

Geschäfts-Nr.: AS 21/06

**Kirchliches Arbeitsgericht der
Diözese Rottenburg-Stuttgart**

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

Klägerin

gegen

Beklagte

wegen: Verstoßes gegen § 35 MAVO

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Nowack und Thomas in der mündlichen Verhandlung vom 23.6.2006

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte bei der Eingruppierung von Frau N., Frau H. und Frau K. gegen §§ 35, 33 MAVO verstoßen hat und deren Eingruppierung unwirksam ist.
2. Verfahrenskosten werden nicht erhoben. Die Beklagte hat der Klägerin die im Rahmen des Verfahrens entstandenen Kosten zu ersetzen.

Tatbestand:

Im vorliegenden Verfahren geht es um die Frage, ob die Beklagte bei der Eingruppierung von geringfügig beschäftigten Mitarbeiterinnen Zustimmungsrechte der Klägerinnen verletzt hat.

Am 27.10.2005 hat die Beklagte Antrag auf Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung von vier Mitarbeiterinnen für die Durchführung von Sprachförderung im Kindergarten gestellt. Die Mitarbeitervertretung hat der Eingruppierung nicht zugestimmt. Mit Schreiben vom 31.10.2005 hat die Mitarbeitervertretung der Beklagten mitgeteilt, dass keine Zustimmung zur Eingruppierung erteilt werde. Es seien erhebliche Unterschiede in Arbeitsumfang und Eingruppierung gegeben, weshalb ein Gespräch notwendig sei, damit Klarheit geschaffen werden könne. Nachdem die Beklagte keine weiteren Informationen erteilt hat, hat die Klägerin mit Schreiben vom 25.11.2005 für die Erteilung der Auskunft Frist bis zum 1.12.2005 gesetzt und zugleich für den Fall der Nichterfüllung mit weiteren Schritten gedroht. Am 1.12.2005 fand das von der Klägerin geforderte Informationsgespräch statt, im Rahmen dessen die Beklagte die aus ihrer Sicht maßgeblichen Gründe für die Eingruppierung erläutert habe. Die unterschiedliche Vergütung beruhe auf dem Umstand, dass einzelne Mitarbeiterinnen auf eigene Kosten eine Schulung für die vorgesehene Tätigkeit absolviert hätten. Dieser Aufwand sollte durch die höhere Dotierung teilweise wieder ausgeglichen werden. Im Übrigen sei von Dienstgeberseite darauf hingewiesen worden, dass es sich der Sache nach um Honorarverträge handeln würde. Bei einer üblichen Eingruppierung hätten die Mitarbeiterinnen Anspruch auf Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Dies sei im Rahmen dieser Tätigkeiten nicht möglich. Im Rahmen dieses Gesprächs hat die Beklagte die Überlassung der Dienstverträge der betreffenden Mitarbeiterinnen zugesagt. Mit Schreiben vom 13.12.2005 erhielt die Klägerin die Dienstverträge übersandt. Mit Schreiben vom 20.12.2005 teilte die Klägerin der Beklagten mit, dass nach Prüfung der Dienstverträge die Klägerin der Auffassung ist, dass die Eingruppierungen nicht zulässig seien, da das Arbeitsvertragsrecht der Diözese Rottenburg-Stuttgart die beantragte Eingruppierung nicht vorsehen würde.

Für den Fall, dass die Beklagte auf dieser Eingruppierung bestehe, müsse die Beklagte zu einem Einigungsgespräch nach § 33 Abs. 3 MAVO einladen. Das Einigungsgespräch hat sodann auch am 24.01.2006 stattgefunden. Mit Schreiben vom 25.01. 2006 teilte die Klägerin der Beklagten mit, dass die Mitarbeitervertretung am 24.01.2006 den Beschluss gefasst habe, dass der beabsichtigten Eingruppierung nicht zugestimmt wird.

Die Beklagte hat in der Folge keinen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung beim Kirchlichen Arbeitsgericht gestellt.

Die Klägerin sieht ihr Mitwirkungsrecht durch das Verhalten der Beklagten verletzt, weil diese eine Eingruppierung ohne ihre Zustimmung vorgenommen habe und den erforderlichen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung beim Kirchlichen Arbeitsgericht nicht gestellt hat.

In der mündlichen Verhandlung vom 23.6.2006 hat die Klägerin das Verfahren insoweit für erledigt erklärt, als es um die Eingruppierung der Mitarbeiterin S. geht, nachdem diese Mitarbeiterin auf eigenen Wunsch zum 31.01.2006 ausgeschieden ist.

