



Erzdiözese
Freiburg

Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Ordinariat Freiburg

Aktenzeichen: 10/2007

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 04.04.2008

(Ebert)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

_____, ver-
treten durch Herrn _____

-Klägerin-

gegen

1. _____ mbH, vertreten durch die Geschäftsführer/in
Frau _____ und Herrn Rechtsanwalt

und

2. **Mitarbeitervertretung des** _____ vertreten durch
den Vorsitzenden, Herrn _____

-Beklagte-

Prozessbevollmächtigte der Beklagten zu 1. und zu 2.: Anwaltskanzlei _____

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch die Vorsitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Kramer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Rädle und Kollerfrath auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 04. April 2008

für Recht erkannt:

1. Die Beklagten zu 1. und zu 2. werden verurteilt, es zu unterlassen, die Dienstvereinbarung vom 18.10.2006 (in der Fassung vom 18.12.2006) anzuwenden.
2. Die Revision wird für die Beklagten zu 1. und zu 2. zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Unterlassungsanspruch der [REDACTED] gegen einrichtungsbezogene Dienstvereinbarungen über außerhalb der Vergütungsordnung der AVR gewährte (sog. „on top“) Leistungen.

Die Beklagte zu 1 betreibt neben anderen Einrichtungen das [REDACTED] unter der Leitung von Herrn [REDACTED]. Die Einrichtung beschäftigt regelmäßig ca. 110 Arbeitnehmer. Die Beklagte zu 1. ist an die jeweilige Fassung der AVR-Caritas gebunden. Als Beklagte zu 2. ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung, vertreten durch ihren Vorsitzenden Herr [REDACTED], in den Prozess einbezogen.

Bei der Klägerin handelt es sich [REDACTED]

Die Einrichtungsleitung und die Beklagte zu 2 schlossen am 18.10.2006 eine „Dienstvereinbarung für variable Vergütung durch Leistungsbeurteilung“. In dieser Dienstvereinbarung heißt es unter anderem (Gesamttext siehe Aktenblatt 9):

„5% des Bruttojahreseinkommens (bezogen auf Grundgehalt, Ortszuschlag, tarifliche Zulage) des Mitarbeiters werden einbehalten. Der Einbehalt erfolgt auf Wunsch des Mitarbeiters monatlich oder jährlich.

Der Träger [REDACTED] steuert eine Prämie in Höhe von 5% des Bruttojahreseinkommens des Mitarbeiters bei.

Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, durch eine entsprechend gute Leistungsbeurteilung, eine Prämie von bis zu 10% zu erhalten“.

Diese (erste) Dienstvereinbarung war als Vorschlag nach § 2 Anlage 19 AVR konzipiert. Zuvor hatten Dienstgeber- und Mitarbeiterseite in der Einrichtung für das Modellprojekt geworben und 48 Mitarbeiterinnen für die Teilnahme gewonnen. Diese 48 Beschäftigten bestätigten durch arbeitsvertragliche Einzelunterschrift ihre Bereitschaft, bei der entsprechenden Erprobung veränderter Vergütungsstrukturen mitzuwirken. Der Projektantrag der Einrichtung nach § 1 der Anlage 19 AVR wurde in der Sitzung der [REDACTED] vom 14.12.2006 ausführlich erörtert (auf das Sitzungsprotokoll, Anlage 1 zur Klage, Aktenblatt 3, wird verwiesen). Dem Antrag wurde nicht stattgegeben, vielmehr stellte der Vorsitzende am Ende des Tagesordnungspunktes fest, dass der Antrag ruhen solle. Die Einrichtung hatte den Antrag auf Durchführung des Modellprojektes [REDACTED] zurückgezogen und angekündigt, Teile des Projektes übertariflich ohne Zustimmung der [REDACTED] durchzuführen.

Bereits am 18.12.2006 wurde diese Ankündigung über eine Ergänzung zum ursprünglichen Vereinbarungstext von der Einrichtungsleitung und der Beklagten zu 2. in die Tat umgesetzt. Vom Einbehalt der Mitarbeiteranteile wurde nunmehr abgesehen und die variable Vergütung als „on-top“ Leistung ausgestaltet (auf den Text, Aktenblatt 12, wird verwiesen). Die neu gefasste Dienstvereinbarung bezieht sich inhaltlich auf das gescheiterte Projekt, weshalb diese ergänzte Zweitfassung in der Einrichtung lediglich für die ursprünglichen 48 Projektteilnehmerinnen Anwendung fand.

Die Klägerin sieht sich durch dieses Vorgehen in ihren Rechten verletzt und begehrt nach gerichtlichem Hinweis die Unterlassung der Durchführung der Dienstvereinbarung in der Fassung vom 18.12.2006. Die Klägerin beruft sich auf § 48 Abs. 2 der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier. Der Anspruch auf Leistungslohn ergebe sich aus Rechtsnormen, die üblicherweise Gegenstand einer Rechtsnorm des Tarifrechts (hier: Anlage 19 der AVR) seien. Anlage 19 der AVR solle der AK die Möglichkeit der Erprobung veränderter Vergütungsstrukturen ermöglichen. Aus der Existenz der Anlage 19 zur AVR sei zu folgern, dass die in der Dienstvereinbarung

enthaltenen Regelungen tarifüblich und mithin der Einrichtungsebene entzogen seien. Die Regelungssperre der AVR erfasse ohne Weiteres auch günstigere Dienstvereinbarungen, weshalb sich die Beklagte bei der Anwendung der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung nicht auf das Günstigkeitsprinzip stützen könne.

Die Klage war ursprünglich gegen die Einrichtung und deren Mitarbeitervertretung gerichtet. Es war Feststellung begehrt, dass die Beklagten durch den Abschluss der Dienstvereinbarung vom 18.10.2006 in der Fassung vom 18.12.2006 ohne ausdrückliche Ermächtigung [REDACTED] in die Rechte [REDACTED] eingegriffen hätten. Die Klägerin beantragte darüber hinaus, das Kirchliche Arbeitsgericht möge die Beklagten auffordern, die leistungsbezogene Vergütung aus dieser Dienstvereinbarung so lange auszusetzen bis [REDACTED] das Modellprojekt nach Anlage 19 AVR ausdrücklich genehmigt bzw. in anderer Rechtsform eine Ausnahme zugelassen habe.

Nach gerichtlichem Hinweis und Rubrumsberichtigung bezüglich der Beklagten zu 1. (Rechtsträger) beantragte die Klägerseite zuletzt:

Die Beklagten zu 1. und zu 2. werden verurteilt, es zu unterlassen, die Dienstvereinbarung vom 18.10.2006 in der Fassung des Nachtrages vom 18.12.2006 anzuwenden

Die ursprüngliche Beklagte zu 1. (Einrichtung) hielt eine Rubrumsberichtigung für nicht zulässig. Hilfsweise wenden sich alle Beklagten gegen die Klageänderung und beantragten zuletzt,

die Klage in allen Fassungen abzuweisen.

Die Einrichtung rügt, dass sie nicht passivlegitimiert sei. Zudem sei für Klagen gegen die Parteien der Dienstvereinbarung die örtliche Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts Freiburg nicht gegeben.

In der Sache sind die Beklagten der Ansicht, die streitgegenständliche Dienstvereinbarung sei wirksam und dürfe in der Einrichtung angewandt werden. Die Zustimmung der [REDACTED] sei nicht erforderlich gewesen. Die Dienstvereinbarung enthalte eine Beurteilungsrichtlinie im Sinne von § 38 Abs. 1 Nr. 7 Rahmen-MAVO n.F. Die Regelungen zur Prämienzahlung seien in der Zweitfassung der Dienstvereinbarung nur noch als freiwillige Leistungen ausgestaltet, die ausschließlich aus Mitteln der Dienstgeberseite finanziert würden. Solche übertariflichen Leistungen seien weder mitbestimmungspflichtig noch zustimmungspflichtig durch XXXXX [REDACTED]. Die Regelungssperre des § 38 Abs. 2 Rahmen-MAVO sei nicht einschlägig. Freiwillige Leistungen der Dienstgeberseite seien übertarifliche Leistungen, die gerade nicht Gegenstände der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen seien und in diesen definitionsgemäß auch nicht üblicherweise geregelt würden. Wenn man mit der Klägerseite annehme, die „on-top“ Leistungsvergütung sei mit Blick auf die Regelungen des TVöD tarifüblich, so sei § 18 TVöD in den Blick zu nehmen, der betriebliche Lösungen ausdrücklich zulasse. Damit sei jedenfalls hilfsweise die Tarifüblichkeit auch für kirchliche Regelungen im Sinne einer Öffnungsklausel zu definieren.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätzen nebst Anlagen Bezug genommen. Das Gericht hielt die Klageänderung für sachdienlich und hat mit klarstellendem Beschluss das Passivrubrum der seitherigen Beklagten zu 1. dahingehend berichtigt, dass als Beklagte zu 1. nicht die Einrichtung, sondern deren Rechtsträger zu führen ist.

Entscheidungsgründe:

Die beim örtlich zuständigen Kirchlichen Arbeitsgericht eingereichte (1.), zulässige (2.) Klage hat in der Sache Erfolg.

Bei der „Dienstvereinbarung“ vom 18.10.2006 in der Fassung vom 18.12.2006 handelt es sich um eine (ein Drittel der Belegschaft betreffende) vertragliche Einheitsregelung und Regelungsabrede, für die §§en 38 Abs. 2 Rahmen-MAVO n.F. bzw. § 48 Abs. 2 MAVO Trier 2005 nicht gelten (3.). Die [REDACTED] wird durch die Umgehung des Verfahrens nach Anlage 19 AVR mittels der Einführung übertariflicher Entgeltsysteme in ihren Rechten nach Art. 7 GrO beeinträchtigt und kann von den Betriebsparteien Unterlassung verlangen (4.).

1. Das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht Freiburg ist zur Entscheidung über die vorgelegte Rechtsfrage sachlich und örtlich zuständig (§ 17 Abs. 1 Satz 2 AK-Ordnung in Verbindung mit § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 2 KAGO).
2. Die vom Gericht angeregte Klageänderung ist nach § 30 KAGO zuzulassen, weil sie sachdienlich ist. Für Sachdienlichkeit spricht, dass der bisherige Sach- und Streitstand verwertet und noch offene Punkte miterledigt werden können (Zöller/Greger, ZPO, 25. Auflage, § 263 Rn. 13). Vorliegend kommt hinzu, dass für die Parteien im Falle des Ob-siegens mit dem ursprünglichen Feststellungsbegehren unklar geblieben wäre, welche Folgen die Rechtsverletzung haben soll. Der Rechtsstreit wird (wie der ähnlich gelagerte Sachverhalt der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.04.1999 – 1 ABR 72/98) mit dem nunmehr gestellten Unterlassungsantrag sachgerecht betrieben.

Die [REDACTED] ist nach § 8 Abs. 1 lit. a KAGO beteiligungsfähig. Es besteht Klagebefugnis nach § 10 KAGO, da die Mehrheit der AK Mitglieder der Mitarbeiterseite eine Rechtsverletzung der [REDACTED] geltend machen kann.

3. Bei der „Dienstvereinbarung“ vom 18.10.2006 in der Fassung vom 18.12.2006 handelt es sich nicht um eine Dienstvereinbarung, sondern lediglich um eine (ein Drittel der Belegschaft betreffende) vertragliche Einheitsregelung bzw. Regelungsabrede. Zwar sind die Vertragstexte als „Dienstvereinbarung“ bezeichnet. Das wesentliche Merkmal von Inhaltsnormen in Dienstvereinbarungen, deren normative Wirkung (§ 38 Abs. 3a Rahmen MAVO bzw. § 48 Abs. 3a MAVO Trier 2005), ist jedoch nach unstreitigem Parteivorbringen zu keinem Zeitpunkt Ziel der Vereinbarungen gewesen. Eine verpflichtende Wirkung soll ausschließlich von den Einzelvereinbarungen mit den betroffenen Arbeitnehmern ausgehen. An der Regelungsabrede nimmt in der Einrichtung nur teil, wer sein Einverständnis mit dem zunächst beabsichtigten Projekt schriftlich erklärt hatte. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die vereinbarten Regelungen für jene Beschäftigte nicht gelten sollen, welche der vorgeschlagenen Absprache nicht schriftlich zugestimmt haben. Bei dieser Sachlage liegen typischerweise Regelungsabreden und vertragliche Einheitsregelungen vor.

Die Regelungssperre des § 38 Abs. 2 Rahmen-MAVO n.F. bzw. § 48 Abs. 2 MAVO Trier 2005 betrifft nur Dienstvereinbarungen, nicht jedoch Regelungsabreden und vertragliche Einheitsregelungen (entspr. Leitsatz 1 der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu § 77 Abs. 3 BetrVG im Urteil vom 20.04.1999 – 1 ABR 72/98). Damit sind die entsprechenden Normen nicht einschlägig (vgl. für die Parallelnorm des § 77 Abs. 3 BetrVG, Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 24. Auflage, § 77 Rn. 102 mit Nachweisen).

