



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT ESSEN

BESCHLUSS

KAG Essen A 5/2019

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

der Mitarbeitervertretung der

GmbH,

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter:

gegen

die

GmbH,

- Beklagte

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Essen am 17.08.2020

durch den Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts Dr. Christian Gloria FamOT folgenden Hinweisbeschluss erlassen:

1. Die wirksame Klageerhebung setzt zunächst voraus, dass der Prozessbevollmächtigte der Klägerin ordnungsgemäß bevollmächtigt ist. Voraussetzung hierfür ist ein ordnungsgemäßer Beschluss der Mitarbeitervertretung (§ 14 Abs. 5 MAVO). Ein wirksamer Beschluss setzt wiederum voraus, dass er in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung gefasst worden ist, zu der die Mitglieder der MAV rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sind. Hierzu wird in der Klageschrift nichts vorgetragen.
2. In der Sache selbst bestehen Bedenken gegen die Zulässigkeit der Klage. Die Klage wird auf § 18 Abs. 1a MAVO gestützt. Nach § 18 Abs. 1 MAVO dürfen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. § 18 Abs. 1a MAVO legt fest, dass das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung einschließlich eines Zeitraumes von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden darf, als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einrichtungsüblicher Entwicklung.

In rechtlicher Hinsicht wird darauf hingewiesen, dass Streitigkeiten aus Anlass einer behaupteten unzutreffenden Entgeltentwicklung bzw. unzutreffenden Eingruppierung als Mitglied der Mitarbeitervertretung von den staatlichen Arbeitsgerichten entschieden werden (BAG, 21.02.2018 – 7 AZR 496/16 mwN).

Im vorliegenden Falle ist aus der Klage nicht ersichtlich, wie die – offensichtlich vor den staatlichen Arbeitsgerichten bekämpfte – Rücknahme der Zulage eine Behinderung der Klägerin darstellen kann.

3. Unabhängig von der Frage der Zuständigkeit der staatlichen Arbeitsgerichte bei der Entgeltkürzung müsste im Hinblick auf den allgemein geltenden Grundsatz der Subsidiarität der Feststellungsklage noch dargelegt werden, warum eine mit einer Leistungsklage verfolgbare Rechtsverletzung ein Rechtsschutzbedürfnis auf der Basis einer Feststellungsklage der Mitarbeitervertretung auslösen kann.

Frist zur Stellungnahme: 1 Woche



Dr. Christian Gloria FamOT
Vorsitzender des Kirchlichen Arbeitsgerichtes

KAG Essen A 5/2019

Sachbericht

I. Tatbestand

1. Klägerin ist die Mitarbeitervertretung der beklagten GmbH.

Die Klägerin macht geltend, dass die Mitarbeitervertreterin die seit dem 15.06.1993 bei der Beklagten beschäftigt ist dass ihr seit 2013 eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 € gezahlt werde. Im Juli 2018 habe die Klägerin die Freistellung von beantragt. Seit dieser Zeit sei Frau freigestellt, habe ihren Beschäftigungsumfang aber auf 60 % reduziert. Die Beklagte habe auf die Freistellung mit dem Widerruf der bestehenden Zulage in Höhe von 100,00 € reagiert.

Der Mitarbeitervertreter sei seit dem 01.11.1995 bei der Beklagten beschäftigt. Er habe über Jahre hinweg eine Leistungszulage in Höhe von monatlich 200,00 € sowie eine Zulage für pauschale Überstundengewährung von 10 Stunden in Höhe von monatlich 298,54 € erhalten. Auch diese Zulagen seien dem Mitarbeiter im September 2018 gestrichen worden. Auch Herr sei zu 50 % freigestellt.

Hierin sieht die Klägerin einen Verstoß gegen § 18 Abs. 1a MAVO. Hiernach dürfe das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden, als das im Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einrichtungsüblicher Entwicklung.

Wie sich aus der doppelten Kürzung für zwei Mitarbeitervertreter ergebe, scheine es vorliegend um eine systematische Benachteiligung der Mitarbeitervertreter zu gehen.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass die von der Beklagten vorgenommenen Kürzungen der Zulagen der Mitarbeitervertreter und

hinsichtlich der Zulagen rechtswidrig waren und gegen § 18 Abs. 1a MAVO verstoßen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte tritt der Auffassung der Klägerin entgegen. Es liege kein Verstoß gegen § 18 Abs. 1a MAVO vor und das Kirchliche Arbeitsgericht sei in diesen Fällen nicht zuständig. Außerdem sei die Klage unbegründet.

Die Klagebeantwortung macht geltend, dass es sich bei Mitgliedern der Mitarbeitervertretung um individualarbeitsrechtliche Sachverhalte handele. Streitigkeiten aus Anlass einer behaupteten unzutreffenden Entgeltentwicklung bzw. unzutreffende Eingruppierung als Mitglied der Mitarbeitervertretung würden von den staatlichen Arbeitsgerichten entschieden.

Das Kirchliche Arbeitsgericht sei zur Entscheidung über einzelvertragliche Ansprüche nicht zuständig.

Im Übrigen wird geltend gemacht, Herr . habe Klage beim staatlichen Arbeitsgericht eingereicht; in diesem Verfahren sei ein Vergleich geschlossen worden.

Es handele sich auch nicht um eine systematische Benachteiligung der beiden Mitglieder der Mitarbeitervertretung; die Widerrufe basierten auf rein organisatorischen bzw. betrieblichen

Gründen und stünden nicht im Zusammenhang mit der Tätigkeit bzw. einer Freistellung in der Mitarbeitervertretung.

Wegen der weiteren Einzelheiten nehme ich auf die Schriftsätze der Parteien in der Gerichtsakte Bezug.

II. Votum

Ich schlage vor, **die Klage abzuweisen.**

III. Begründung

1. Zulässigkeit der Klage zu den kirchlichen Arbeitsgerichten.

Die Klage ist unzulässig.

a) Das kirchliche Arbeitsgericht für das Bistum Essen ist nach § 2 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit Dekret Nr. 132 vom 25.10.2007 des Bischofs von Essen zuständig für Streitigkeiten aus dem Recht der MAVO und der dies ergänzenden Ordnungen einschließlich Verfahren vor der Einigungsstelle. Die Parteien streiten vorliegend um die Anwendbarkeit und Reichweite des § 18a MAVO. Die Zuständigkeit des angerufenen kirchlichen Arbeitsgerichts Essen ist damit zu bejahen.

b) Die Klage ist aber bereits deshalb unzulässig, weil eine wirksame Bevollmächtigung des Verfahrensbevollmächtigten nicht nachgewiesen wurde.

Denn schon die von Amts wegen weiter zu prüfenden Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Antragstellung im vorliegenden Falle liegen nicht vor. Der Vorsitzende des Kirchlichen Arbeitsgerichts hatte in seinem Beschluss vom 17.08.2020 darauf hingewiesen, dass eine wirksame Klageerhebung zunächst voraussetzt, dass der Prozessbevollmächtigte der Klägerin ordnungsgemäß bevollmächtigt ist. Voraussetzung hierfür ist ein ordnungsgemäßer Beschluss der Mitarbeitervertretung (§ 14 Abs. 5 MAVO). Ein wirksamer Beschluss setzt voraus, dass er in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung gefasst worden ist, zu der die

Mitglieder der MAV rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen worden sind. Hierzu wurde in der Klageschrift nichts vorgetragen.

Mit Schriftsatz vom 25.08.2020 hat der Prozessbevollmächtigte der Klägerin geltend gemacht, er sei sehr wohl ordnungsgemäß bevollmächtigt. Er überreicht als Anlage zu seinem Schriftsatz die Einladung zur MAV-Sitzung vom 27.03.2019 als auch deren Protokoll.

Unter Tagesordnungspunkt 5 heißt es:

„Durch den 1. Vorsitzenden wird die Bevollmächtigung von Herrn Kindsgrab in Verfahrensangelegenheiten nach MAVO § 17 Abs. 1 zur Beschlussfassung gestellt.“

Die MAV hat sodann einstimmig für die Bevollmächtigung von Herrn [Name] votiert. Einen Auftrag zur Klageerhebung enthält das Votum nach den vorgelegten Unterlagen nicht. Das Gleiche gilt auch für das Einladungsschreiben; § 17 MAVO regelt lediglich, dass der Dienstgeber die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten zu tragen hat. Dass Herr [Name] bevollmächtigt werden sollte, eine Klage einzureichen ist demzufolge nicht ersichtlich.

Im Hinblick auf die Tatsache, dass der Vorsitzende in seinem Beschluss ausdrücklich darauf hingewiesen hatte, dass die Bevollmächtigung nachzuweisen sei und das nicht geschehen ist, dürfte die Klage bereits aus diesem Grunde unzulässig sein, weil Herr Rechtsanwalt [Name] offensichtlich für eine Klageerhebung nicht bevollmächtigt ist.

c) Die Feststellungsklage dürfte darüber hinaus unzulässig sein, weil bessere Rechtsschutzmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Hierbei handelt es sich um die Leistungsklage der betroffenen Mitarbeiter [Name] und [Name], die zu einer Befriedigung der individualrechtlichen Ansprüche geführt hat bzw. führen kann (vgl. Zöller § 256 Rn. 7a; BGHZ 5, 314, NJW 1993, 2993).

2. Die Klage wäre auch unbegründet:

In seinem Hinweisbeschluss vom 17.08.2020 hatte der Vorsitzende ausgeführt, dass auch Bedenken in anderer Hinsicht gegen die Klage bestünden. Die Klage wird auf § 18 Abs. 1a MAVO gestützt. Nach dieser Vorschrift dürfen die Mitglieder der MAV in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt

werden. § 18 Abs. 1a MAVO legt fest, dass das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der MAV einschließlich eines Zeitraumes von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden darf, als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einrichtungsüblicher Entwicklung.

Dazu machte die Beklagte geltend, dass sowohl Frau als auch Herr gemäß den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) entsprechend ihrer jeweiligen Tätigkeit eingruppiert seien und dass AVR stets in ihrer jeweiligen gültigen Fassung entsprechend Anwendung gefunden habe. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass diese Behauptung unrichtig ist.

Die Beklagte macht weiter geltend, dass das Arbeitsentgelt von beiden Mitgliedern der MAV zu keinem Zeitpunkt geringer bemessen war, als das Arbeitsentgelt bei vergleichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Von einer Verletzung des § 18 Abs. 1a MAVO wird daher nicht auszugehen sein.

Auch eine Verletzung von § 18 Abs.1 MAVO, wonach die Mitglieder der MAV in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden dürfen, ist nicht ersichtlich: bei der Entscheidung, ob eine Störung oder Behinderung in der Ausübung der Amtstätigkeit vorliegt, muss nämlich eine Abgrenzung zwischen der Amtstätigkeit und dem Arbeitsverhältnis beachtet werden, wie sich z.B. auch in § 37 Abs. 2 BetrVerfG getroffen wird und über den engen Anwendungsbereich der Bestimmungen hinaus allgemein gilt (so z.B. Thüsing in Richardi, BetrVerfG, 16. Aufl., § 78 Rn. 19 mwN). Der Vorgang der Amtstätigkeit besteht im Verhältnis zu den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nur insoweit, als er nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Erledigung der Amtsobliegenheit erforderlich ist.

Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe ist im vorliegenden Fall nicht davon auszugehen, dass die Veränderung der Vergütungsstruktur, die im Übrigen offenbar bei Frau nicht einmal streitig gewesen ist, eine Behinderung der MAV nach § 18 Abs. 1 MAVO darstellt.

Dr. Gloria FamOT
Vorsitzender des Kirchlichen Arbeitsgerichtes