

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. [REDACTED] - Kläger -

dieser vertreten durch:

[REDACTED]

2. Mitarbeitervertretung [REDACTED] - Beklagte -

[REDACTED]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Münster  
auf die mündliche Verhandlung vom 18.01.2007

durch den Richter  
als Vorsitzenden

Christian Haase

und die beisitzenden Richter

Johannes Rücker und Michael Billeb

für Recht erkannt:

**Die Klage wird abgewiesen**

**Die Revision wird zugelassen**

## Gründe:

### I.

Die Beteiligten streiten darum, ob der seit März 2004 im kirchlichen Dienst als Angestellter [REDACTED] tätige Mitarbeiter wie seine in gleicher Position tätigen Kollegen ebenfalls einen beamtenähnlichen Arbeitsvertrag erhalten kann. Der Mitarbeiter verfügt über die beamtenrechtlichen Voraussetzungen und der Kläger erstrebt für ihn eine vertragliche Vereinbarung, die ihm die Gehaltszahlungen eines A 13-Beamten, dessen Unkündbarkeit, Pensionsberechtigung sowie die Beihilfeberechtigung verschaffen soll.

Die MAV des Klägers wurde über dieses Vorhaben gemäß § 27 MAVO informiert, da entsprechend der Praxis in den vergangenen Jahren diese Maßnahme nicht für zustimmungsbedürftig angesehen wurde, weil keine Tatbestände des § 35 MAVO erfüllt seien. Der Kläger schloss sich nach Erörterung dieser Streitfrage der Auffassung der Beklagten an, so dass nunmehr beide Parteien übereinstimmend der Meinung sind, dass diese Maßnahme der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf.

Die Zustimmung zu der beabsichtigten vertraglichen Regelung mit dem Mitarbeiter wurde letztlich, nachdem ein förmliches Einigungsgespräch am 04.10.2006 gescheitert war, durch die Beklagte verweigert.

Mit seiner Klage vom 06.10.2006 begehrt der Dienstgeber, die Zustimmung der Beklagten zu der erstrebten „Verbeamtung“ des Mitarbeiters [REDACTED] gemäß § 33 Abs. 4 MAVO durch das Kirchliche Arbeitsgericht ersetzen zu lassen.

Er ist der Auffassung, dass die Beklagte die Zustimmung zu Unrecht verweigert habe.

Zum einen liege keine sachliche Ungleichbehandlung vor, § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO. Die in der KAVO niedergelegten Arbeitsbedingungen seien Mindestbedingungen, von denen der Dienstgeber zu Gunsten der Dienstnehmer abweichen dürfe. Das den Dienstgeber bindende Gleichbehandlungsgebot finde seine Grenze auch wegen des nicht abschließenden Charakters der KAVO in der Vertragsfreiheit des Dienstgebers.

Soweit die Beklagte sich nunmehr darauf stütze, die angestrebte Regelung des Arbeitsvertrages nach beamtenrechtlichen Grundsätzen verstoße gegen § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO, sei sie mit diesem Vorbringen ausgeschlossen. Es handele sich hierbei um eine neue Begründung der Zustimmungsverweigerung, die nach Ablauf der Äußerungsfrist nicht mehr möglich sei.

Im Übrigen verbleibt der Dienstgeber bei seiner Auffassung, dass Abweichungen von der KAVO sowohl aufgrund des auch im kirchlichen Bereich geltenden Günstigkeitsprinzips als auch wegen der mangelnden Rechtsnormqualität dieser keinen abschließenden Charakter aufweisenden Regelungen zulässig seien.

Der Kläger beantragt,

die Zustimmung der Mitarbeitervertretung des [REDACTED] durch den Spruch des Kirchlichen Arbeitsgerichtes des Bistums Münster hinsichtlich einer Vergütung und Versorgung des Mitarbeiters [REDACTED] nach beamtenrechtlichen Grundsätzen( A 13 Bundesbesoldungsgesetz) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie tritt dem klägerischen Vorbringen entgegen und bleibt bei ihrer Rechtsauffassung, dass sowohl ein Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften als auch eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung vorliege, da somit eine Bevorzugung des Mitarbeiters gegenüber anderen Angestellten vorgenommen werden solle.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

## II.

Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

A.

Die Klage ist vor dem kirchlichen Arbeitsgericht zulässig, die Zuständigkeit ist gegeben, § 2 Abs. 2 KAGO.

