

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll

am 30.10.2008

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 26/08 Lb

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. Bistum
2. MAV

Kläger,

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 30.10.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und U. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom klagenden Bistum zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Das vom Bistum als Kläger eingeleitete Verfahren richtet sich auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur Höhergruppierung des Mitarbeiters M. von Vergütungsgruppe BAT IIb nach Vergütungsgruppe BAT IIa ab 1.7.2007.

Der betroffene Mitarbeiter M. steht seit dem 1.9.1999 in den Diensten des Bistums. Er ist angestellt vom Domkapitel des Bistums. Als "Domchordirektor" leitet er den Domchor und die Mädchenkantorei mit verschiedenen Einzelchören.

Zunächst war der betroffene Mitarbeiter in Vergütungsgruppe IVa und zuletzt, nach vollständigem Erwerb des Kirchenmusiker A-Diploms, in Vergütungsgruppe IIb eingruppiert.

Nunmehr beabsichtigt das Bistum seine Höhergruppierung, rückwirkend zum 1.7.2007, nach Vergütungsgruppe BAT IIa. – Mit Schreiben vom 4.12.2007, bei der MAV laut Eingangsstempel am 18.12.2007 eingegangen, erbat das Bistum die Zustimmung der MAV zur Umgruppierung von BAT IIb nach BAT IIa, "Stelle gem. Verg.-Richtl.: SL III/IIa". Mit Wirkungsvermerk vom 19.12.2007 lehnte die MAV die Höhergruppierung ab, "da sie gegen geltendes Recht verstößt (IV C 1 I 1.5.)."

Nach einem Einigungsgespräch am 16.1.2008 blieb die MAV bei ihrer Ablehnung und teilte dies dem Bistum mit Schreiben vom 18.1.2008 mit.

Der Kläger bringt vor, die (unter IV C 1 in der Sammlung von Verordnungen und Richtlinien für das Bistum Limburg) aufgeführte - zum 1.7.2008 in Kraft gesetzte - "Richtlinie für den Einsatz und die Vergütung der Kirchenmusiker" (im Folgenden: Richtlinie Kirchenmusiker), die unter I.5. eine Höhergruppierungsmöglichkeit für A-Kirchenmusiker nach 15-jähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe BAT IIb nach BAT IIa vorsieht, sei für den Mitarbeiter M. nicht einschlägig. Angestellt vom Domkapitel - und nicht, wie die sonstigen A-Kirchenmusiker, von einer Gemeinde oder durch das Bistum - sei er mit den sonstigen A Kirchenmusikern, die zuständig für einen Bezirk sind, nicht vergleichbar. Seine Tätigkeit sei höherwertiger. Für sie sei deshalb eine "Sonderlaufbahn III/IIa" festgelegt worden. Die Einrichtung der Sonderlaufbahn beruhe auf der - seit "vor-KODA-Zeit" bestehenden und von der KODA nicht geänderten – unter B. der Vergütungsrichtlinien für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst des Bistums Limburg (Anlage 22 AVO) enthaltenen Regelung betreffend Sonderlaufbahn (SL). Wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorlägen, würden Sonderlaufbahnen eingeführt. Seit Vorhandensein dieser Regelung sei eine Beteiligung der KODA in keinem Fall als vorgesehen erachtet worden.

Das klagende Bistum beantragt,

die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Ein-
gruppierung des Mitarbeiters M. in die Vergütungsgruppe BAT IIa zu
ersetzen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

die Anklage abzuweisen.

Die MAV bringt vor, die Herausnahme der vom Mitarbeiter M. besetzten Stelle aus dem üblichen Vergütungssystem über eine "SL III/IIa" sei weder geboten noch gerechtfertigt. Die Tätigkeit der örtlichen A-Kirchenmusiker sei nicht weniger "wert" als die ausschließliche Chorleitung am Dom. Nach der Richtlinie für den Einsatz und die Vergütung der Kirchenmusiker könne er gemäß I.5. dieser Richtlinie frühestens zum 1.9.2014 nach BAT IIa eingruppiert werden.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf ihre eingereichten Schriftsätze Bezug genommen.

Die Akte KAG Mainz M 2/08 Lb war beigezogen und Gegenstand der Verhandlung.

II.

Die auf Zustimmungsersetzung gerichtete Klage hat keinen Erfolg.

- A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.
Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung - hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht gem. § 35 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 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 Arbeitsgerichtes gem. § 33 Abs. 4 MAVO Limburg liegen vor.

Das Verfahren nach § 33 Abs. 2, 3 MAVO Limburg ist durchgeführt worden. Insbesondere hat die MAV, nachdem sie mit Schreiben vom 4.12.2007, der MAV am 18.12.2007 zugegangen, über die beabsichtigte Eingruppierung des Mitarbeiters M. mit der Bitte um Mitwirkung informiert worden war, sogleich mit Mitwirkungsvermerk vom 19.12.2007 und damit rechtzeitig die Höhergruppierung abgelehnt und somit ihre Zustimmungsverweigerung er-

klärt und gleichzeitig auch begründet. Durch den Klammerzusatz "(IV C 1 I 1.5.)" hat die MAV ausreichend verdeutlicht, dass sie als geltendes Recht, gegen das verstoßen sein soll, die Richtlinie Kirchenmusiker sieht.

C. Die Zustimmung der MAV zur Höhergruppierung des betroffenen Mitarbeiters in Vergütungsgruppe BAT IIa ist nicht zu ersetzen. Die Zustimmungsverweigerung der MAV ist gem. § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg wegen Normverstoßes berechtigt.

1. Im Hinblick auf die Richtlinie Kirchenmusiker ist der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg gegeben, weil der Mitarbeiter nicht die Voraussetzungen für eine mögliche Eingruppierung nach BAT IIa erfüllt, nämlich eine 15-jährige hauptberufliche vollbeschäftigte Tätigkeit in Vergütungsgruppe IIb. Der Mitarbeiter ist überhaupt erst seit 1999 als Kirchenmusiker beschäftigt und erst geraume Zeit danach wurde er in Vergütungsgruppe IIb eingruppiert.

2. Für die Eingruppierung und deren Richtigkeit kann sich das Bistum auch nicht auf die SL (Sonderlaufbahn) III/IIa als zugrunde zu legende Vergütungsregelung stützen.

a. Auch dies ist erheblich und im vorliegenden Zustimmungseretzungsverfahren zu beachten. Denn wenn sich die MAV für ihre Zustimmungsverweigerung auf einen Verstoß gegen geltendes Recht beruft und in diesem Zusammenhang auf die Richtlinie Kirchenmusiker abhebt, so bringt sie damit auch zum Ausdruck, dass sie nur diese Regelung als einschlägig und anwendbar für eine Eingruppierung des betroffenen Mitarbeiters sieht und sie eine Eingruppierung in Anwendung der SL III/IIa für eine Eingruppierung ablehnt.

Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der Beteiligung bei Eingruppierung es auch darum geht, welche Vergütungsordnung im Sinne eines Vergütungssystems einer Eingruppierung zugrunde gelegt wird, d. h. ob der eingruppierende Dienstgeber die "richtige" Vergütungsregelung zugrunde legt, also eine, die auch einschlägig und anzuwenden ist.

b. Das Bistum legt für die Eingruppierung nach BAT IIa die SL III/IIa zugrunde. Das ist aber ein Vergütungssystem, das nicht kirchengesetzlich legitimiert ist, d. h. nicht auf einer KODA-Ordnung beruht. – Das Bistum behauptet selbst

nicht, dass die von ihm angewendete Vergütungsregelung SL III/IIa nach den Bestimmungen der KODA-Ordnung für das Bistum Limburg zustande gekommen ist. Die Anwendung der SL III/IIa stellt, eben weil diese nicht kirchengesetzlich legitimiert ist, damit einen Verstoß i. S. v. § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg dar. Diese Bestimmung geht davon aus, dass der Eingruppierung eine kircheneigene Ordnung zugrunde gelegt wird. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung verweigern, wenn die Eingruppierung gegen sie verstößt. Das muss aber auch dann gelten, wenn der Eingruppierung eine Ordnung zugrunde gelegt wird, die, da nicht auf einer KODA-Ordnung beruhend, mit Art. 7 GrO nicht vereinbar ist (KAGH vom 30.11.2006, ZMV 07, 81).

- c. Dem gegenüber kann sich das Bistum nicht auf die in den Vergütungsrichtlinien für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst des Bistums Limburg enthaltene Bestimmung unter B. Sonderlaufbahn berufen. Diese lautet: Soweit bei bestimmten Planstellen und Stellen differenzierte Laufbahn- und Eingruppierungsmöglichkeiten notwendig werden, wird dies mit "SL" (Sonderlaufbahn) gekennzeichnet.

Selbst wenn diese Bestimmung als im Rahmen der Vergütungsrichtlinien liegend und deren Teil bildend auf der Bistums-KODA-Ordnung beruhend gesehen wird, so wird durch sie der Dienstgeber nicht davon freigestellt, Regelungen von Sonderlaufbahnen nach der KODA-Ordnung zustande kommen zu lassen. Eine derartige Freistellung, die ja das kirchengesetzlich legitimierte Zustandekommen von Vergütungsregelungen (als Rechtsnormen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen) außer Kraft setzen würde, hätte jedenfalls – die Zulässigkeit einer derartigen generellen Freistellung überhaupt unterstellt – deutlich zum Ausdruck gebracht werden müssen. Die Bestimmung müsste ohne weiteres erkennen lassen, dass der Dienstgeber bei von ihm erachteter Notwendigkeit einseitig – und nicht einvernehmlich – ohne Rücksicht auf die Bistums-KODA-Ordnung und deren Regelung für das Zustandekommen von Rechtsnormen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen eine Vergütungsordnung festlegen darf. Das lässt sich der fraglichen Bestimmung aber nicht entnehmen. Ihrem Wortlaut nach regelt die Bestimmung lediglich, dass und wie derartige Laufbahn- und Eingruppierungsmöglichkeiten zu bezeichnen sind. Evident soll durch eine derartige Kennzeichnung erreicht werden, dass Sonderlaufbahnen als neben den ansonsten in den

Vergütungsrichtlinien geregelten Einstufungen/Zuordnungen zur Vergütungsgruppe stehend herausgehoben und als solche, eine Abweichung darstellend erkannt und begriffen werden.

Für eine darüber hinausgehende Bedeutung der fraglichen Bestimmung finden sich dagegen keine Anhaltspunkte. Insbesondere spielt es keine Rolle, dass die Bestimmung bereits seit "vor-KODA-Zeit", d. h. als die kirchengesetzliche Legitimierung von Rechtsnormen für Arbeitsverhältnisse nach KODA-Ordnungen noch nicht vorgesehen war, besteht und eine Beteiligung der KODA für die Festlegung von Sonderlaufbahnen in keinem Fall als vorgesehen erachtet wurde. Das ändert in Ansehung des nunmehr gegebenen Rechtszustandes – Erforderlichkeit kirchengesetzlicher Legitimierung von Rechtsnormen für Arbeitsverhältnisse – nichts an der beschränkten Reichweite der fraglichen Bestimmung, die eine Freistellung von der KODA-Ordnung eben nicht zum Inhalt hat. Wenn das bislang nicht so gesehen und entsprechend gehandhabt wurde, so stellt dies lediglich eine Verkennung der Reichweite der fraglichen Bestimmung dar, vermag ihr aber keine andere, weitergehende Bedeutung beizulegen.

D.

1. Die Entscheidung über Tragung der Auslagen der MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Limburg. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist, wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig.
2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für das im Verfahren unterlegene Bistum sind nicht gegeben.

Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden

oder

die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht

oder

ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. R.

gez. G.

gez. U.