



M 04/06

Verkündet am:
26. April 2007
Schüling
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Hl. Stuhls**

URTEIL

In dem Verfahren

Gesamtmitarbeitervertretung der [REDACTED] gGmbH,
vertreten durch den Vorsitzenden [REDACTED], [REDACTED]
– Klägerin und Revisionsklägerin –

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte [REDACTED] und [REDACTED], [REDACTED]

gegen

[REDACTED] gGmbH,
vertreten durch ihre Geschäftsführer [REDACTED] und [REDACTED],
[REDACTED], [REDACTED]
– Beklagte und Revisionsbeklagte –

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte [REDACTED] und [REDACTED], [REDACTED]

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 2007 durch seinen Präsidenten Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Helmut Müller und Dr. Joachim Eder

für Recht erkannt:

Die Revision wird zurückgewiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die beklagte Dienstgeberin berechtigt ist, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzelvertraglich einen Verzicht auf das ihnen nach ihren Arbeitsverträgen zustehende Urlaubsgeld zu vereinbaren, oder ob sie daran durch die von der Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts der Rechtsträger im [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ([REDACTED]-KODA) am 30.6.2004 beschlossene und vom Erzbischof von [REDACTED] am 9.7.2004 in Kraft gesetzte Regelung zur Sicherung der Arbeitsplätze und Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen (Beschäftigungssicherung) – K.A. 2004, Stck. 7 Nr. 99, S. 107 ff.) – gehindert ist.

1

Nach dem Beschluss der [REDACTED]-KODA kann unter den dort genannten Voraussetzungen durch Dienstvereinbarung geregelt werden, dass das Urlaubsgeld vollständig oder teilweise nicht als Vergütung gezahlt wird. Eine solche Dienstvereinbarung haben die Parteien nicht abgeschlossen.

2

Mit Schreiben vom 7.7.2005 wandte sich die Beklagte wegen des Urlaubsgeldes an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und appellierte an sie, durch eine persönliche Verzichtserklärung auf das Urlaubsgeld für 2005 zu verzichten. Eine entsprechende, von der Beklagten vorgeformulierte Verzichtserklärung war diesem Schreiben mit der Bitte beigelegt, sie bis zum 15.7.2005 an die Personalabteilung zu senden.

3

Die Mitarbeiterseite der [REDACTED]-KODA Diözesanverband [REDACTED] sah sich durch dieses Vorgehen der Beklagten in ihren Rechten betroffen, weil hierdurch der Beschluss der [REDACTED]-KODA vom 30.6.2004 unterlaufen werde. Sie leitete deshalb ein Schlichtungsverfahren gegen den [REDACTED]-[REDACTED] Diözesanverband [REDACTED] e.V., den Rechtsvorgänger der Beklagten, bei der für KODA-Sachen der nordrhein-westfälischen (Erz-)Diözesen zuständigen Schlichtungsstelle für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Köln ein. In diesem Schlichtungsverfahren beantragte sie festzustellen, dass der Dienstgeber verpflichtet ist, für die Regelungen über den Verzicht auf Urlaubsgeld 2005 eine Mitwirkung der [REDACTED]-KODA durchzuführen, und dem Dienstgeber aufzugeben, es zu unterlassen, einen Verzicht auf das Urlaubsgeld 2005 durch vertragliche Einheitsregelung zu vereinbaren. Die

4

angerufene MAVO-Schlichtungsstelle Köln hat durch Beschluss vom 25.8.2005 – MAVO 26/2005 – die Anträge als unzulässig verworfen, weil das Bestreben des Dienstgebers, einen einzelvertraglichen Verzicht seiner Beschäftigten auf das vertraglich vereinbarten Urlaubsgeld herbeizuführen, weder einen Eingriff in die Rechte der Antragstellerin noch in Rechte der Kommission darstelle.

Mit der vorliegenden Klage will die Klägerin erreichen, dass es der Beklagten untersagt wird, Rechte aus den mit einem Teil ihrer Beschäftigten getroffenen Vereinbarungen über den Verzicht auf das Urlaubsgeld herzuleiten. Sie sieht sich durch das Vorgehen der Beklagten in ihren Rechten verletzt, die ihr als Gesamtmitarbeitervertretung durch den Beschluss der ■■■■■-KODA vom 30.6.2004 eingeräumt worden seien. Diese KODA-Regelung sehe den Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen dem Dienstgeber und der Gesamtmitarbeitervertretung vor, wenn zum Zwecke der Beschäftigungssicherung eine Neuregelung des Urlaubsgeldes getroffen werden solle. Die Beklagte habe durch den Abschluss einzelvertraglicher Verichtsvereinbarungen mit einem Teil ihrer Beschäftigten die von der ■■■■■-KODA vorgesehene kollektive Regelung der Urlaubsgeldfrage durch Dienstvereinbarung unterlaufen.

Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, keine Rechte aus der Vereinbarung über den Verzicht auf das Urlaubsgeld herzuleiten.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Meinung, entgegen der Auffassung der Klägerin sei sie zum Abschluss einer Dienstvereinbarung über eine Modifizierung des Urlaubsgeldanspruchs nicht verpflichtet gewesen. Aus dem Beschluss der ■■■■■-KODA zur Beschäftigungssicherung ergebe sich eine solche Verpflichtung nicht. Nach dem Wortlaut der Regelung handele es sich um eine Kann-Bestimmung, die es dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung freistelle, ob sie eine solche Dienstvereinbarung abschließen wollten oder nicht. Sie – die Beklagte – habe deshalb den von ihr eingeschlagenen Weg einer individualrechtlichen Regelung gehen können und ihren Beschäftigten einen vertraglichen Verzicht auf das Urlaubsgeld 2005 vorschlagen und mit den dazu bereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen entsprechenden Verichtsvertrag abschließen dürfen.

Das Kirchliche Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn hat die Klage abgewiesen. Dem Beschluss der ██████-KODA lasse sich nicht entnehmen, dass neben der dort vorgesehenen Dienstvereinbarung einzelvertragliche Vereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf das Urlaubsgeld nicht mehr zulässig sein sollten. Die einzelvertragliche Ausgestaltungsmöglichkeit sei gebunden an die Bereitschaft jedes einzelnen Beschäftigten, auf sein Urlaubsgeld ganz oder teilweise zu verzichten. Der einzelvertragliche Weg sei da ein wenig taugliches Mittel, den Dienstgeber von der Verpflichtung zu entlasten und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze beizutragen. Durch eine Dienstvereinbarung könne wegen deren unmittelbar und zwingender Geltung eine Regelung, die für alle Beschäftigten gelten soll, leichter und effektiver erreicht werden als durch den Abschluss einer Vielzahl einzelvertraglicher Vereinbarungen. Eine solche Regelungsmöglichkeit wolle der Beschluss der ██████-KODA den Betriebspartnern zur Verfügung stellen, nicht aber andere individualrechtliche Regelungsmöglichkeiten unterbinden.

9

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen, weil die Rechtssache keine über den vorliegenden Einzelfall hinausgehende grundsätzliche Bedeutung habe. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat der Nichtzulassungsbeschwerde mit Beschluss vom 26.9.2006, zugestellt am 9.12.2006, stattgegeben und die Revision zugelassen.

10

Mit der Revision begehrt die Klägerin und Revisionsklägerin die Aufhebung des Urteils und stellt den folgenden Antrag:

11

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz für das Erzbistum Paderborn vom 9.3.06 – I/05 – aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, keine Rechte aus der Vereinbarung über den Verzicht auf das Urlaubsgeld herzuleiten.

Die Beklagte und Revisionsbeklagte beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

12

Entscheidungsgründe

- I. Die Revision ist zulässig. Sie ist durch Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes zugelassen worden (§ 47 Abs. 1 i. V. m. § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO). Sie ist form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO). 13
- II. Die Revision ist jedoch nicht begründet; der Klägerin steht der geltend gemachte Anspruch nicht zu. 14
1. Die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Paderborn (ABl. 2005 S. 195 ff.) gibt der Klägerin keinen Anspruch auf Abschluss einer Dienstvereinbarung, die es der Beklagten verbietet, mit Mitarbeitern eine Vereinbarung über den Verzicht auf das Urlaubsgeld zu schließen. Die Klägerin wirkt als Gesamtmitarbeitervertretung bei den Angelegenheiten i. S. der §§ 26 – 38 MAVO (Paderborn) mit, die Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betreffen (§ 24 Abs. 4 Satz 1 MAVO Paderborn). Ein Beteiligungsrecht, wie es hier geltend gemacht wird, ergibt sich nicht aus dem Gesetz. 15
- Nach § 38 Abs. 1 MAVO (Paderborn) sind Dienstvereinbarungen in den dort genannten Angelegenheiten zulässig. Zu ihnen gehört nicht der begehrte Regelungsgegenstand, wobei ein Anspruch auch davon abhängt, ob die Gesamtmitarbeitervertretung ein Vorschlags- oder Antragsrecht i. S. der §§ 32, 37 MAVO (Paderborn) hätte. 16
- Gemäß § 38 Abs. 2 MAVO (Paderborn) können Dienstvereinbarungen – über § 38 Abs. 1 MAVO (Paderborn) hinausgehend – Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, zum Gegenstand haben, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Damit enthält die Mitarbeitervertretungsordnung in Anlehnung an den Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG eine Öffnungsklausel, um vor allem den durch die KODA-Ordnungen eingerichteten Kommissionen zur Festlegung der kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen die Möglichkeit einzuräumen, die Arbeitsbedingungen auf der Einrichtungsebene den konkreten Bedürfnissen anzupassen. Aber 17

daraus folgt kein Anspruch einer Mitarbeitervertretung auf Abschluss einer Dienstvereinbarung.

2. Aus dem Beschluss der ████████-KODA vom 30.6.2004 lässt sich der Klageanspruch ebenfalls nicht herleiten. Der Vorinstanz ist insoweit zwar im Ergebnis, nicht aber in der Begründung zu folgen. Es trifft nicht zu, dass der Beschluss der ████████-KODA eine Ermächtigung für die Betriebspartner enthält, durch Dienstvereinbarung eine normative Regelung über den teilweisen oder vollständigen Wegfall des Urlaubsgeldes zu treffen. Wäre dies richtig, so stünde die gesetzliche Ordnung des Mitarbeitervertretungsrechts – jedenfalls soweit es um die Zuweisung von Zuständigkeiten an die Mitarbeitervertretung geht – zur Disposition der Arbeitsrechtlichen Kommission im Rahmen einer KODA-Ordnung. Das Mitarbeitervertretungsrecht kann aber gemäß § 55 MAVO (Paderborn) durch anderweitige Regelungen oder Vereinbarung nicht abweichend von dieser Ordnung geregelt werden. 18

Die in § 38 Abs. 2 MAVO (Paderborn) vorgesehene Möglichkeit des Abschlusses ergänzender Dienstvereinbarungen gibt der Mitarbeitervertretung keine mitarbeitervertretungsrechtliche Zuständigkeit. Es geht vielmehr ausschließlich um eine durch die kirchliche Arbeitsvertragsordnung in deren Rahmen den Betriebspartnern zugewiesene Befugnis, den Vertragsinhalt zu ändern. Die Dienstvereinbarungen gelten daher nicht, wie die Vorinstanz fehlerhaft annimmt, nach § 38 Abs. 3a MAVO (Paderborn) unmittelbar und zwingend. Sie wirken auch nicht, wie fehlerhaft angenommen wird, normativ auf die Arbeitsverhältnisse der einzelnen Beschäftigten ein, ohne dass es auf deren Zustimmung ankäme. Es handelt sich vielmehr um eine im Rahmen der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorgesehene Gestaltung, die individualrechtlich den Vertragsinhalt des Beschäftigungsverhältnisses bestimmt. 19

3. Die Beklagte ist nicht befugt, Rechte aus dem Vertragsinhalt des Beschäftigungsverhältnisses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltend zu machen. Die Beklagte hat zwar gegen die kircheneigene Ordnung verstoßen, als sie davon absah, eine Dienstvereinbarung zu schließen und sich statt dessen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wandte, um zu erreichen, dass diese eine entsprechende, von ihr vorformulierte Verzichtserklärung abgeben. Nach Art. 7 Abs. 1 GrO sichert die katholische Kirche das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die KODA-Ordnungen. Die Beklagte ist kirchenrechtlich verpflichtet, dem Vertragsinhalt ihrer Beschäftigten die von der ████████- 20

KODA beschlossene Arbeitsvertragsordnung zugrunde zu legen. Daraus folgt, dass sie auch an die Regelung gebunden ist, nach der eine Abweichung nur durch Dienstvereinbarung zulässig ist; denn ein kirchlicher Dienstgeber darf keine arbeitsvertragliche Abrede treffen, die mit Art. 7 Abs. 1 GrO nicht vereinbar ist. Darauf hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof bereits in seinem Urteil vom 30.11.2006 – M 02/06 – hingewiesen.

Darüber hat die Beklagte sich hinweggesetzt und deshalb gesetzwidrig gehandelt. Sie durfte nicht versuchen, ihr Ziel auf individualrechtlichem Wege durch vertragliche Verzichte ihrer Beschäftigten auf das Urlaubsgeld zu erreichen. Dadurch wurde aber kein Recht der Klägerin als Gesamtmitarbeitervertretung verletzt. 21

4. Ob und inwieweit die Verzichtserklärungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirksam sind, kann nicht Gegenstand des Verfahrens sein; denn insoweit handelt es sich bei einer Meinungsverschiedenheit um eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis, die in die Zuständigkeit der staatlichen Arbeitsgerichte fällt (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a ArbGG). 22

Nach alledem war die Revision als unbegründet zurückzuweisen. 23

gez.
Prof. Dr. Richardi

gez.
Weber

gez.
Prof. Dr. Hierold

gez.
Müller

gez.
Dr. Eder

Für die Richtigkeit:

Ursula Schüling
Geschäftsstelle