

09/06

## **U r t e i l**

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

des Bistums Aachen,

-Klägers-

g e g e n

die Gesamtmitarbeitervertretung im Bistum Aachen,

-Beklagten-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen  
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 19. Juni 2006  
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff  
und die beisitzenden Richter Küsters und Leblanc

### **für Recht erkannt:**

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens werden dem Kläger auferlegt.

## **Tatbestand:**

Die Parteien streiten im Zusammenhang mit der Versetzung und Höhergruppierung von Herrn B. Dieser Streit zwischen den Parteien war bereits Gegenstand des Verfahrens 35/05 vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Aachen. Das Kirchliche Arbeitsgericht hat in dem damaligen Verfahren mit Urteil vom 07. Februar 2006 festgestellt, dass das Bistum Aachen im Zusammenhang mit der Versetzung von Herrn B gegen §§ 33 Abs. 3, 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO verstoßen hat, da nach der Erhebung von Einwendungen ein Einigungsgespräch mit der Gesamtmitarbeitervertretung nicht geführt worden war.

Der Kläger bat mit Schreiben vom 29. März 2006 die Beklagte um Zustimmung nach § 35 Abs. 1 Nr. 2, 4 und 5 MAVO zur Versetzung von Herrn B aus der Poststelle des Bischöflichen Generalvikariates auf die Planstelle des Hausmeisters des Objektes Muster Straße 1-10 in Mönchengladbach mit Wirkung zum 15. April 2006 und einer damit in Zusammenhang stehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und Höhergruppierung. Mit Schreiben vom 06. April 2006 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie der Versetzung und Höhergruppierung von Herrn B nicht zustimme. In dem Schreiben führte die Beklagte unter anderem aus, dass es sich nach ihrer Auffassung vorliegend nicht um eine Versetzung, sondern um eine Änderungskündigung handele, die nach § 30 MAVO zu behandeln sei. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben des Klägers vom 29. März 2006 und das Schreiben der Beklagten vom 6. April 2006 Bezug genommen. Die Beklagte teilte dem Kläger nach einem Einigungsgespräch am 24. April 2006 mit Schreiben vom 25. April 2006 mit, dass sie die Zustimmung zur Versetzung und Höhergruppierung von Herrn B weiterhin verweigere.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Beklagte kein Recht auf Verweigerung der Zustimmung nach § 35 Abs. 2 MAVO habe. Die Beklagte habe weder einen Rechtsverstoß des Klägers dargelegt, noch Tatsachen benannt, die auf eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung von Herrn B schließen lassen. Eine Alternative zur Versetzung von Herrn B nach Mönchengladbach gebe es nicht.

Der Kläger beantragt,

1.

die von der Beklagten mit Schreiben vom 25. April 2006 verweigerte Zustimmung zur mit Schreiben vom 29. März 2006 vorgelegten beabsichtigten Versetzung von Herrn B zu ersetzen;

2.

die von der Beklagten mit Schreiben vom 25. April 2006 verweigerte Zustimmung zur mit Schreiben vom 29. März 2006 vorgelegten beabsichtigten nicht nur vorübergehenden Übertragung von höher zu bewertenden Tätigkeiten von Herrn B zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass sie die Zustimmung zur Versetzung und Höhergruppierung von Herrn B zu Recht verweigert habe. Gleichwohl setze der Beklagte Herrn B seit Monaten in Mönchengladbach gemäß den Vorgaben ein, zu denen die Klägerin ihre Zustimmung erteilen sollte. Die von dem Kläger getroffene Maßnahme sei aufgrund ihrer einschneidenden Veränderungen für den betroffenen Arbeitnehmer nicht wirksam als Versetzung umzusetzen, sondern nur aufgrund einer wirksamen, sozial gerechtfertigten Änderungskündigung. Insbesondere der von dem Kläger vorgelegten Stellenbeschreibung für die Tätigkeit in Mönchengladbach sei deutlich zu entnehmen, dass Herr B ein völlig neues Aufgabenfeld zugewiesen bekommen habe. Der Kläger versuche, § 30 MAVO zu umgehen, indem er die Maßnahme lediglich als Versetzung qualifiziere. Dies beinhalte einen Verstoß gegen geltendes Recht im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO. Zudem sei eine Verweigerung der Zustimmung auch nach § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO begründet, weil die Versetzung des Herrn B auch eine ungerechtfertigte Benachteiligung seiner Person beinhalte.

Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung am 19. Juni 2006 vorgetragen, Herr B habe zwischenzeitlich auch eine Änderungskündigung erhalten. Die Kündigung stamme vom 27.

April 2006 und sei am 28. April 2006 ausgehändigt worden. Die Änderungskündigung habe - was unstrittig ist - das gleiche Ziel wie die Versetzung. Das Verfahren nach § 30 MAVO sei mit der Mitarbeitervertretung Generalvikariat durchgeführt worden. Eine Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung sei nicht erfolgt, da sich die Auffassung des Klägers hinsichtlich der Frage der Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung hinsichtlich der Änderungskündigung gewandelt habe. Die Mitarbeitervertretung Regionalstellen sei nicht beteiligt worden, da dies nach Auffassung des Klägers nicht erforderlich sei.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Sachakte 35/05 Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Aachen zu Informationszwecken beigezogen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien und die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe :**

Die nach §§ 2 Abs. 2, 10 KAGO zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

Der Kläger kann von der Beklagten nicht nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 und 5 MAVO die Zustimmung zur Versetzung von Herrn B aus der Poststelle des Bischöflichen Generalvikariates auf die Planstelle des Hausmeisters des Objektes Muster Straße 1-10 in Mönchengladbach mit Wirkung zum 15. April 2006 und zu einer damit in Zusammenhang stehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit verlangen. Die Verweigerung der Zustimmung durch die Beklagte ist nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO gerechtfertigt.

Nach § 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. Unter diese Regelung fallen auch die Bestimmungen der MAVO (vgl. Frey/Coutelle, MAVO, § 35 Rn. 23, § 34 Rn. 23, 24). Der Kläger hat gegen eine Bestimmung der MAVO verstoßen, da er im Hinblick auf die

von ihm - wie er in der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht am 19. Juni 2006 selbst vorgetragen hat - unter dem 27. April 2006 ausgesprochene Änderungskündigung von Herrn B ein Verfahren nach §§ 24 Abs. 3 Satz 1, 30 MAVO mit der Beklagten hätte durchführen müssen. Die Änderungskündigung hat unstreitig das gleiche Ziel wie die von dem Kläger angestrebte Versetzung von Herrn B. Der Kläger kann in diesem Zusammenhang nicht mit Erfolg geltend machen, das Verfahren nach § 30 MAVO sei mit der Mitarbeitervertretung Generalvikariat durchgeführt worden. Zum einen war die Beklagte als Gesamtmitarbeitervertretung im Hinblick auf die eigenen Ausführungen und das Vorgehen des Klägers im Hinblick auf ihre Zuständigkeit für die Zustimmung zur Versetzung sowie im Hinblick auf § 24 Abs. 3 Satz 1 MAVO auch für die mit gleichem Ziel verfolgte Änderungskündigung zuständig. Zum anderen kann der Kläger von der Beklagten jedenfalls nicht die Zustimmung zur Versetzung und nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit verlangen, nachdem er mit der Mitarbeitervertretung Generalvikariat ein Verfahren nach § 30 MAVO hinsichtlich der Änderungskündigung durchgeführt hat. Dies gilt insbesondere auch in Anbetracht des Umstandes, dass in dem vorliegenden Verfahren die Parteien ausdrücklich über die Erforderlichkeit einer nach § 30 MAVO zu behandelnden Änderungskündigung gestritten haben und der Kläger die von ihm unter dem 27. April 2006 ausgesprochene Änderungskündigung erstmals in der mündlichen Verhandlung am 19. Juni 2006 in den Rechtsstreit eingeführt hat.

Es kann daher dahin stehen, ob die Verweigerung der Zustimmung zur Versetzung und nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit - wie die Beklagte geltend macht - auch aufgrund anderer Erwägungen nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 und 2 MAVO gerechtfertigt ist.

Gegen dieses Urteil wird die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zugelassen, da einer der Gründe des § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorliegt. Insbesondere hat der vorliegende Rechtsstreit keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 47 Abs. 2 a KAGO.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO.