

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 21.02.2007, I MAVO 30/06

Leitsatz 1. § 23 MAVO lässt nur zu, Sondervertretungen zu bilden, die sich auf Personen gleicher Berufsgruppen beziehen. Daher können für gleiche Berufsgruppen nicht mehrere regional bezogene Sondervertretungen nebeneinander bestehen. Anderes ist weder dem Wortlaut oder dem Sinn und Zweck der Norm noch seinem Gesetzeszusammenhang oder seiner Entstehungsgeschichte zu entnehmen.

2. Das Bedürfnis für ein Übergangsmandat besteht nur dann, wenn durch Organisationsänderungen neue betriebliche Einheiten entstehen. Stellt sich eine Zusammenlegung als Eingliederung einer Einrichtung in eine andere Einrichtung dar, die ihre Identität behält und eine Mitarbeiter- und Sondervertretung hat, ist ein Übergangsmandat nicht erforderlich. Die Vertretung der aufnehmenden Einrichtung übernimmt automatisch die Vertretung der neu hinzugekommenen Mitarbeiter.

Tenor

1. Der Beklagte wird verurteilt, die Zustimmung zur Eingruppierung und Einstellung von Frau E durch die Klägerin einzuholen und ihr alle dafür notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage, ob die Klägerin als zuständiges Organ zur Vertretung der Mitarbeiter bei der Einstellung und Eingruppierung einer Lehrerin für den schulischen Religionsunterricht in A zu beteiligen ist.

Die Klägerin ist eine Sondervertretung des Beklagten für die Berufsgruppen der Gemeinde- und Pastoralreferenten, Jugendarbeiter, Kirchenmusiker und Religionslehrer im Kirchendienst B.

Bis zum Ende des Jahres 2004 war das Erzbischöfliche Amt C als Regionalabteilung des Beklagten Einrichtung i. S. d. MAVO mit einer eigenen Mitarbeitervertretung, die die besonderen Belange der Berufsgruppe ihrer Religionslehrer in A nicht abdeckte. Die Klägerin sah sich bis zum Jahre 2004 für diese Region als nicht zuständig an. Am 13.9.2003 wählten die Religionslehrer in A eine für ihre Region eigene Sondervertretung. Vor Beginn des

einheitlichen Wahlzeitraumes im Erzbistum D vom 1.3. bis 30.6.2004 erfolgte am 10.1.2004 ihre Wiederwahl für die Amtszeit 2004 bis 2008. Vor der Wahl der Klägerin im Jahre 2004 strich der Wahlvorstand nach entsprechendem Einspruch die Personen von der Wählerliste, die zur Gruppe der Religionslehrer A gehörten.

Durch Dekret vom 7.12.2004 über Maßnahmen zur wirtschaftlichen Konsolidierung und Restrukturierung im Erzbistum D wurde die regionale Finanz- und Verwaltungseigenständigkeit des Amtes C im Verwaltungsbereich aufgehoben und die Regionalabteilungen des Beklagten mit Wirkung vom 1.1.2005 aufgelöst. Sie sind seither nicht mehr Einrichtungen im Sinne der MAVO. Vor diesem Hintergrund erörterten die Parteien in der Vergangenheit wiederholt die Frage, ob die Sondervertretung für die Religionslehrer in A fortbesteht oder ob die Klägerin deren Vertretung übernimmt.

Im August 2006 plante der Beklagte, die Lehrerin E für den schulischen Religionsunterricht in A einzustellen. Mit Schreiben vom 15.8.2006 leitete er das Zustimmungsersetzungsverfahren nach §§ 34, 35 MAVO ein und bat die Mitarbeitervertretung für Religionslehrer in A um Zustimmung, die diese mit Schreiben vom 16.8.2006 erteilte. Ebenfalls mit Schreiben vom 15.8.2006 ersuchte er die Klägerin um Zustimmung. Auf die Befassung der Mitarbeitervertretung für Religionslehrer in A wies der Beklagte gleichzeitig hin. Am 17.8.2006 bat die Klägerin um weitere Informationen zur Beurteilung. Sie fragte nach der Ausbildung, dem Dienstort und danach, an welchem Schultyp Frau E eingesetzt werden solle. Gleichzeitig bat sie um Terminverlängerung für die Bearbeitung. Am 17.8.2006 teilte Frau F – offenbar eine Mitarbeiterin des Beklagten – mit, es lägen keine weiteren Informationen vor. Sie habe einen Herrn G um Bearbeitung gebeten. Weitere Auskünfte erteilte der Beklagte dann jedoch nicht mehr und stellte Frau E in der Folgezeit ein. Eine Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung hat die Klägerin dem Beklagten gegenüber bis zum heutigen Tage nicht erklärt.

Die Klägerin ist der Auffassung, der Beklagte habe das Verfahren nach § 35 MAVO nicht eingehalten, da ihr die fehlenden Informationen nicht zugegangen seien und eine Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung ihrerseits nicht vorliege. In einem Gespräch am 8.6.2006 habe der Beklagte bestimmt, dass die Klägerin auch für die Religionslehrer in A zuständig sei. Sie begehre nun Einhaltung dieser Zusage durch den Beklagten.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Zustimmung zur Eingruppierung und Einstellung von Frau E durch die Klägerin einzuholen und ihr alle dafür notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er meint, die MAVO sehe für derartige Fälle, die im weitesten Sinne als Zusammenlegung zu beschreiben seien, nur die Regelung von § 13 d und § 13 e MAVO vor, schreibe allerdings die Handlungspflicht der Mitarbeitervertretung zu. Er sehe sich daher weder berechtigt noch in der Lage, einseitig die Zuständigkeit der Sondervertretung der Religionslehrer in A aufzuheben. Im Übrigen habe die von der Klägerin in Bezug genommene Mitteilung des Dienstgebervertreters im Rahmen des Gesprächs vom 8. 6. 2006 primär die besondere Fallgestaltung der „Religionslehrer mit pastoralem Zusatzauftrag“ betroffen. Eine weitere Zusage sei nicht erfolgt.

Zu den weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.

Die Klage ist zulässig (§ 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. § 35 MAVO), denn es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Recht der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung.

Auch über Streitigkeiten zur Entstehung und Ausübung des Übergangsmandats, über das Verhältnis von Mitarbeitervertretung und Dienstgeber oder zwischen mehreren Mitarbeitervertretungen entscheidet das kirchliche Arbeitsgericht auf Antrag eines Beteiligten (§ 2 Abs. 2 KAGO). Die Arbeitnehmervvertretung als Übergangs-Mitarbeitervertretung im Sinne von § 13 d Abs. 4 MAVO ist antragsberechtigt (vgl. Bleistein/ Thiel, MAVO, 5. Aufl. 2006, § 23 Rn. 36).

II.

Die Klage ist begründet.

Die Klägerin hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Nachholung des Verfahrens gemäß § 35 Abs. 1 MAVO, denn sie ist nicht beteiligt worden, obwohl sie die für Religionslehrer in A zuständige Sondervertretung geworden ist, nachdem die regionale Finanz- und Verwaltungseigenständigkeit des Amtes C im Verwaltungsbereich aufgehoben, die Regionalabteilungen des Beklagten mit Wirkung vom 1.1.2005 aufgelöst worden sind und das Amt C auch nicht mehr Einrichtung im Sinne der MAVO ist.

1.

Gem. § 33 Abs. 1 MAVO kann der Dienstgeber in den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 MAVO die von ihm beabsichtigte Maßnahme nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.

Eine Zustimmung der Klägerin zur Einstellung und Eingruppierung von Frau E als Religionslehrerin im Kirchendienst liegt bislang nicht vor. Vielmehr hatte die Klägerin nach dem Ersuchen um Zustimmung durch den Beklagten mit Schreiben vom 17. 8.2006 um weitere, konkret benannte Informationen zur Beurteilung und gleichzeitige Terminverlängerung für die Bearbeitung gebeten. Entgegen seiner Ankündigung erteilte der Beklagte weitere Auskünfte jedoch nicht mehr und stellte stattdessen Frau E ein.

Vorliegend bedarf die Eingruppierung und Einstellung Frau E als Religionslehrerin im Kirchendienst ohne Zweifel der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Hierüber besteht zwischen den Parteien auch kein Streit. Streitig ist zwischen ihnen lediglich die Frage, welche der Sondervertretungen zu beteiligen ist.

2.

