifel daran bestehen, dass die MAV über § 34 MAVO gerade nicht bei der Beurteilung dieser Fragen zu beteiligen sei.

20. Zur Ergänzung dieses Tatbestandes wird Bezug genommen auf den schriftsätzlichen Vortrag der Beteiligten sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 17. Dezember 2011.

Entscheidungsgründe

21. Die Klage ist statthaft und auch sonst zulässig (§ 2 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit den §§ 253 ZPO entsprechende Anwendung), denn es handelt sich um Streitigkeiten zwischen Dienstgeberin und Mitarbeitervertretung aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) der Erzdiözese Bamberg.

22. I. In der Sache hat der zur Entscheidung gestellte Antrag ebenfalls Erfolg. Die Mitarbeitervertretung hat der beabsichtigten Einstellung mit Ihrem Schreiben vom 8. Juni 2011 zwar fristgerecht, aber nicht rechtswirksam widersprochen. Die darin zu Papier gebrachten Begründungen genügen nicht den abschließend geregelten

Anforderungen von § 34 Abs. 2 MAVO für einen Widerspruch gegen die beabsichtigte Einstellung. Danach kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt oder durch bestimmte Tatsachen der Verdacht begründet wird, dass die Bewerberin oder der Bewerber durch ihr oder sein Verhalten den Frieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzutraglich ist oder(hier nicht einschlägig).

23. Dies war bereits von der Dienstgeberin in ihrer Klagebegründung beanstandet worden mit dem berechtigten Hinweis, der Mitarbeitervertretung stehe kein Mitspracherecht bei der Auswahl der Bewerber zu. Der im Verfahren von der Mitarbeitervertretung angesprochene Art. 3 der Grundordnung vermag die streitbefangene Verweigerung der Zustimmung ebenfalls nicht zu stützen. Es entspricht der gefestigten obergerichtlichen Rechtsprechung der staatlichen Arbeitsgerichte, der die Kammer folgt, dass bei § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung nur dann verweigert werden kann, wenn die Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine sonstige Norm verstößt. Die durch die Einstellung verletzte Norm muss die Einstellung als solche untersagen. Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO ist lediglich dann gegeben, wenn der Zweck der Verbotsnorm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt (BAGE 14.12.2004 - 1 ABR 54/03, EzA § 99 BetrVG 2001 Einstellung Nr. 1). Die Mitarbeitervertretung hat kein Mitspracherecht bei der Auswahl der Bewerber, so dass auch aus dieser Fragestellung kein Zustimmungsverweigerungsgrund abgeleitet werden kann (Thiel/Fuhrmann/Jüngst 6. Auflage § 34 Rn. 58).

24. II. Davon ausgehend können die Begründung der Zustimmungsverweigerung im Schreiben vom 8.6.2011 sowie der herangezogene Art. 3 Grundordnung die verweigerte Zustimmung zur Einstellung nicht rechtfertigen, auf Antrag der Dienstgeberin war diese Zustimmung zu ersetzen.

25. Die Eingruppierung von Frau A. war nicht Streitgegenstand dieses Verfahrens gewesen.

26. III. Kosten werden nicht erhoben.

27. Für eine Zulassung der Revision besteht keine gesetzlich begründete Veranlassung (§ 47 Abs. 2 KAGO). Auf § 48 KAGO wird hingewiesen.