Die Klägerin beantragt: Festzustellen, dass der Dienstgeber bei der Eingruppierung von Frau N., Frau H. und Frau K. gegen §§ 35, 33 MAVO verstoßen hat und deren Eingruppierung unwirksam ist.

Die Beklagte ist zur mündlichen Verhandlung am 23.6.2006 nicht erschienen und war auch nicht vertreten. Schriftsätzlich hat die Beklagte keinen Antrag angekündigt. In der Sache hat die Beklagte vorgebracht, dass die Beschäftigung der Mitarbeiterinnen im Zusammenhang mit dem von der Landesstiftung Baden-Württemberg initiierten Projekt Sprachförderung im Kindergarten stehe. Die Mitarbeiterinnen hätten Interesse an der Aufgabe gehabt, wobei sie dies nur im Rahmen der Geringverdienergrenze ausüben wollten. Die Tätigkeit erfülle eher die Voraussetzungen eines Honorarvertrages. Lediglich in Ermangelung eines solchen habe man die diözesanen Musterverträge verwendet. Zwischenzeitlich gebe es ein entsprechendes Muster für einen Honorarvertrag von der Diözese, weshalb dieser bei künftigen Sprachförderungsmaßnahmen zur Anwendung kommen werde.

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

Entscheidungsgründe:

1.

Die zulässige Klage ist auch begründet. Das nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO i. V. m. § 33 MAVO durchzuführende Beteiligungsverfahren bei den Eingruppierungen der Mitarbeiterinnen N., H. und K. ist noch nicht abgeschlossen.

a.

Die Eingruppierung, d. h. die erstmalige Einreihung des Mitarbeiters in ein vorgegebenes Vergütungssystem, unterliegt dem Zustimmungsrecht der Mitarbeitervertretung (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO). Diese Voraussetzungen liegen im vorliegenden Fall vor, da mit dem Abschluss der Arbeitsverträge mit den Mitarbeiterinnen jeweils ein (neues) Beschäftigungsverhältnis begründet worden ist.

Entgegen dem Vorbringen der Beklagten handelt es sich bei den Verträgen mit den Mitarbeiterinnen nicht um Honorarverträge, bei welchen die Mitarbeitervertretung bei der Frage der Eingruppierung kein Mitwirkungsrecht hätte. Honorarverträge werden mit freien Mitarbeitern geschlossen. Aus den geschlossenen Dienstverträgen wird deutlich, dass von einem normalen Dienstverhältnis auszugehen ist und nicht von einem freien Mitarbeiterverhältnis, für das notwendige Voraussetzung wäre, dass der Auftragnehmer nicht an Vorgaben des Auftraggebers gebunden ist und auch nicht in arbeitnehmertypischer Art in die betriebliche Organisation der Einrichtung eingebunden wird. Ob eine derartige Vertragsgestaltung bei den hier in Frage stehenden Tätigkeiten rechtlich zulässig wäre, braucht auf Grund der geschlossenen Verträge nicht entschieden zu werden.

b.

Mit Schreiben vom 31.10.2005 hat die Klägerin ihre Zustimmung zur Eingruppierung mit dem Hinweis auf die erheblichen Unterschiede im Arbeitsumfang und der Eingruppierung verweigert und auf die Notwendigkeit eines Gesprächs zur Klärung der Angelegenheit hingewiesen. Dieses Schreiben ist innerhalb der Wochenfrist nach § 33 Abs. 2 MAVO bei der Beklagten eingegangen.

Die Zustimmungsverweigerung mit dieser Begründung entspricht nicht den in § 35 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 MAVO aufgeführten ausschließlichen Zustimmungsverweigerungsgründen, zumal jeglicher Tatsachenvortrag fehlt. Die Angabe entsprechender Gründe gehört zum notwendigen Inhalt einer Zustimmungsverweigerungserklärung; deren Fehlen führt regelmäßig dazu, dass die Zustimmung als erteilt gilt und das Beteiligungsverfahren abgeschlossen ist. Im Schreiben vom 20.12.2005 weist die Klägerin darauf hin, dass nach ihrer Auffassung die vorgesehenen Eingruppierungen nicht zulässig seien, da das Arbeitsvertragsrecht der Diözese Rottenburg-Stuttgart die beantragte Eingruppierungen nicht vorsehe. Damit wird die Zustimmungsverweigerung mit einem Verstoß gegen kircheneigene Ordnungen begründet.

Die Wochenfrist nach § 33 Abs. 2 MAVO war zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgelaufen, da der Lauf der Frist erst beginnt, wenn die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme ordnungsgemäß erfolgt ist, d. h. wenn die vollständigen Informationen, die für die Beurteilung von Bedeutung sind, gegeben worden sind. Dies ist erst mit Übersendung der Dienstverträge mit Schreiben vom 13.12.2006 geschehen.

Am 27.10.2005 verfügte die Mitarbeitervertretung lediglich über die Anträge auf Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung, wobei diese Anträge nicht die notwendigen Informationen beinhaltet haben. Betreffend die Mitarbeiterinnen N. und K. fehlten, sieht man von Vornamen und Nachnamen ab, jegliche Angaben zur Person, insbesondere Angaben zum Alter, Familienstand, Berufsausbildung, sonstige Qualifikationen und bisherige Tätigkeit.

Bezüglich der Mitarbeiterin H. waren die Angaben zu deren Person und beruflichen Werdegang ebenfalls nicht vollständig, es fehlten die Angaben über Dauer der bisherigen Tätigkeit und zur Art dieser Tätigkeiten. Für die Eingruppierung eines Mitarbeiters in eine Vergütungsregelung sind die Angaben zur Ausbildung und früheren Beschäftigungen von großer Bedeutung, da diese unmittelbaren Einfluss auf die maßgebliche Besoldungs- oder Vergütungsgruppe haben können. Aufgrund des zeitlichen und sachlichen Zusammenhangs waren die fehlenden Angaben bei allen Mitarbeiterinnen von Bedeutung, da ein Beurteilungskriterium der Gleichbehandlungsgrundsatz ist.

An diesem Ergebnis ändert auch der Umstand nichts, dass nach den vorgelegten Anträgen der Beklagten eine Eingruppierung nach den üblichen Maßstäben, wie Berufsausbildung, Alter, früheren Beschäftigungen u. ä. nicht vorgesehen war und somit bereits auf Grund der Angaben in diesen Anträgen erkennbar war, dass eine Eingruppierung entsprechend den üblichen Regelungen nicht vorgesehen ist. Der Mitarbeitervertretung steht ein umfassendes Prüfungsrecht zu. Dieses kann sie nur dann sachgerecht ausüben, wenn sie über alle für die Beurteilung notwendigen Tatsachen verfügt. Dabei spielt es auch keine Rolle, dass bereits nach den unvollständigen Angaben die Zustimmung mit einer hinreichenden Begründung hätte verweigert werden können. In diesem Zusammenhang darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Mitarbeitervertretung einen eigenen Beurteilungsspielraum hat, ob sie wegen eines Verstoßes die Zustimmung verweigert oder auf Grund besonderer Umstände in einem Einzelfall davon absieht. Eine solche Beurteilung ist jedoch nur dann möglich, wenn alle Umstände bekannt sind.

c.

In der Folge hat auf Drängen der Klägerin am 24.01.2006 die Einigungsverhandlung nach § 33 Abs. 3 MAVO stattgefunden. Eine Einigung konnte dabei nicht erzielt werden. Bereits mit Schreiben vom 25.1.2006 hat die Mitarbeitervertretung der Beklagten mitgeteilt, dass die Zustimmung verweigert wird und die Beklagte aufgefordert, sie müsse jetzt unverzüglich ein Zustimmungersatzungsverfahren in Gang bringen, andernfalls die Klägerin den Verstoß gerichtlich feststellen lassen wird.

Nachdem die Klägerin unter Hinweis auf einen möglichen Verweigerungsgrund gemäß § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung nach durchgeführtem Einigungsgespräch fristgemäß verweigert hat, ist das Beteiligungsverfahren noch nicht abgeschlossen, weil es noch nicht zu einer Eingruppierung geführt hat. Die Beklagte hat weder eine andere Eingruppierung vorgenommen, noch das Zustimmungsersetzungsverfahren durchgeführt. Somit ist festzustellen, dass ein Verstoß gegen § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO i. V. m. § 33 MAVO gegeben ist.

d.

Weiter ist entsprechend dem Antrag der Klägerin festzustellen, dass die Vergütungsregelung unwirksam ist, weil bei einer Einstellung eine Eingruppierung vorzunehmen ist und diese ohne ordnungsgemäß durchgeführtes Zustimmungsverfahren unwirksam ist (so auch Bleistein/Thiel MAVO 5. Aufl. § 35 Rn 94).

2.

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.

3.

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 grundsätz-

liche 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	Nowack	Thomas
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht