



M 05/06

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

Verkündet am:
02. März 2007
Schüling
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In dem Verfahren

Mitarbeitervertretung der [REDACTED],

vertreten durch die Vorsitzende [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]
[REDACTED]

– Beklagte und Revisionsklägerin –

gegen

Caritasverband der [REDACTED] e.V.,

vertreten durch den Diözesancaritasdirektor [REDACTED] u.a., [REDACTED],
[REDACTED]

– Kläger und Revisionsbeklagter –

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Februar 2007 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Dorothea Brust-Etzel und Willi Frank

für Recht erkannt:

Die Revision wird zurückgewiesen.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten im Rahmen der Einstellung einer geringfügig Beschäftigten darüber, ob die Beklagte berechtigt ist, die Zustimmung zu deren Eingruppierung mit der Begründung zu verweigern, die Anlage 18 zu den AVR (Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes) verstoße gegen höherrangiges Recht. Auslösend für den Rechtsstreit war, dass der Kläger am 27.10.2005 an die Beklagte den Antrag auf Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung von Frau [REDACTED] als Mitarbeiterin im therapeutischen Wochenendedienst im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung gestellt hat, der vorgesehenen Eingruppierung aber mit Schreiben vom 3.11.2005 widersprochen wurde. Am 26.3.2006 hat die Klägerin, da der Antrag zunächst befristet für den Zeitraum bis zum 30.4.2006 gestellt war, den Antrag auf Zustimmung zur Weiterbefristung der Beschäftigung von Frau [REDACTED] bis zum 31.12.2006 zu den bisherigen Bedingungen wiederholt. Diesem Antrag hat die Beklagte hinsichtlich der Weiterbeschäftigung die Zustimmung erteilt, der vorgesehenen Eingruppierung aber mit Schreiben vom 4.4.2006 widersprochen und zur Begründung vorgetragen, dass die beabsichtigte Eingruppierung gegen geltendes Recht verstoße, da nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden dürften. Da die Einrichtung bei ihrer Auffassung geblieben war, hat die Beklagte Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erhoben, um die Zustimmung zur Eingruppierung ersetzen zu lassen. Dieses Verfahren haben die Parteien durch Vergleich vom 24.3.2006 beendet, weil das Einigungsverfahren nach § 33 Abs. 3 MAVO noch nicht durchgeführt war. Die Parteien haben vereinbart, unverzüglich das notwendige Zustimmungsverfahren fortzuführen und ggf. die erforderliche Zustimmung gerichtlich ersetzen zu lassen. Diese Regelung wurde gewählt, damit die Parteien die mit der Eingruppierung verbundene Rechtsfrage gerichtlich klären lassen können.

Da keine Einigung zustande kam, hat die Beklagte mit Schreiben vom 27.3.2006 die Verweigerung der Zustimmung unter Hinweis auf den Verstoß gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz wiederholt und zusätzlich darauf hingewiesen, dass die beabsichtigte Eingruppierung Art. 7 Grundordnung widerspreche.

1

2

Der Kläger hat die Verweigerung der Zustimmung unter bloßem Hinweis auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz für unbeachtlich gehalten und daher die Ersetzung der Zustimmung begehrt. Er hat beantragt, 3

die mit Schreiben vom 30.11.2005 verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau [REDACTED] in Anlage 18, Vergütungsgruppe 6b, Ziffer 3 zu ersetzen.

Die Beklagte hat beantragt, 4

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, das Vergütungssystem sei nicht entsprechend Art. 7 Grundordnung von einer KODA beschlossen worden und daher rechtsunwirksam. Darüber hinaus erfolge die Vergütung nicht entsprechend den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes; es weiche von dem Vergütungssystem von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten erheblich ab. Deshalb verstoße seit dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 1.1.2001 die Regelung in Anlage 18 zu den AVR gegen höherrangiges Recht. 5

Das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg – Stuttgart hat der Klage stattgegeben und die mit Schreiben vom 3.11.2005 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau [REDACTED] als geringfügig Beschäftigte in Anlage 18, Vergütungsgruppe 6b, Ziffer 3 AVR ersetzt; es hat den Kläger verurteilt, die der Beklagten entstandenen Kosten zu tragen. 6

Mit der vom Kirchlichen Arbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Aufhebung des Urteils und beantragt 7

festzustellen, dass die mit Schreiben vom 3.11.2005 verweigerte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von Frau [REDACTED] als geringfügig Beschäftigte in Anlage 18, Vergütungsgruppe 6b, Ziffer 3 unter Anwendung der Vergütungstabelle des Antragsgegners (Anlage) zu Recht erfolgt ist.

Der Kläger und Revisionsbeklagte beantragt, 8

die Revision zurückzuweisen.

Nach Einlegung der Revision ist, wie zwischen den Parteien unstreitig ist, die Einrichtung, in der Frau [REDACTED] bis zum 31.12.2006 beschäftigt war, auf die [REDACTED] Anstalten Suchtkrankenhilfe gGmbH übergegangen. Die [REDACTED] Anstalten gehören, wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung übereinstimmend vorgetragen haben, zur Diakonie. 9

Entscheidungsgründe

I. Die gem. § 47 Abs. 1 KAGO statthafte und gem. § 50 KAGO form- und fristgerecht eingelegte Revision ist unzulässig, da die Beklagte mit dem Betriebsübergang zum 1.1.2007 als Mitarbeitervertretung ihr Amt verloren hat und sich auch nicht auf ein Übergangsmandat berufen kann. 10

II. Mit dem Übergang der [REDACTED]-Fachklinik [REDACTED] auf die zur Diakonie gehörenden [REDACTED] Anstalten hat die Einrichtung den Geltungsbereich der MAVO (Rottenburg-Stuttgart verlassen. Im Bereich der evangelischen Kirche hat der Bischof der katholischen Kirche keine Gesetzgebungsbefugnis für eine Fortsetzung des Mandats. Wäre der Erwerber einer Einrichtung der katholischen Kirche zugeordnet, hier insbesondere der Diözese Rottenburg-Stuttgart, wäre bei einem Betriebsübergang die Mitarbeitervertretung bestehen geblieben. Da der Erwerber nicht der katholischen Kirche zugeordnet ist, hat die Mitarbeitervertretung auch kein Übergangsmandat. Dies ergibt sich aus § 13d Abs. 4 MAVO (Rottenburg-Stuttgart), der ein Übergangsmandat für eine „nicht nach dieser Ordnung gebildete Arbeitnehmervertretung“, also einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung vorsieht, wenn die Einrichtung „in den Geltungsbereich dieser Ordnung“, also in den Geltungsbereich der MAVO (Rottenburg-Stuttgart) fällt. 11

III. Da sich die Klage auf die Ersetzung der von der Mitarbeitervertretung verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung von Frau [REDACTED] richtete, und diese, wie zwischen den 12

Parteien unstreitig ist, zum 31.12.2006 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, hat sich der Rechtsstreit auch aus diesem Grunde erledigt..

IV. Nach alledem war die Revision der Revisionsklägerin und Beklagten zurückzuweisen. 13

gez.
Prof. Dr. Richardi

gez.
Weber

gez.
Prof. Dr. Hierold

gez.
Brust-Etzel

gez.
Frank

Für die Richtigkeit:

Ursula Schüling
Geschäftsstelle