Ruhe/ Bartels führen in ihrer Kommentierung zu § 23 MAVO (Praxishandbuch für Mitarbeitervertretungen – Katholische Kirche – Seite 241) aus:

„So einheitlich sich die katholische Kirche nach außen darstellt, so verworren und gegeneinander laufend sind die Strukturen, die zwar manchmal einer theologischen Logik entsprechen mögen, betriebswirtschaftlich und organisationstheoretisch hingegen

unprofessionell anmuten. Auch die Mitarbeitervertretungsordnung spiegelt einen Teil herrschender Wirrnis ab ... Wen wundert es da, dass viele Mitarbeitervertretungen oft nicht ‚durchblicken‘. Die Mitarbeitervertretungsordnung versucht mit ihren Regelungen des § 23 zumindest teilweise auf die verworrene Situation zu reagieren, überlässt die Entscheidung darüber allerdings ausschließlich dem Dienstgeber.“

Selbst wenn man diese Kritik nicht teilte, wäre der vorliegende Rechtsstreit ein Beispiel gegeneinanderlaufender Strukturen und Wirrnisse.

3.

Nachdem die regionale Finanz- und Verwaltungseigenständigkeit des Amtes C im Verwaltungsbereich aufgehoben und die Regionalabteilungen des Beklagten mit Wirkung vom 1.1.2005 aufgelöst worden sind, ist die Klägerin für neu einzustellende Religionslehrer oder -lehrerinnen in A die in Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 MAVO zuständige Sondervertretung.

Da das Amt C als ursprünglich anerkannte Einrichtung durch Dekret vom 7.12.2004 in den Betrieb des Beklagten eingegliedert worden ist, bedurfte es nicht eines Übergangsmandats durch die Klägerin. Die Mitarbeitervertretung des Beklagten als aufnehmende Dienststelle – ebenso wie deren Sondervertretung – erstreckt sich automatisch auf die Mitarbeiter der eingegliederten Einrichtung und wird für sie in ihrem jeweiligen Bereich zuständig. Ebenso liegt kein Fall eines Restmandats vor.

a)

Zwar bleibt die Mitarbeitervertretung einer Einrichtung, die durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung untergeht, nach § 13 e MAVO, der die Überschrift "Restmandat" trägt, so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit in Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist. Das Restmandat sichert das Recht der Mitarbeitervertretung, die mit der Auflösung der Einrichtungsorganisation zusammenhängenden mitarbeitervertretungsrechtlichen Befugnisse über das Ende der Amtszeit der Mitarbeitervertretung wahrzunehmen (Bleistein/ Thiel, MAVO, 5. Aufl. 2006, § 13 e Rn. 2). Die Anerkennung des Restmandats war auch vor Aufnahme der Vorschrift in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte durchaus anerkannt und beruhte auf der Überlegung, dass die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung, insbesondere in den Fällen einer Aufspaltung oder bei der Aufspaltung von Einrichtungen, die zur Folge haben, dass der Ursprungsbetrieb nicht mehr besteht, zu einem Leerlauf der Rechte führen würden,

wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr tätig werden könnte (vgl. dazu auch BAG DB 1998, Seite 1471; DKK-Buschmann, § 21 b Rdziff. 2).

Wesentlicher Inhalt des Restmandats ist wie beim Übergangsmandat eine Verlängerung der Amtszeit der Mitarbeitervertretung und ihrer einzelnen Mitglieder. Das Restmandat ist funktional begrenzt auf die Wahrnehmung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten, die sich auf untergegangene Einrichtungen beziehen. Die Vorschrift unterstellt, dass derartige Rechte bestehen, stellt aber selbst keine eigenständige Mitbestimmungsnorm dar. Ein Restmandat wird auch für den Fall angenommen, dass eine Einrichtung in eine andere eingegliedert oder mit einer größeren Einrichtung zusammengelegt wird, in der eine Mitarbeitervertretung bereits besteht (vgl. Fitting, BetrVG, 22. Aufl., § 21 b, Rn. 13; Lutter/Joost, Umwandlungsgesetz, § 321, Rn. 39; Richardi/Thüsing, BetrVG, 9. Aufl., § 21 b), denn das Restmandat erfasst rückwärtsgewandt allein die Einrichtung in ihrem Zustand vor der Organisationsänderung, also bevor sie ihre Identität verlor. Das Übergangsmandat erfasst hingegen die neue Einrichtung.

Das Restmandat existiert nur so lange, als noch Regelungsgegenstände offen sind (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 24 BetrVG 1972; Richardi/Thüsing, a.a.O., Rdziff. 10). Es betrifft keine neuen Regelungsgegenstände.

Vorliegend geht es um die Neueinstellung einer Religionslehrerin im Kirchenbereich für A durch den Beklagten nach der Auflösung der Regionalabteilungen des Beklagten. Das ist ein neuer Regelungsgegenstand, so dass ein Fall des § 13 e MAVO nicht zur Entscheidung ansteht.

b)

Die Klägerin ist allerdings auch nicht zuständige Vertretung durch Erhalt eines Übergangsmandats gem. § 13 d Abs. 2 MAVO.

Gem. § 13 d Abs. 2 MAVO nimmt die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größten Einrichtung oder des größten Teils einer Einrichtung das Übergangsmandat wahr, wenn Einrichtungen oder Teile von ihnen zu einer Einrichtung zusammengelegt werden. Beim Übergangsmandat handelt es sich um ein zeitlich befristetes Vollmandat. Die Vertretung nimmt ihre Beteiligungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten in vollem Umfang wahr. Sie behält ebenso alle Befugnisse im organisatorischen Bereich (Bleistein/Thiel, MAVO, 5. Aufl. 2006, § 13 d Rn.25, 26; ErfK-Eisemann, 6.Aufl. 2006, § 21 a BetrVG Rn. 1,4,5).

Das Übergangsmandat dauert nur bis zur Wahl der neuen Sondervertretung, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Zusammenlegung (§ 13 d Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 13 d Abs. 1 Satz 3 MAVO), längstens nach Verlängerung um weitere sechs Monate durch Dienstvereinbarung. Hätte die Klägerin ein Übergangsmandat erhalten, wäre ihre Vertretung durch Zeitablauf zwischenzeitlich erloschen. Neuwahlen hat die Klägerin innerhalb von sechs Monaten nach dem Wirksamwerden der Zusammenlegung – also bis zum 30.6.2006 – nämlich nicht organisiert. Eine Verlängerung ist nicht vereinbart worden.

c)

Eines Übergangsmandats bedurfte es jedoch nicht. Das Bedürfnis für ein Übergangsmandat besteht nur dann, wenn durch Organisationsänderungen neue betriebliche Einheiten entstehen, so dass die von den bisher gewählten Mitarbeitervertretungen vertretenen Arbeitnehmer andernfalls ihren Schutz verlören. § 13 d Abs. 2 MAVO ist eine Antwort auf den Wegfall einer Betriebs- bzw. Einrichtungsidentität. Er setzt daher voraus, dass durch die Zusammenlegung ein neuer Betrieb bzw. eine neue Einrichtung entsteht. Dieses Ergebnis ist dem zur Entscheidung anstehenden Sachverhalt nicht zu entnehmen.

Stellt sich die Zusammenlegung – wie im vorliegenden Fall – als Eingliederung einer Einrichtung in eine andere Einrichtung dar, die ihre Identität behält und eine Mitarbeiter- und Sondervertretung hat, ist ein Übergangsmandat nicht erforderlich. Die Vertretung der aufnehmenden Einrichtung übernimmt dann automatisch die Vertretung der neu hinzugekommenen Mitarbeiter (vgl. Bleistein/ Thiel, MAVO, a.a.O. § 13 d Rn. 9; vgl. auch Hess. LAG vom 6.5.2004 – 9 TaBVGa 61/04 – LAGReport 2004, 379-380; Feudner, DB 2003, 882; GK-BetrVG/ Kreutz, 7. Aufl., § 21 a Rn. 60; Löwisch, BB 2001, 2162; Richardi/ Thüsing, 9. Aufl., § 21 a Rn.10).

Von einer Eingliederung ist auszugehen, wenn die aufnehmende Einrichtung in ihrer Organisationsstruktur unverändert bleibt. Der aufnehmende Rechtsträger wird lediglich größer, ohne dass er dadurch tiefgreifende Veränderungen erfährt. Davon war nach dem Vortrag der Parteien vorliegend auszugehen, denn die Organisationsstrukturen des Beklagten sind durch die Aufhebung der regionalen Finanz- und Verwaltungseigenständigkeit des Amtes C im Verwaltungsbereich, der damit entfallenden Anerkennung als Einrichtung im Sinne der MAVO und der Auflösung der Regionalabteilungen des Beklagten mit Wirkung vom 1.1.2005 unberührt geblieben.

Zuständig in Angelegenheiten der Mitbestimmung ist damit die bei dem Beklagten gebildete Mitarbeitervertretung geworden.

d)

Entsprechendes gilt auch für die Sondervertretungen.

Nach allgemeiner Auffassung gelten für die Sondervertretung und ihre Mitglieder die §§ 13 bis 20, §§ 21, 22, 29 bis 38 MAVO in gleicher Weise wie für jede andere Mitarbeitervertretung (Bleistein/ Thiel, MAVO, 5. Aufl. 2006, § 23 Rn. 15, 16). Sowohl die Amtszeit als auch die Geschäftsführung und die Rechtsstellung einer Sondervertretung ergeben sich aus den allgemeinen Bestimmungen der MAVO, die für andere Mitarbeitervertretungen gelten. Besondere diözesane Vorschriften, auf die zu achten wäre, bestehen nicht.

Die Übernahme des Mandats bei der Zusammenführung von Einrichtungen gilt für die Sondervertretung daher gleichermaßen wie für die Mitarbeitervertretung, sei es als Übergangsmandat oder als automatisch übertragenes Mandat. Die zu dem Beklagten gehörende Klägerin als deren Sondervertretung für die Berufsgruppe der Religionslehrer im Kirchendienst ist daher nach der Zusammenlegung auch für den Bereich A zuständig geworden.

4.

Der Beklagte kann sich nicht darauf berufen, dass gem. § 23 MAVO nicht nur eine, sondern auch mehrere Sondervertretungen gebildet werden können und deshalb beide Sondervertretungen unabhängig von der Auflösung ihrer Regionalabteilungen nebeneinander bestehen bleiben könnten.

Zwar ist dem Beklagten zuzugeben, dass die Bildung von regional bezogenen Sondervertretungen zu begrüßen wäre, weil die große Entfernung durch die landesübergreifenden Einsatzorte der Religionslehrer und –lehrerinnen im Kirchendienst eine Vertretung ihrer Interessen gegenüber ihrem Dienstgeber erschweren. Das Gericht hält jedoch dafür, dass ein entsprechendes Verständnis weder dem Wortlaut oder dem Sinn und Zweck der Norm noch seinem Gesamtzusammenhang oder der Entstehungsgeschichte zu entnehmen ist.

Der vom Gesetz verfolgte Sinn und Zweck der Vorschrift war, im Wege der Ausfüllung einer Gesetzeslücke personengruppenbezogene Mitarbeitervertretungen zu bilden (Bleistein/ Thiel, MAVO, 5. Aufl. 2006, § 23 Rn. 8). Den Mitarbeitern der besonderen Berufsgruppen, die einerseits bei einem kirchlichen Rechtsträger angestellt sind, andererseits bei einem

anderen Rechtsträger dienstlich eingesetzt werden, sollte die Möglichkeit gegeben werden, unter Berücksichtigung der jeweiligen Funktion der Mitarbeiter Sondervertretungen zu bilden. Der Wille des Gesetzgebers, Sondervertretungen für gleiche Berufsgruppen regional getrennt zu bilden, findet in der Norm keinen Niederschlag.

5.

Zusammenfassend war daher festzustellen, dass die Klägerin auch für die Religionslehrer im Kirchendienst in A zuständig und bei anstehenden Personalmaßnahmen zu beteiligen ist.

6.

Die Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei. Über die Kosten wurde bereits vorab durch Beschluss entschieden. Im Übrigen ergibt sich die Pflicht der Erstattung der Kosten aus § 17 MAVO.

7.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen (§ 47 Abs. 2 a KAGO).

Stöcke-Muhlack
Vorsitzende des
Gemeinsamen Kirchlichen
Arbeitsgerichts in Hamburg

Ruhe
Beisitzender Richter

Schweer
Beisitzender Richter