


**Kirchliches Arbeitsgericht
Erster Instanz für das
Erzbistum Paderborn**

URTEIL

Verkündet am
09. März 2006


Hustädte, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit I/05

der Gesamtmitarbeitervertretung der
Vorsitzenden

vertreten durch ihren

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte
44649 Herne,

gegen

die , vertreten durch ihre Geschäftsführer

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte

hat das Kirchliche Arbeitsgericht I. Instanz für das Erzbistum Paderborn aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 09.03.2006 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Seidensticker sowie die beisitzenden Richter Bauer und Gretza für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die beklagte Dienstgeberin berechtigt ist, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzelvertraglich einen Verzicht auf das ihnen nach ihren Arbeitsverträgen zustehende Urlaubsgeld zu vereinbaren, oder ob sie daran durch die von der Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts der Rechtsträger im Kolpingwerk Diözesanverband Paderborn (Kolping-KODA) am 30.06.2004 beschlossene und vom Erzbischof von Paderborn am 09.07.2004 in Kraft gesetzte Regelung zur Sicherung der Arbeitsplätze und Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen (Beschäftigungssicherung) (K.A. 2004 Stck. 7 Nr. 99, Seite 107 ff.) gehindert ist.

Die Arbeitsbedingungen der zwischen der Beklagten und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschlossenen Arbeitsverträge sind derzeit durch vertragliche Einheitsregelungen festgelegt. Es handelt sich hierbei um von der Beklagten verwendete Formulararbeitsverträge, die in Teilbereichen auf den BAT mit Anlagen und Zusatzvereinbarungen verweisen.

Unter der Überschrift „Vergütung“ ist in § 5 des Formulararbeitsvertrages u. a. folgendes geregelt:

Grundlagen für die Vergütung sind die §§ 26-30, §§ 34 und 35, der Vergütungstarifvertrag, der Tarifvertrag für die Zulagen für Angestellte § 2, Tarifvertrag für eine Zuwendung für Angestellte, der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte und der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte aus dem BAT (Bund/Land).

Der Beschluss der Kolping-KODA zur Beschäftigungssicherung vom 30.06.2004 sieht vor, dass zwischen der Gesamtmitarbeitervertretung und dem Dienstgeber eine Dienstvereinbarung zustande kommen kann, die bestimmte dort näher bezeichnete rechtliche Rahmenbedingungen enthalten muss, von denen nicht zum Nachteil der Mitarbeiter/innen durch andere Abmachungen abgewichen werden darf. U. a. kann nach Nr. 1 dieses KODA-Beschlusses durch Dienstvereinbarung geregelt werden, dass das Urlaubsgeld unter den dort genannten Bedingungen vollständig oder teilweise nicht als Vergütung gezahlt wird. Eine solche Dienstvereinbarung haben die Parteien nicht abgeschlossen.

Mit Schreiben vom 07.07.2005 wandte sich die Beklagte wegen des Urlaubsgeldes an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und appellierte an sie, durch eine persönliche Verzichtserklärung

auf das Urlaubsgeld für 2005 zu verzichten. Eine entsprechende, von der Beklagten vorformulierte Verzichtserklärung war diesem Schreiben mit der Bitte beigelegt, sie bis zum 15.07.2005 an die Personalabteilung zu senden. Nach den Angaben der Beklagten haben nur etwa 20 % der Beschäftigten eine entsprechende Verzichtserklärung abgegeben.

Die Mitarbeiterseite der Kolping-KODA Diözesanverband Paderborn sah sich durch dieses Vorgehen der Beklagten in ihren Rechten betroffen, weil hierdurch der Beschluss der Kolping-KODA vom 30.06.2004 unterlaufen werde. Sie leitete deshalb ein Schlichtungsverfahren gegen den Kolping-Bildungswerk Diözesanverband Paderborn e. V., den Rechtsvorgänger der Beklagten, bei der für KODA-Sachen der nordrhein-westfälischen (Erz-) Diözesen zuständigen Schlichtungsstelle für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Köln ein. In diesem Schlichtungsverfahren beantragte sie festzustellen, dass der Dienstgeber verpflichtet ist, für die Regelungen über den Verzicht auf Urlaubsgeld 2005 eine Mitwirkung der Kolping-KODA durchzuführen, und dem Dienstgeber aufzugeben, es zu unterlassen, einen Verzicht auf das Urlaubsgeld 2005 durch vertragliche Einheitsregelung zu vereinbaren.

Die angerufene MAVO-Schlichtungsstelle Köln hat durch Beschluss vom 25.08.2005 – MAVO 26/2005 – die Anträge der Antragstellerin als unzulässig verworfen, weil das Bestreben des Dienstgebers, einen einzelvertraglichen Verzicht seiner Beschäftigten auf das vertraglich vereinbarte Urlaubsgeld herbeizuführen, weder einen Eingriff in die Rechte der Antragstellerin noch in Rechte der Kommission darstelle. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf den Beschluss der MAVO-Schlichtungsstelle Köln verwiesen.

Mit der vorliegenden Klage will die Klägerin erreichen, dass es der Beklagten untersagt wird, Rechte aus den mit einem Teil ihrer Beschäftigten getroffenen Vereinbarungen über den Verzicht auf das Urlaubsgeld herzuleiten. Sie sieht sich durch das Vorgehen der Beklagten in ihren Rechten verletzt, die ihr als Gesamtmitarbeitervertretung durch den Beschluss der Kolping-KODA vom 30.06.2004 eingeräumt worden seien. Diese KODA-Regelung sehe den Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen dem Dienstgeber und der Gesamtmitarbeitervertretung vor, wenn zum Zwecke der Beschäftigungssicherung eine Neuregelung des Urlaubsgeldes getroffen werden solle. Die Beklagte habe durch den Abschluss einzelvertraglicher Verzichtvereinbarungen mit einem Teil ihrer Beschäftigten die von der Kolping-KODA vorgesehene kollektive Regelung der Urlaubsgeldfrage durch Dienstvereinbarung unterlaufen. Die Beklagte habe ihr damit die Möglichkeit genommen, gemeinsam mit der Beklagten eine Dienstvereinbarung unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen des Beschlusses der Kolping-KODA auszuhandeln und abzuschließen. Aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung (§ 26 Abs. 1 Satz 1

MAVO) folge die Nebenpflicht des Dienstgebers, ein Rechtsgeschäft zu unterlassen, dass die Verwirklichung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung erschwere, störe oder unmöglich mache. Insoweit sei eine dem vertraglich begründeten Schuldverhältnis vergleichbare Lage gegeben. Sie – die Klägerin – habe daher gegen die Beklagte einen Anspruch auf Unterlassen der vertraglichen Einheitsregelung über den Verzicht auf Urlaubsgeld. Die Beklagte sei verpflichtet gewesen, den Verzicht auf das Urlaubsgeld nicht anzunehmen. Soweit dies dennoch geschehen sei, dürfe sie aus dem Verzichtsvertrag keine Rechte herleiten.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, keine Rechte aus der Vereinbarung über den Verzicht auf das Urlaubsgeld herzuleiten.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie erwidert:

Entgegen der Auffassung der Klägerin sei sie zum Abschluss einer Dienstvereinbarung über eine Modifizierung des Urlaubsgeldanspruchs nicht verpflichtet gewesen. Aus dem Beschluss der Kolping-KODA zur Beschäftigungssicherung ergebe sich eine solche Verpflichtung nicht. Nach dem Wortlaut der Regelung handele es sich um eine Kann-Bestimmung, die es dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung freistelle, ob sie eine solche Dienstvereinbarung abschließen wollten oder nicht. Sie – die Beklagte – habe deshalb den von ihr eingeschlagenen Weg einer individualrechtlichen Regelung gehen können und ihren Beschäftigten einen vertraglichen Verzicht auf das Urlaubsgeld 2005 vorschlagen und mit den dazu bereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen entsprechenden Verzichtsvertrag abschließen dürfen. Der Weg des Abschlusses einer Dienstvereinbarung zu den Rahmenbedingungen, wie sie der Beschluss der Kolping-KODA vom 30.06.2004 vorschreibe, sei für sie nicht gangbar gewesen. Die dort vorgesehene Kompensation des vollständigen oder teilweisen Wegfalls des Urlaubsgeldes mit einer entsprechenden Herabsetzung der Arbeitszeit hätte zum Verlust von Arbeitszeit geführt, auf die sie nicht habe verzichten können. Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der Akten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

- I. Nach § 10 KAGO ist die Klage zulässig, wenn der Kläger geltend macht, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Das ist hier der Fall.

Die Klägerin meint, aus dem Beschluss der Kolping-KODA vom 30.06.2004 in Verbindung mit dem in § 26 Abs. 1 MAVO normierten Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ergebe sich, dass ein Wegfall oder eine Kürzung des arbeitsvertraglich vereinbarten Urlaubsgeldes nur durch eine Dienstvereinbarung und nur unter Einhaltung der dort genannten rechtlichen Rahmenbedingungen, nicht aber durch einzelvertragliche Abmachungen zwischen Dienstgeber und den Beschäftigten erfolgen dürfe. Die Klägerin sieht sich daher durch das Vorgehen der Beklagten in dem ihr als Gesamtmitarbeitervertretung durch den Beschluss der Kolping-KODA eingeräumten Recht auf Mitgestaltung einer entsprechenden Dienstvereinbarung verletzt. Damit ist die Klage zulässig. Ob die Auffassung der Klägerin zutrifft, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern eine solche der Begründetheit ihrer Klage.

- II. Die Klage ist unbegründet, weil der Klägerin der geltend gemachte Anspruch nicht zusteht.

Aus dem Beschluss der Kolping-KODA vom 30.06.2004 lässt sich der Klageanspruch nicht herleiten. Nach dem klaren und eindeutigen Wortlaut dieses Beschlusses handelt es sich bei der hier angesprochenen Dienstvereinbarung um eine freiwillige und nicht um eine ggf. auch durch den Spruch der Einigungsstelle erzwingbare Dienstvereinbarung. Es heißt dort, dass zwischen der Gesamtmitarbeitervertretung und dem Dienstgeber eine Dienstvereinbarung zustande kommen kann, die bestimmte in dem Beschluss näher festgelegte rechtliche Rahmenbedingungen enthalten muss, von denen nicht zum Nachteil der Mitarbeiter/innen abgewichen werden darf. Sodann ist in Abs. 1 des Beschlusses bestimmt, dass durch Dienstvereinbarung geregelt werden kann, dass das Urlaubsgeld vollständig oder teilweise nicht als Vergütung gezahlt wird. Damit steht es den Betriebspartnern frei, ob sie eine solche Dienstvereinbarung abschließen wollen oder nicht. Der Beschluss der Kolping-KODA enthält

also lediglich eine Ermächtigung für die Betriebspartner, durch Dienstvereinbarung eine normative Regelung über den teilweisen oder vollständigen Wegfall des Urlaubsgeldes zu treffen, und bindet die Betriebspartner für den Fall, dass sie von dieser Rechtssetzungsermächtigung Gebrauch machen wollen, an zwingende rechtliche Rahmenbedingungen. Der Beschluss der Kolping-KODA zwingt die Betriebspartner aber nicht, von dieser Rechtssetzungsermächtigung unter Verzicht auf individualrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten auch Gebrauch zu machen.

Dem Beschluss der Kolping-KODA lässt sich nicht entnehmen, dass neben der dort vorgesehenen Dienstvereinbarung einzelvertragliche Vereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf das Urlaubsgeld nun nicht mehr zulässig sein sollten. Der Anspruch auf das Urlaubsgeld beruht nicht auf einer KODA-Regelung, sondern auf entsprechenden Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen, die im Einverständnis der Arbeitsvertragsparteien auch wieder geändert werden können. Weder aus dem Wortlaut noch aus dem systematischen Zusammenhang noch aus dem Sinn und Zweck des Beschlusses der Kolping-KODA ergeben sich irgendwelche Anhaltspunkte für die Annahme, dass einzelvertragliche Verzicht auf das Urlaubsgeld zum Zwecke der Beschäftigungssicherung nunmehr ausgeschlossen sein sollten. Vielmehr ist anzunehmen, dass der KODA-Beschluss dem Dienstgeber eine zusätzliche rechtliche Möglichkeit zur finanziellen Entlastung und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze verschaffen wollte. Die einzelvertragliche Gestaltungsmöglichkeit ist gebunden an die Bereitschaft jedes einzelnen Beschäftigten, auf sein Urlaubsgeld ganz oder teilweise zu verzichten. Der einzelvertragliche Weg ist daher ein wenig taugliches Mittel, den Dienstgeber von der Verpflichtung zur Zahlung des Urlaubsgeldes ganz oder teilweise zu entlasten und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze beizutragen. Auch im vorliegenden Falle ist es der Beklagten nur gelungen, 20 % ihrer Beschäftigten zum vertraglichen Verzicht auf das Urlaubsgeld zu bewegen. Dienstvereinbarungen gelten dagegen nach § 38 Abs. 3 a MAVO unmittelbar und zwingend. Sie wirken also normativ auf die Arbeitsverhältnisse der einzelnen Beschäftigten ein, ohne dass es auf deren Zustimmung ankäme. Durch eine Dienstvereinbarung kann daher eine in Aussicht genommene Regelung, die für alle Beschäftigten gelten soll, leichter und effektiver erreicht werden als durch den Abschluss einer Vielzahl einzelvertraglicher Vereinbarungen. Eine solche weitere und effektivere Regelungsmöglichkeit will der Beschluss der Kolping-KODA vom 30.06.2004 den Betriebspartnern zur Verfügung stellen, nicht aber andere, individualrechtliche Regelungsmöglichkeiten unterbinden.

Die Beklagte durfte daher versuchen, ihr Ziel auf individualrechtlichem Wege durch vertragliche Verzichtse ihrer Beschäftigten auf das Urlaubsgeld zu erreichen. Die Klägerin als Gesamtmitarbeitervertretung kann deshalb von der Beklagten nicht verlangen, aus den von ihr mit einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossenen Verzichtsverträgen keine Rechte herzuleiten.

- III. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen (§ 17 MAVO). Das gilt auch für die Kosten des Rechtsanwalts, den die Klägerin zur Führung des vorliegenden Rechtsstreits bevollmächtigt hat. Die Beauftragung des Rechtsanwalts war zur Wahrung der Rechte der Klägerin erforderlich, zumindest aber zweckmäßig.
- IV. Die Revision ist nicht zugelassen worden, weil die Rechtssache keine über den vorliegenden Einzelfall hinausgehende grundsätzliche Bedeutung hat (vgl. § 47, Abs. 2 KAGO).

H. Schenck

Anten

Bew

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, Domplatz 3, 33098 Paderborn, innerhalb eines Monats nach der Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden, wenn die Beschwerde hierauf gestützt werden soll. Soll die Beschwerde darauf gestützt werden, dass das angefochtene Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht, muss die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder des anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts unter Angabe der abweichenden Rechtssätze bezeichnet und dargelegt werden, dass das angefochtene Urteil auf der Abweichung beruht. Soll die Beschwerde auf einen Verfahrensmangel gestützt werden, muss dieser bezeichnet werden.