4. Die [REDACTED] kann sich gegen rechtswidrige Eingriffe in ihre nach Artikel 7 Abs. 1 Satz 2 der GrO in Verbindung mit Artikel 6 GrO garantierte kollektive Koalitionsfreiheit mit Hilfe von Unterlassungsklagen wehren. Die Koalitionsfreiheit richtet sich auch gegen privatrechtliche Beschränkungen in Gestalt vertraglicher Einheitsregelungen. Demnach sind Abreden, welche die Rechte der [REDACTED] einschränken oder zu behindern suchen, nichtig. Hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig und mit dem vorliegenden Rechtsbehelf zu verhindern.
- (a) Die [REDACTED] kann durch eine einrichtungseinheitliche Regelung, welche AVR-widrige Arbeitsbedingungen schaffen will, beeinträchtigt werden. Die Koalitionsfreiheit des Artikels 6 GrO wird nicht erst dann beeinträchtigt, wenn die [REDACTED] daran gehindert wird, Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des [REDACTED] zu schaffen. Eine Einschränkung oder Behinderung der Koalitionsfreiheit liegt vielmehr auch in Abreden oder Maßnahmen, die zwar nicht die Entstehung oder den rechtlichen Bestand der AVR betreffen, aber darauf gerichtet sind, deren Wirkung zu vereiteln oder leerlaufen zu lassen. Die AVR können dann ihren Zweck nicht erfüllen, den Teil der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu ordnen, der ihnen im Dritten Weg zugewiesen ist. Das bedeutet nun allerdings nicht, dass schon jede AVR-widrige Vereinbarung, insbesondere wenn es sich um „on-top“ Leistungen handelt, zugleich als Einschränkung oder Behinderung der Tätigkeit der [REDACTED] zu werten wäre. AVR-widrige Regelungen in einzelnen Arbeitsverträgen stellen die AVR insgesamt noch nicht in Frage. Von einem Eingriff in die Regelungsautonomie der [REDACTED] kann erst dann gesprochen werden, wenn eine AVR Regelung als kollektive Ordnung verdrängt und damit ihrer zentralen Funktion beraubt werden soll (nach BAG, a.a.O., Rn. 98 zu Artikel 9 Abs. 3 GG).
- (b) Die Kammer kommt unter Anwendung dieser Rechtsgrundsätze zum Ergebnis, dass vorliegend die Voraussetzungen des Unterlassungsanspruchs der [REDACTED] gegeben sind. Das Modellprojekt wurde zunächst auf der Basis des Verfahrens nach Anlage 19 AVR begonnen. Als sich in der Sitzung vom 14.12.2006 abzeichnete, dass der Antrag lediglich die Zustimmung der Dienstgeber -, nicht jedoch die Zustimmung der [REDACTED] erwarten kann, wurde er zurückgezogen. Bereits in dieser Sitzung hat ein Vertreter der hiesigen Dienstgeberin (dort als Mitglied [REDACTED]) angekündigt, er werde das Modellprojekt in abgewandelter Form (als „on-top“ Leistung) durchziehen. Für „on-top“ Leistungen brauche er die Zustimmung [REDACTED] nicht. Gleichwohl sei er bereit, die Ergebnisse des Projekts in der [REDACTED] vorzustellen.
- (c) Dieser Vorgang verdeutlicht, dass der Umgang der [REDACTED] mit Modellprojekten nach Anlage 19 AVR auf Seiten der Mitarbeitervertretungen enorme strategische Bedeutung hat. Bereits seit Langem wird über eine neue Vergütungsordnung verhandelt. Die Mitarbeitervertreter der [REDACTED] stehen Leistungsentgelten insgesamt sehr skeptisch gegenüber, würden jedoch wohl ausweislich des Sitzungsprotokolls einer Lösung entsprechend dem TVöD zustimmen. Damit ist es zur Sicherung eines Mindestmaßes an Waffengleichheit i.S.v. Art. 7 GrO unerlässlich, die Dienstgeber an der Einführung von Leistungsentgelten selbst dann zu hindern, wenn diese Leistungsentgelte als ausschließlich übertarifliche Vergütungsbestandteile ausgestaltet sind. Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin hat in der Sitzung vom 14.12.2006 als [REDACTED] zu Recht darauf hingewiesen, dass Verhandlungen über eine neue Vergütungsordnung sukzessive leerlaufen, wenn in den Einrichtungen während der Verhandlungsphase einseitig übertarifliche Entgeltsysteme installiert werden dürfen. Anders als im staatlichen Bereich (§ 87

Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) stehen den örtlichen Mitarbeitervertretungen bei der Einführung übertariflicher betrieblicher Entgeltsysteme keine Mitbestimmungsrechte zur Seite. Allein die [REDACTED] kann die in Art. 7 GrO garantierte Mitarbeiterbeteiligung bei der Entgeltbemessung sichern.

- (d) Da die Zustimmung zum ursprünglichen Modellprojekt nach wie vor nicht erteilt ist, haben die Beklagten im Dienste des Dritten Weges alle Handlungen zu unterlassen, die Abreden zu übertariflichen Entgeltsystemen privatrechtlich umsetzen sollen.
5. Die Revision war nach § 47 Abs. 2 lit. a der KAGO zuzulassen, weil die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Zur Reichweite der Koalitionsfreiheit der Art. 6 und 7 GrO liegen soweit ersichtlich noch keine Entscheidungen vor. Dies gilt insbesondere für den hier geltend gemachten Unterlassungsanspruch der Arbeitsrechtlichen Kommission, der gegen AVR-widrige betriebliche Regelungen in Gestalt von „on-top“ Leistung gerichtet ist.

Rechtsmittelbelehrung:

Die Beklagten 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. Ordinariat Freiburg, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-505 – 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. Kramer
Vorsitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Rädle
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Kollefrath
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht