

11/06

U r t e i l

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

der Gesamtmitarbeitervertretung im Bistum Aachen,

-Klägerin-

g e g e n

das Bistum Aachen,

-Beklagten-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 19. Juni 2006
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff
und die beisitzenden Richter Küsters und Leblanc

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der Beklagte im Zusammenhang mit der Versetzung von Herrn B in das Büro der Regionaldekane für die Regionen Mönchengladbach und Heinsberg, Muster Straße 1 in Mönchengladbach gegen §§ 33 Abs. 3, 35 Abs. 1 Nr. 4 und 5 MAVO verstoßen hat.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens werden dem Beklagten auferlegt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Zusammenhang mit der Versetzung und Höhergruppierung von Herrn B. Dieser Streit zwischen den Parteien war bereits Gegenstand des Verfahrens 35/05 vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Aachen. Das Kirchliche Arbeitsgericht hat in dem damaligen Verfahren mit Urteil vom 07. Februar 2006 festgestellt, dass das Bistum Aachen im Zusammenhang mit der Versetzung von Herrn B gegen §§ 33 Abs. 3, 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO verstoßen hat, da nach der Erhebung von Einwendungen ein Einigungsgespräch mit der Gesamtmitarbeitervertretung nicht geführt worden war.

Der Beklagte bat mit Schreiben vom 29. März 2006 die Klägerin um Zustimmung nach § 35 Abs. 1 Nr. 2, 4 und 5 MAVO zur Versetzung von Herrn B aus der Poststelle des Bischöflichen Generalvikariates auf die Planstelle des Hausmeisters des Objektes Muster Straße 1 – 10 in Mönchengladbach mit Wirkung zum 15. April 2006 und einer damit in Zusammenhang stehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und Höhergruppierung. Mit Schreiben vom 06. April 2006 teilte die Klägerin dem Beklagten mit, dass sie der Versetzung und Höhergruppierung von Herrn B nicht zustimme. In dem Schreiben führte die Klägerin unter anderem aus, dass es sich nach ihrer Auffassung vorliegend nicht um eine Versetzung, sondern um eine Änderungskündigung handele, die nach § 30 MAVO zu behandeln sei. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben des Beklagten vom 29. März 2006 und das Schreiben der Klägerin vom 6. April 2006 Bezug genommen. Die Klägerin teilte dem Beklagten nach einem Einigungsgespräch am 24. April 2006 mit Schreiben vom 25. April 2006 mit, dass sie die Zustimmung zur Versetzung und Höhergruppierung von Herrn B weiterhin verweigere.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass sie die Zustimmung zur Versetzung und Höhergruppierung von Herrn B zu Recht verweigert habe. Gleichwohl setze der Beklagte Herrn B seit Monaten in Mönchengladbach gemäß den Vorgaben ein, zu denen die Klägerin ihre Zustimmung erteilen sollte. Die von dem Beklagten getroffene Maßnahme sei aufgrund ihrer einschneidenden Veränderungen für den betroffenen Arbeitnehmer nicht wirksam als Versetzung umzusetzen, sondern nur aufgrund einer wirksamen, sozial gerechtfertigten Änderungskündigung. Insbesondere der von dem Beklagten vorgelegten Stellenbeschreibung für die Tätigkeit in Mönchengladbach sei deutlich zu entnehmen, dass Herr B ein völlig neues

Aufgabenfeld zugewiesen bekommen habe. Der Beklagte versuche, § 30 MAVO zu umgehen, indem er die Maßnahme lediglich als Versetzung qualifiziere. Dies beinhalte einen Verstoß gegen geltendes Recht im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO. Zudem sei eine Verweigerung der Zustimmung auch nach § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO begründet, weil die Versetzung des Herrn B auch eine ungerechtfertigte Benachteiligung seiner Person beinhalte.

Die Klägerin beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, es zu unterlassen, Herrn B bis zur Erteilung der Zustimmung durch die Klägerin oder der in Rechtskraft erwachsenen Entscheidung über die Ersetzung der Zustimmung der Klägerin als Hausmeister im Büro der Regionaldekane für die Regionen Mönchengladbach und Heinsberg, Muster Straße 1 in Mönchengladbach einzusetzen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, dass die Versetzung von Herrn B als Hausmeister in das Büro der Regionaldekane in Mönchengladbach ordnungsgemäß erfolgt sei, Die Klägerin habe kein Recht auf Verweigerung der Zustimmung nach § 35 Abs. 2 MAVO. Die Klägerin habe weder einen Rechtsverstoß des Beklagten dargelegt, noch Tatsachen benannt, die auf eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung von Herrn B schließen lassen. Eine Alternative zur Versetzung von Herrn B nach Mönchengladbach gebe es nicht.

In dem auf Ersetzung der Zustimmung der Gesamtmitarbeitervertretung gerichteten Verfahren 09/06 Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Aachen hat das Bistum in der mündlichen Verhandlung am 19. Juni 2006 vorgetragen, Herr B habe zwischenzeitlich auch eine Änderungskündigung erhalten. Die Kündigung stamme vom 27. April 2006 und sei am 28. April 2006 ausgehändigt worden. Die Änderungskündigung habe - was unstrittig ist - das gleiche Ziel wie die Versetzung. Das Verfahren nach § 30 MAVO sei mit der Mitarbeitervertretung Generalvikariat durchgeführt worden. Eine Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung sei nicht erfolgt, da sich die Auffassung des Klägers hinsichtlich

der Frage der Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung hinsichtlich der Änderungskündigung gewandelt habe. Die Mitarbeitervertretung Regionalstellen sei nicht beteiligt worden, da dies nach Auffassung des Klägers nicht erforderlich sei.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Sachakte 35/05 Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Aachen zu Informationszwecken beigezogen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien und die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe :

Die nach §§ 2 Abs. 2, 10 KAGO zulässige Klage hat in der Sache überwiegend Erfolg.

Die Klägerin kann zu Recht die Feststellung verlangen, dass der Beklagte im Zusammenhang mit der Versetzung von Herrn B in das Büro der Regionaldekane für die Regionen Mönchengladbach und Heinsberg gegen §§ 33 Abs. 3, 35 Abs. 1 Nr. 4 und 5 MAVO verstoßen hat. Der Beklagte hat mit Schreiben vom 29. März 2006 die Klägerin um Zustimmung nach § 35 Abs. 1 Nr. 2, 4 und 5 MAVO zur Versetzung von Herrn B aus der Poststelle des Bischöflichen Generalvikariates auf die Planstelle des Hausmeisters des Objektes Muster Straße 1-10 in Mönchengladbach mit Wirkung zum 15. April 2006 und einer damit in Zusammenhang stehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und Höhergruppierung gebeten. Obwohl die Klägerin mit Schreiben vom 06. April 2006 Einwendungen insbesondere dahingehend erhoben hat, dass es sich nach ihrer Auffassung vorliegend nicht um eine Versetzung, sondern um eine Änderungskündigung handele, die nach § 30 MAVO zu behandeln sei, hat der Beklagte Herr B im Büro der Regionaldekane für die Regionen Mönchengladbach und Heinsberg eingesetzt.

Der Beklagte kann in diesem Zusammenhang nicht mit Erfolg geltend machen, die Klägerin habe kein Recht auf Verweigerung der Zustimmung nach § 35 Abs. 2 MAVO. Nach § 35

Abs. 2 Nr. 1 MAVO kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Unter diese Regelung fallen auch die Bestimmungen der MAVO (vgl. Frey/Coutelle, MAVO, § 35 Rn. 23, § 34 Rn. 23, 24). Der Beklagte hat gegen eine Bestimmung der MAVO verstoßen, da er im Hinblick auf die von ihm - wie er in der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht am 19. Juni 2006 selbst vorgetragen hat - unter dem 27. April 2006 ausgesprochene Änderungskündigung von Herrn B ein Verfahren nach §§ 24 Abs. 3 Satz 1, 30 MAVO mit der Klägerin hätte durchführen müssen. Die Änderungskündigung hat unstreitig das gleiche Ziel wie die von dem Beklagten angestrebte Versetzung von Herrn B. Der Beklagte kann in diesem Zusammenhang nicht mit Erfolg geltend machen, das Verfahren nach § 30 MAVO sei mit der Mitarbeitervertretung Generalvikariat durchgeführt worden. Zum einen war die Klägerin als Gesamtmitarbeitervertretung im Hinblick auf die eigenen Ausführungen und das Vorgehen des Beklagten im Hinblick auf ihre Zuständigkeit für die Zustimmung zur Versetzung sowie im Hinblick auf § 24 Abs. 3 Satz 1 MAVO auch für die mit gleichem Ziel verfolgte Änderungskündigung zuständig. Zum anderen kann der Beklagte von der Klägerin jedenfalls nicht die Zustimmung zur Versetzung und nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit verlangen, nachdem er mit der Mitarbeitervertretung Generalvikariat ein Verfahren nach § 30 MAVO hinsichtlich der Änderungskündigung durchgeführt hat. Dies gilt insbesondere auch in Anbetracht des Umstandes, dass in dem vorliegenden Verfahren die Parteien ausdrücklich über die Erforderlichkeit einer nach § 30 MAVO zu behandelnden Änderungskündigung gestritten haben und der Beklagte die von ihm unter dem 27. April 2006 ausgesprochene Änderungskündigung erstmals in der mündlichen Verhandlung am 19. Juni 2006 in den Rechtsstreit eingeführt hat.

Die Klägerin kann von dem Beklagten darüber hinaus nicht mit Erfolg die Unterlassung der Beschäftigung von Herrn B als Hausmeister im Büro der Regionaldekane für die Regionen Mönchengladbach und Heinsberg bis zur Erteilung der Zustimmung durch die Klägerin oder der in Rechtskraft erwachsenen Entscheidung über die Ersetzung der Zustimmung der Klägerin verlangen, da die MAVO einen entsprechenden Unterlassungsanspruch nicht vorsieht und ein solcher Anspruch sich auch nicht ohne weiteres aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und dem Gebot der gegenseitigen Unterstützung bei der Erfüllung der Aufgaben herleiten lässt. Ebenfalls kann die Klägerin über die in dieser

Entscheidung getroffene Feststellung des Verstoßes gegen §§ 33 Abs. 3, 35 Abs. 1 Nr. 4 und 5 MAVO hinaus nicht die Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung von Herrn B und der nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit verlangen. Die Unwirksamkeit der von dem Beklagten getroffenen Maßnahme folgt bereits aus der Versagung der Ersetzung der Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht in dem Parallelverfahren 09/06 (vgl. Frey/Coutelle, a. a. O., § 33 Rn. 44), so dass es in dem vorliegenden Verfahren eines entsprechenden Ausspruchs nicht bedarf. Abgesehen davon sehen §§ 33, 35 MAVO die für den Fall der Kündigung - hier der Änderungskündigung - in § 30 Abs. 5 MAVO getroffene Regelung für die Versetzung und nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit nicht vor. Die Wirksamkeit der von dem Beklagten unter dem 27. April 2006 ausgesprochenen Änderungskündigung ist indes nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

Gegen dieses Urteil wird die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zugelassen, da einer der Gründe des § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorliegt. Insbesondere hat der vorliegende Rechtsstreit keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 47 Abs. 2 a KAGO.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO.

Dr. Scheiff

Küsters

Leblanc