Es handelt sich bei dem vorliegenden Rechtsstreit um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung/MAVO [REDACTED] des Bistums Münster. Sie betrifft das Mitbestimmungsrecht der MAV gemäß § 34 MAVO.

B.

Die Klage ist nicht begründet.

Die von dem Kläger erstrebte vertragliche Regelung, nämlich mit dem Mitarbeiter [REDACTED] [REDACTED] einen beamtenrechtlichen Arbeitsvertrag abzuschließen, verstößt gegen innerkirchliches Recht.

Durch Veröffentlichung im kirchlichen Amtsblatt vom 15.02.1986 ist der Beschluss der KODA zur Einführung der KAVO - einem kirchlichen Gesetz - auch für die Mitarbeiter des Bistums Münster in Kraft gesetzt worden, so dass für alle seit dem 01.01.1986 eingestellten Mitarbeiter Arbeitsverträge ausschließlich nach Maßgabe der kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung mit ihren Anlagen abzuschließen sind.

Damit hat der Bischof des Bistums Münster die von den Kommissionen gemäß KODA - Ordnungen und von der AK bzw. ihren beschließenden Unterkommissionen aufgrund Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 der Weimarer Reichsverfassung bestehenden kirchlichen Selbstbestimmungsrechts ordnungsgemäß und wirksam verabschiedete Arbeits- und Vergütungsordnung in Kraft gesetzt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes gewährleistet nämlich die Verfassungsgarantie der Kirche, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und - hier entscheidend - wie sie diese nach ihrem Selbstverständnis regelt, vgl. Linck Anm. 164 zu § 186 in Schaub, Arbeitsrechts - Handbuch, bearbeitet von Schaub, Koch und Linck, 11. Auflage München 2005.

In dem im Folgenden in Auszügen wiedergegeben Anschreiben des Bischöflichen Generalvikariats vom 19.06.1986 ist der kirchenrechtliche bzw. satzungsrechtliche Befehl zu sehen, diese Regeln arbeitsvertraglich umzusetzen, vgl. hierzu Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rah-

menordnung für eine Mitarbeitervertretung - MAVO -, 5. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Köln 2006. Damit ist diesen Regelungen auch ein normativer Geltungsanspruch zuzuerkennen, da ein solcher Geltungsbefehl durch die Veröffentlichung im kirchlichen Amtsblatt und dessen Umsetzung durch das Schreiben des Generalvikariats erfolgt ist, vgl. hierzu Linck Anm. 170 a zu § 186 a.a.O. In dem Schreiben heißt es unter anderem:

„Betr.: Einführung der KAVO für Mitarbeiter des Bistums

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wie Ihnen bekannt ist, hat unser Bischof mit Amtsblatt vom 15. Februar 1986 den Beschluss der KODA zur Einführung der KAVO für Mitarbeiter des Bistums in Kraft gesetzt.

Für alle ab dem 01.01.1986 eingestellten Mitarbeiter werden Arbeitsverträge ausschließlich nach Maßgabe der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung mit ihren Anlagen abgeschlossen.

Damit ist ein weiterer Schritt auf dem "Dritten Weg" zu einer kirchlichen Dienstgemeinschaft getan.

Ich freue mich über diesen Schritt und bitte Sie herzlich, diesen Weg gemeinsam mitzugehen.

Im nachfolgenden möchte ich auf einige Dinge hinweisen, die mir wichtig erscheinen:

1.) Mit der Einführung der KAVO für Mitarbeiter des Bistums wurden erstmalig Tätigkeitsmerkmale eingeführt, die eine Bewertung der Arbeitsplätze und damit eine sachgerechte Vergütung ermöglichen.

Ich habe daher die Personalabteilung gebeten, dafür Sorge zu tragen, dass zunächst alle Arbeitsplätze anhand der Tätigkeitsmerkmale neu bewertet werden. Hierzu unterbreitet mir die Bewertungskommission einen entsprechenden Einstufungsvorschlag. Zur Stellenbewertung werden Stellenbeschreibungen erbeten, sofern die bisherigen Beschreibungen nicht ausreichen oder sich nicht auf dem aktuellen Stand befinden.

Nach Entscheidung über die Bewertung der Stelle erhält zukünftig jeder Mitarbeiter über seine Vorgesetzten eine Information, wie hoch seine Stelle bewertet und ob noch ein Bewährungsaufstieg möglich ist... ( . . . . . )

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine sog. KAVO-Klausel in ihrem Vertrag haben, d.h., die sich damit einverstanden erklärt haben, bei Einführung der KAVO für Mitarbeiter des Bistums ihren Vertrag auf KAVO umstellen zu lassen, wird ein entsprechender Vertrag durch die Personalabteilung zugeleitet, sobald die KODA ein neues Vertragsmuster erarbeitet hat. Diese Umstellung auf KAVO erfolgt ohne Antrag des Mitarbeiters.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen beamtenähnlichen oder BAT-ähnlichen Vertrag haben, können von der Möglichkeit Gebrauch machen, ebenfalls in ein Vertragsverhältnis nach den Bestimmungen der KAVO und ihren Anlagen einzusteigen. Um diesen Mitarbeitern ihre Entscheidung zu erleichtern, hat die Personalabteilung zusammen mit der Mitarbeitervertretung eine Synopse erarbeitet, die die wesentlichen Unterschiede zwischen der KAVO und dem bisherigen BAT-ähnlichen System bzw. den im Generalvikariat geltenden Regelungen darstellt. Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte unmittelbar an die Gruppe 611. (. . . . .)“

Die Beklagte ist in dem Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht mit dem Vorbringen, die beabsichtigte Vereinbarung verstoße gegen ein Gesetz, nicht ausgeschlossen, da es sich nicht um ein Nachschieben von tatsächlichen Gründen, sondern um rechtliche Argumente handelt, welche zwar noch nicht in der bisherigen Begründung der Verweigerung der Zustimmung durch die Mitarbeitervertretung enthalten waren, jedoch jederzeit - somit auch im arbeitsrechtlichen Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht - geltend gemacht werden können, vgl. insoweit BAG, Beschluss vom 28.04.1998 - 1 AR 50/97.

Die hiervon absehende - bisher durch die MAV des Klägers offenbar geduldete - Handhabung der Ausgestaltung beamtenähnlicher Verträge unter Außerachtlassung der KAVO begründet keine Handhabe, auch in zukünftigen Fällen von diesen gesetzlich zwingenden Regelungen abzuweichen.

Zwar ist dem Kläger zuzugeben, dass die Regelungen der KAVO selbst Ergänzungen und auch Abweichungen in verschiedenen Details zulassen.

Zu Unrecht beruft sich der Kläger darauf, aus dem Umstand, dass die KAVO selbst Abweichungen und inhaltliche Ausgestaltungen zulasse, könne geschlossen werden, sie stelle kein zwingendes Recht dar und stehe der Begründung beamtenähnlicher Anstellungsverhältnisse somit nicht entgegen.

Der Kläger übersieht nämlich dabei, dass der Dienstgeber durch den im Bistum Münster ergangenen Geltungsbefehl für die Anwendung der KAVO gehindert ist, für Angestellte nicht lediglich in Details von der KAVO abweichende sondern wie beabsichtigt grundlegend andere, nämlich beamtenähnliche Anstellungsverträge abzuschließen. Diese sind jedoch in der KAVO nicht vorgesehen und weichen auch in Gänze deutlich von dem in diesen Bestimmungen enthaltenden Bild arbeitsvertraglicher Regelungen ab.

Dass der Dienstgeber diese Unterschiede auch bei Inkraftsetzen der Regelungen gesehen hat, ergibt sich bereits aus dem Schreiben des BGV vom 19.06.1986, in dem ausdrücklich auf einen Wechsel in ein Vertragsverhältnis nach den Bestimmungen der KAVO und ihren Anlagen hingewiesen wird.

Das Arbeitsgericht hatte sich, da bereits die Voraussetzungen des § 35 Absatz 2 Nr. 1 MAVO vorliegen, nicht mehr mit der Frage zu befassen, ob ein durch bestimmte Tatsachen begründeter Verdacht besteht, dass durch die erstrebte „Verbeamtung“ dieser Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt werden soll, § 35 Absatz 2 Nr. 2 MAVO.

C.

Die Revision für den im Verfahren unterlegenen Dienstgeber ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulassen (§ 47 Absatz 2 KAGO).

Hierzu wird auf die beigefügte Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

(Haase)

(Billeb)

(Rücker)

### **Rechtsmittelbelehrung**

(1) Die Revision ist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Absatz 5 Satz 1 schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(2) Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Absatz 5 Satz 1 zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.