



Erzdiözese  
Freiburg

## Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Offizialat Freiburg

**Aktenzeichen: 3/2010**

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 21.03.2011

(Ebert)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

### Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

[REDACTED]  
- als Träger des [REDACTED]  
führer Herrn [REDACTED]

vertreten durch den Geschäfts-

-Kläger-

Prozessbevollmächtigte: Anwaltskanzlei [REDACTED]  
[REDACTED]

gegen

Mitarbeitervertretung des [REDACTED]  
de, Frau [REDACTED]

vertreten durch die Vorsitzen-

-Beklagte-

Prozessbevollmächtigte: Rechtsreferentin Frau [REDACTED]  
[REDACTED]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Gohm und die beisitzenden Richterinnen am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Seifert und Fleig auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2011

**für Recht erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

## Tatbestand

Der Kläger, [REDACTED], begehrt mit der vorliegenden Klage, die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] zu ersetzen.

Die Klägerin stellte mit Wirkung zum 01.02.2010 die Arbeitnehmerin Frau [REDACTED] als Pflegehilfskraft mit einer Stundenvergütung von 9,- € brutto und Frau [REDACTED] als Altenpflegerin mit einer Stundenvergütung von 10,- € brutto ein. Die Beklagte, Mitarbeitervertretung des [REDACTED], stimmte den Einstellungen mit Schreiben vom 05.02.2010 dem Grunde nach zu, verweigerte aber ihre Zustimmung zu den jeweils einzelvertraglich vereinbarten Vergütungen mit dem Argument, dass diese von den abweichen würden. Eine Abweichung von den Richtlinien des Caritasverbandes sei der Klägerin indes nicht gestattet.

Die Klägerin meint, dass sie berechtigt sei, mit den Arbeitnehmerinnen im Rahmen der Begründung der Arbeitsverhältnisse einen individuellen Stundenlohn zu vereinbaren. In diesem Zusammenhang sei darauf hinzuweisen, dass sie zur Anwendung der Richtlinien des Caritasverbandes nicht unmittelbar verpflichtet sei, da sie nicht Mitglied des Deutschen Caritasverbandes sei. Die Richtlinien des Deutschen Caritasverbandes würden in den Geschäftsbetrieben lediglich auf freiwilliger Basis angewendet und im Rahmen der Begründung jedes einzelnen Arbeitsverhältnisses individualvertraglich einbezogen. Vor diesem Hintergrund sei die individualvertraglich getroffene Regelung vorrangig. Die Klägerin beantragt daher:

- 1. Die Zustimmung der Antragsgegnerin zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin [REDACTED] als Pflegehilfskraft mit einer Stundenvergütung vom € 9,00 brutto wird ersetzt.**
- 2. Die Zustimmung der Antragsgegnerin zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin [REDACTED] als Altenpflegerin mit einer Stundenvergütung von € 10,00 brutto wird ersetzt.**

Die Beklagte ist der Auffassung, dass sie berechtigt sei, die Zustimmung zu den Eingruppierungen der genannten Arbeitnehmerinnen zu verweigern. Gemäß § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO könne die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstoße. Ein Verstoß liege demzufolge vor, wenn ein der Kirche zugeordneter Dienstgeber ein Vergütungssystem zugrunde lege, das nicht kirchengesetzlich legitimiert sei. Kirchenrechtlich sei der Dienstgeber verpflichtet, die im kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahren

ren erlassenen Arbeitsvertragsordnungen seinen Arbeitsverträgen zugrunde zu legen. Geschehe dies nicht, liege hierin ein Verstoß gegen Art. 7 Abs. 1 der Grundordnung. Die Klägerin habe die Mitarbeiterinnen nicht entsprechend der Vergütungsregelungen der AVR eingruppiert, sondern eine individuelle Stundenvergütung festgesetzt. Darin liege ein Verstoß gegen die kircheneigene Ordnung. Sie sei daher berechtigt, die Zustimmung zu verweigern.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf deren Schriftsätze Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

Die gemäß § 33 Abs. 4 MAVO zulässige Klage ist unbegründet, denn die Beklagte hat zu Recht die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] verweigert. Der Kläger ist nicht berechtigt, von den AVR-Vergütungsregelungen abzuweichen.

1. Gemäß § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Nach gefestigter Rechtsprechung des kirchlichen Arbeitsgerichtshofs (Urteil vom 30.11.2006, Aktenzeichen M02/06; Urteil vom 07.11.2008 Aktenzeichen M10/08) liegt ein Verstoß im Sinne dieser Bestimmung vor, wenn ein der Kirche zugeordneter Dienstgeber ein Vergütungssystem zugrunde legt, das nicht kirchengesetzlich legitimiert ist, also auf keiner KODA-Ordnung beruht.
2. Im vorliegenden Fall hat der Kläger ausgeführt, dass er mit den Arbeitnehmerinnen Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] eine individuelle Stundenvereinbarung ausgehandelt habe. Damit steht fest, dass der Kläger bezüglich dieser Mitarbeiterinnen ein Vergütungssystem zur Anwendung bringt, das kirchengesetzlich nicht legitimiert ist. Zur Anwendung eines kirchengesetzlich legitimierten Vergütungssystems ist der Kläger aber verpflichtet.
  - a. Dies ergibt sich bereits daraus, dass der Kläger als ein der Kirche zugeordneter Dienstgeber im Sinne der oben zitierten Rechtsprechung des kirchlichen Arbeitsgerichtshofs einzustufen ist. Es ist von dem Kläger weder vorgetragen noch ersichtlich, dass er kein der Kirche zugeordneter Dienstgeber ist. Es ist aus früheren AVR-Schlichtungsverfahren vielmehr gerichtsbekannt, dass der Kläger die Übernahme der

Grundordnung niemals in Abrede gestellt hat. Ausdruck hierfür ist auch, dass der Kläger die Mitarbeitervertretungsordnung anwendet und nicht das staatliche Betriebsverfassungsrecht. Vor diesem Hintergrund kann es für die Bewertung der Kirchlichkeit des Klägers auch keine Rolle spielen, ob er Mitglied im Deutschen Caritasverband ist, wobei darauf hinzuweisen ist, dass auf verschiedenen Internetseiten von Einrichtungen des [REDACTED] ausdrücklich auf eine assoziierte Mitgliedschaft in Diözesan-Caritasverbänden verwiesen wird (vgl. beispielsweise die Internetseiten [http://haus-\[REDACTED\].de/traeger.htm](http://haus-[REDACTED].de/traeger.htm); <http://www.caritasmuenchen.de/archive/media1149420.pdf>, dort Seite 13).

- b. Hiervon abgesehen ist der Kläger aber auch deshalb nicht berechtigt, von den AVR abzuweichen, weil er diese als kollektives Vergütungssystem unstreitig anwendet. Insofern hat der Kläger selbst ausgeführt, dass er ein kollektives Vergütungssystem, nämlich die AVR-Vergütungsregelungen zur Anwendung bringt. Dabei spielt es letztlich keine Rolle, ob dieses kollektive Entgeltsystem wegen Mitgliedschaft der Klägerin im Deutschen Caritasverband oder aufgrund vereinbarter Verweisungen auf die AVR im Rahmen der Einzelverträge zur Anwendung gelangt. Maßgeblich ist allein, dass die AVR-Vergütungsregelungen bei dem Kläger als kollektives Vergütungssystem vorhanden sind. Ist dem aber so, ist es dem Kläger nicht gestattet, in Einzelfällen einseitig von diesem Vergütungssystem abzuweichen. Werden die AVR angewendet, so sind diese auch konsequent anzuwenden und nicht nach Gutdünken zu verändern. Will der Kläger von den AVR abweichen, so hat er das in § 11 Ordnung der arbeitsrechtlichen Kommission vorgesehene Verfahren einzuhalten. Dies würde freilich nicht für den vollständigen Wechsel des Vergütungssystems gelten, für das insoweit die Mitarbeitervertretung, anders als ein Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz, kein Mitbestimmungsrecht hat. Um einen Wechsel des kollektiven Vergütungssystems geht es vorliegend aber gerade nicht, sondern um eine Abweichung innerhalb eines bestehenden Vergütungssystems im Einzelfall.

Da der Kläger durch seine individuelle Stundenvereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] gegen die AVR-Vergütungsrichtlinien und damit gegen eine kircheneigene Ordnung verstoßen hat, war die Beklagte berechtigt, ihre Zustimmung zu verweigern. Die Klage war abzuweisen.

3. Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeits-sachen Gebühren nicht erhoben.

4. Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache im Hinblick auf die Ausführungen unter Ziffer 2 dieses Urteils grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 a KAGO).

**Rechtsmittelbelehrung:**

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. 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 vollständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg beim Erzb. Officialat Freiburg, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-910 – 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.

gez. Dr. Gohm  
Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Dr. Seifert  
Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Fleig  
Beisitzender Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht