

Verkündet laut Protokoll

am 15.03.2007

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 49/06 Lb

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. CV

Klägerin,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz

auf die mündliche Verhandlung vom 15.03.2007

durch den Richter R.

als Vorsitzenden

und die beisitzenden Richter G. und U.

für Recht erkannt:

Die Zustimmung der beklagten Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. in die Vergütungsgruppe 2 der Anlage 2 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.

Die Auslagen der beklagten Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom klagenden Dienstgeber zu tragen.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die beklagte Mitarbeitervertretung nicht zugelassen.

Gründe

I.

Das vom klagenden Caritasverband als Dienstgeber eingeleitete Verfahren ist gerichtet auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. anlässlich seiner Einstellung ab 01.07.2007 als Referent für Altenhilfe in der Geschäftsstelle des Caritasverbandes. Dabei geht der Streit im Wesentlichen darum, ob die Eingruppierung – so der Dienstgeber, der dem Deutschen Caritasverband angeschlossen ist – nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu erfolgen habe oder – so die Position der MAV – nach der diözesanen Arbeitsvertragsordnung (AVO).

Mit Schreiben vom 28.11.2006 beantragte der Dienstgeber bei der MAV neben der Zustimmung zur Einstellung die zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. nach Vergütungsgruppe 2 Ziffer 18 der Anlage 2 AVR. Mit Schreiben vom 30.11.2006 teilte die MAV mit, sie stimme der Eingruppierung nicht zu. Eine AVR-Zuordnung, so die wesentliche Begründung, widerspreche der Regelung, dass Grundlage aller Einstellungen die AVO sein solle, bekräftigt durch die Stellenbewertungskommission.

Beim Einigungsgespräch am 11.12.2006 blieb die MAV bei ihrer Zustimmungsverweigerung. Ihrem Kompromissvorschlag einer Eingruppierung nach Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 AVR folgte der Dienstgeber nicht.

Der Dienstgeber bringt vor, nach § 2 AVR (AT) seien in erster Linie die AVR bei ihm, einem Mitglied des Deutschen Caritasverbandes, für seine Mitarbeiter und deren Dienstverhältnisse zugrunde zu legen. Es gebe auch keine Anordnung des Bischöflichen Ordinariates zur Anwendung der diözesanen AVO. Dementsprechend werde grundsätzlich in allen Einrichtungen außerhalb der Geschäftsstelle des Caritasverbandes die AVR zugrunde gelegt. Lediglich in der Geschäftsstelle, die früher organisatorisch eng mit dem Bischöflichen Ordinariat verbunden war, werde aus historischen Gründen regelmäßig die AVO angewendet. Schon immer würden aber in Ausnahmefällen, wenn dies geboten sei, bei einzelnen Arbeitsverträgen von Mitarbeitern der Geschäftsstelle die AVR zugrunde gelegt. Hiervon sei vorliegend, den Mitarbeiter H. betreffend, Gebrauch gemacht worden. Im übrigen seien die Voraussetzungen für eine Eingruppierung des Mitarbeiters H. in Vergütungsgruppe 2 Fallgruppe 18 der Anl. 2 AVR gegeben. Auf die Anerkennung von Verdienstzeiten, die die MAV in ihrer Zustimmungsverweigerung angesprochen habe, komme es nicht an.

Der klagende Dienstgeber beantragt,

die Zustimmung der beklagten Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers H., geb. am xx.xx.19xx, in die Vergütungsgruppe 2 der Anlage 2 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die beklagte Mitarbeitervertretung beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, die Mehrzahl der Referenten in der Geschäftsstelle sei nach der AVO eingruppiert; nur in besonders zu begründenden Einzelfällen würden die AVR zur Anwendung gebracht. Sie, die MAV, halte die Anwendung der AVR für grundsätzlich richtig, auch wenn dies bisher nicht durchsetzungsfähig erschienen sei. Sie sei deshalb bereit, der vom Dienstgeber beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters H. zuzustimmen, wenn der Dienstgeber zukünftig den Grundsatz der Anwendung der AVR für die Mitarbeiter in der Geschäftsstelle bei allen Neueinstellungen zum Tragen bringe und bereits beschäftigten Mitarbeitern die Möglichkeit des Wechsels von der AVO zu dem AVR anbiete. Ansonsten sei die Verweigerung der Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters H. durchaus berechtigt. Kirchenrechtliche Regelungen bestimmten nicht zwingend die Anwendung der AVR. Die Grundordnung für den kirchlichen Dienst schreibe nur vor, dass Regelungen anzuwenden sind, die auf dem sogenannten „Dritten Weg“ zustande gekommen sind. Eine Grundlage für eine Anwendung der AVR könne sich evtl. „nur“ aus der Satzung des Deutschen Caritasverbandes ergeben. Diese lasse aber, ebenso wie § 2 AVR (AT), diözesane Ausnahmeregelungen zu. Eine solche sei hier anzunehmen, da die Anwendung der diözesanen AVO für die Geschäftsstelle und die Anwendung der AVR für Außenstellen historisch über Jahrzehnte gewachsen sei. Der Stellenplan des Dienstgebers sehe für Referenten/-innen die Eingruppierung in „Gehobener Dienst – Herausgehobene Stellen“ vor, weshalb nur die Möglichkeit des Einstiegs in Vergütungsgruppe IVa BAG eröffnet sei, auch wenn der Einzustellende mit seiner persönlichen Qualifikation die Voraussetzungen für die Eingruppierung nach Vergütungsgruppe IIa BAT erfülle. Durch Anwendung der Vergütungsrichtlinien in Anlage 2 AVR erfolge eine nicht gerechtfertigte Besserstellung gegenüber anderen Beschäftigten in vergleichbaren Stellen.

Im übrigen wird wegen des Sach- und Streitstandes ansonsten und des Vorbringens der beteiligten Parteien auf deren schriftsätzliches Vorbringen und die eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

Die vom klagenden Dienstgeber beantragte Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. ist zu erteilen.

- A. Die Klage vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.
Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung / MAVO – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 i.V. mit § 33 MAVO Limburg. Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Limburg vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).
- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts gem. § 33 Abs. 4 MAVO Limburg liegen vor.
Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2,3 MAVO Limburg zur Erlangung der Zustimmung bis hin zur Durchführung des Einigungsgesprächs ist durchgeführt worden. Die MAV blieb, nachdem sie frist- und ordnungsgemäß Einwendungen gegen die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung des Mitarbeiters H. erhoben hatte, bei ihrer Zustimmungsverweigerung. – Es ist auch keine nachträgliche Zustimmungserteilung anzunehmen. Die Bereitschaft hierzu hat die MAV von Bedingungen abhängig gemacht, auf die sich der Dienstgeber nicht eingelassen hat.
- C. Die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. nach Vergütungsgruppe 2 der Anlage 2 AVR ist zu ersetzen, weil ein Grund gem. § 35 Abs. 2 MAVO Limburg zur Zustimmungsverweigerung nicht besteht.
- 1.) Unter dem Gesichtspunkt des Normverstoßes als Zustimmungsverweigerungsgrund gem. § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg ist zustimmungsbedürftig nicht nur die Subsumtion der Tätigkeit des einzugruppierenden Mitarbeiters unter die eingruppierungsrelevanten Merkmale und Kriterien der Vergütungsgruppen einer Vergütungsordnung, sondern auch, welche Vergütungsordnung der Eingruppierung zugrunde zu legen ist, ob die Vergütungsordnung, die der Dienstgeber für die von ihm beabsichtigte Eingruppierung zum Tragen bringen will, die zutreffende ist, d.h. die, die zur Anwendung kommen muss (BAG AP Nr. 23, 14 zu § 99 BetrVG 1972; AP Nr. 78,42 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung; ZTR 95,427).

- 2.) Vorliegend ist die zutreffende Vergütungsordnung in diesem Sinne die der AVR und, entgegen der Auffassung der MAV, nicht die der diözesanen AVO.
- a) Die AVR sind im Arbeitsrechts-Regelungsverfahren i.S. des Art. 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) zustande gekommen; sie enthalten Rechtsnormen für den Inhalt von Arbeitsverhältnissen, die kirchengesetzlich legitimiert, auf einer KODA-Ordnung beruhen.
- b) In den AVR (AT) ist unter § 2 Abs. 1 bestimmt, dass die AVR Anwendung finden in allen in der Bundesrepublik Deutschland gelegenen Einrichtungen und Dienststellen, die dem Deutschen Caritasverband angeschlossen sind. – Der hier klagende Dienstgeber ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen.
Da der betroffene Mitarbeiter H. auch nicht zu dem Personenkreis gem. § 3 AVR (AT) gehört, für den die AVR nach § 2 Abs. 2 AVR (AT) nicht gelten soll, sind die AVR diejenige Vergütungsordnung, die zur Anwendung zu kommen hat.
- c) Es ist auch nicht feststellbar, dass – was in der Anmerkung zu § 2 AVR (AT) angesprochen ist – „besondere diözesane Regelungen“ bestehen, die die Mitarbeiter der Geschäftsstelle des beklagten Dienstgebers aus dem Geltungsbereich der AVR herausnehmen und einem anderen Regelungswerk (einschließlich Vergütungsordnung) zuweisen würde. Die historische Entwicklung, wonach in der Geschäftsstelle grundsätzlich die diözesane AVO zum Tragen gebracht worden ist und nur in Ausnahmefällen die AVR zugrunde gelegt worden ist, vermag nicht „besondere diözesane Regelungen“ zu ersetzen. Solche Regelungen müssten bestimmen, in welchen Bereichen und / oder für welche Personen welche Regelungen gelten sollen. Nur so ist Klarheit sichergestellt, welche Arbeitsbedingungen, insbes. was Vergütung betrifft, für die Mitarbeiter zugrunde zu legen sind. Durch Rückgriff auf eine historische Entwicklung, hier auch noch mit dem Nebeneinander von Grundsatz und ersichtlich nicht weiter definierten Ausnahmen, lässt sich dies, was Anwendung der AVO oder der AVR angeht, nicht erreichen.
- d.) Ebenso wenig können Absprachen oder Beschlüsse einer Stellenbewertungskommission Verbindlichkeit dafür haben, welche Vergütungsordnung gelten soll. Für derartige verbindliche Festlegungen hat eine solche Kommission mangels kirchenrechtlicher Grundlage hierfür keine Kompetenz.
- e.) Die gebotene Anwendung der AVR wird auch durch die diözesane AVO (i.d. Fassung vom 04.05.2005) bestätigt. § 2 Abs. 1 AVO regelt, dass die AVO gilt für die Beschäftigten des Bi-

schöflichen Ordinariates, der Gesamtverbände und aller Kirchengemeinden sowie der Anstellungskörperschaften, für deren Bereich die Geltung vom Bischöflichen Ordinariat angeordnet wird oder mit denen entsprechende Vereinbarungen getroffen werden, soweit nicht ausdrücklich allgemein oder im Einzelfall Sonderregelungen bestehen, oder in Zukunft angeordnet werden. Für das Bestehen einer Geltungsanordnung oder einer entsprechenden Vereinbarung ist vorliegend nichts ersichtlich. Insoweit wird im übrigen auf die Ausführungen weiter oben zu der Anmerkung zu § 2 AVR (AT) und das Erfordernis besonderer diözesaner Regelungen Bezug genommen.

- f.) Schließlich vermag auch der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht zur Anwendung einer anderen Vergütungsordnung als der AVR zu führen. Die AVR ist, wie dargelegt, die zutreffende Vergütungsordnung, die den Arbeitsverhältnissen auch in der Geschäftsstelle zugrunde zu legen ist. Für eine Anwendung der AVO findet sich keine Grundlage. Wenn durch Anwendung der AVO wie auch der AVR es in der Geschäftsstelle zu nicht sachlich begründeten Besserstellungen bzw. Schlechterstellungen kommt, so ist dem auf anderem Weg zu begegnen – jedenfalls aber nicht durch Anwendung einer Vergütungsordnung, für deren Anwendung es an einer Rechtsgrundlage fehlt.
- 3.) a) Hinsichtlich der Zuordnung des Mitarbeiters H. zu einer bestimmten Vergütungsgruppe der Anlage 2 AVR, nämlich der Vergütungsgruppe 2 Ziffer 18, ist nicht zu erkennen, weshalb der Mitarbeiter H. den Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach dieser Vergütungsgruppe nicht genügen sollte. Der Dienstgeber hat ausreichend dargelegt, dass die Eingruppierungsvoraussetzungen – ohne dass es auf Verdienstzeiten ankäme – erfüllt sind. Dem ist die MAV nicht weiter entgegengetreten. Sie hat sogar vorgetragen, unter AVR-Gesichtspunkten könne sie auch die Argumente zur Eingruppierung befürworten.
- b) Soweit die MAV den Stellenplan und die dort ausgewiesene Eingruppierung für den Arbeitsplatz / die Stelle des Mitarbeiters H. sowie die Präambel zur diözesanen AVO, soweit dort auf Stellenpläne und höchstzulässige Vergütungsgruppen abgestellt wird, ins Feld führt, so kann es darauf nicht ankommen. Die AVO und damit auch deren Präambel, die Stellenplänen für Vergütungsgruppen eine Bedeutung beilegt, ist vorliegend nicht anzuwenden. Es ist allein die AVR zum Tragen zu bringen, wie das weiter oben näher ausgeführt und begründet ist.

D.

1. Die Entscheidung über Auslagererstattung für die Mitarbeitervertretung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 MAVO Limburg. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitervertretung im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht erschien (jedenfalls) zweckmäßig.

2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. – Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

gez. R.

gez. G.

gez. U.