

Geschäfts-Nr.: AS 33/08

Verkündet am 13.02.2009

Dr. Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

gegen

Diözese Rottenburg-Stuttgart

Beklagte

wegen: § 18 MAVO

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und den beisitzenden Richtern am Kirchlichen Arbeitsgericht Kaltenmark und Nowack am 13. Februar 2009

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird als unzulässig abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist nicht notwendig.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt der Kläger die Feststellung, dass er wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung benachteiligt worden ist.

Der Kläger ist Vorsitzender der Mitarbeitervertretung. Der Kläger war daneben als Gemeinde- und Organisationsberater unter anderem auch für das Institut für Fort- und Weiterbildung der Diözese tätig. Diese Tätigkeit beruhte auf einer Vereinbarung der Parteien vom 14. Mai 2004. Bei dieser Tätigkeit handelt es sich um eine Nebentätigkeit. Die Beklagte hat am 10. Dezember 2008 die Vereinbarung außerordentlich gekündigt. Die Vertragskündigung ist Gegenstand eines weiteren Rechtsstreits der Parteien.

Die Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung ist ein von der Diözese eingerichtetes Unterstützungssystem. Alle daran beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten im Rahmen der Beratung neben- beziehungsweise freiberuflich. Sie haben dafür eine besondere Ausbildung absolviert. Die Tätigkeit wird durch Honorar separat vergütet. In der Regel vermittelt das Institut für Fort- und Weiterbildung die Aufträge an die einzelnen Berater und übernimmt nach einer festgelegten Honorarregelung auch deren Vergütung.

Die Diözese hat im Jahre 2008 den Rottenburger Kindergartenplan in Kraft gesetzt. Dessen Umsetzung erfordert die Einführung von Kindergartenbeauftragten in den Kindergärten. In einem Modellprojekt sollen in 10 ausgewählten Regionen die Kindergartenbeauftragten eingeführt und über einen Zeitraum von zwei Jahren begleitet werden. Nach Ablauf der Frist soll dann entschieden werden, ob das Modell

diözesanweit eingeführt werden kann oder ob Änderungen vorzunehmen sind. Zur Begleitung der Einführungsphase werden in jeder Modellregion Regionalgruppen mit den Beteiligten eingerichtet, um den Prozess zu begleiten und zu evaluieren. Für die Leitung und Begleitung der Regionalgruppen sind die Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater vorgesehen. Der Kläger hatte Interesse an dieser Aufgabe und hatte sich deshalb darum beworben. Die Bewerberinnen und Bewerber erhielten von der Hauptabteilung Caritas des Bischöflichen Ordinariats die Nachricht, dass am 15. Oktober 2008 eine Einführungsveranstaltung, die Voraussetzung für die Übernahme des Auftrags ist, stattfinden wird. Am 8. Oktober 2008 erhielt der Kläger von Herrn Dr. B., der beim Bischöflichen Ordinariat für den Einsatz von Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberatern zuständig ist, folgendes E-Mail:

"Lieber C., in der Zwischenzeit habe ich die Absprachen von Frau H. weiter vorangebracht und euch alle auf den 15. Oktober eingeladen. Jetzt teilt mir Frau H. mit, dass Du auf Grund deiner Funktion als DiAG-MAV und der Rolle der MAV bei der Beratung im Diözesanenrat nicht für dieses Projekt als Begleiter in Betracht kommst."

Der Kläger sieht darin eine unzulässige Benachteiligung, weil er aufgrund seiner kollektivrechtlichen Tätigkeit im Verhältnis zu anderen vergleichbaren Beschäftigten benachteiligt werde. Die anderen vergleichbaren Beschäftigten seien ebenfalls Angestellte der Beklagten mit derselben Beraterausbildung, in derselben Gehaltsstufe und würden derselben Kostenerstattungsregelung für diese Tätigkeiten unterliegen. Die Entscheidung, ihn nicht für dieses Projekt zuzulassen, sei nicht mit einer in seiner Person liegenden Eigenschaft begründet worden, sondern ausschließlich mit seiner Tätigkeit in der MAV und der DiAG-MAV. Ergänzend bringt der Kläger noch vor, nachdem die Diözese mit Schreiben vom 10. Dezember 2008 die Vereinbarung vom 14. Mai 2004 über die Tätigkeit als Gemeindeberater und Organisationsentwickler außerordentlich gekündigt habe und dies mit seinem Verhalten in der DiAG-MAV beziehungsweise KODA begründet habe, werde die Benachteiligung aufgrund seiner kollektivrechtlichen Tätigkeiten deutlich.

Der Kläger beantragt: Festzustellen, dass der Dienstgebern gegen § 18 MAVO verstößt.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung.

Die Beklagte bringt vor, die Klage sei unzulässig, zumindest aber unbegründet. Durch die Nichtberücksichtigung werde der Kläger nicht in seiner Haupttätigkeit betroffen, sondern im Rahmen seiner Nebentätigkeit. Aus diesem Grund sei er nicht klagebefugt. Im Übrigen unterliege es der freien Entscheidung des Auftraggebers, wen er als Berater möchte. Das Institut werde insoweit nur als Vermittler zwischen Auftraggeber und dem freiberuflichen Berater tätig.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1.

Die Klage ist nicht zulässig, da der Kläger in diesem Zusammenhang vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht nicht verfahrensbeteiligt sein kann.

Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung und der diese ergänzenden Ordnungen einschließlich des Wahlverfahrensrechts und des Verfahrens vor der Einigungsstelle (§ 2 Abs. 2 KAGO). Diese Voraussetzung ist gegeben, da der Kläger vorbringt, er werde durch eine Maßnahme der Beklagten in der Ausübung seines Amtes als Mitglied einer Mitarbeitervertretung benachteiligt, weshalb die Beklagte gegen § 18 Abs. 1 MAVO verstoßen habe.

Das einzelne Mitglied einer Mitarbeitervertretung kann bei einem derartigen Rechtsstreit nur dann verfahrensbeteiligt sein, wenn es sich bei dem Streitgegenstand um eine Angelegenheit handelt, die die eigene Rechtsstellung als Mitglied einer Mitarbeitervertretung betrifft (§ 8 Abs. 2d KAGO).

Die Frage der Zulässigkeit ist nach dem klägerischen Vorbringen zu beurteilen. Der Kläger rügt seine Nichtberücksichtigung beim Auswahlverfahren der Berater im Zusammenhang mit dem diözesanen Kindergartenprojekt. Nach seiner Auffassung wurde er deshalb nicht berücksichtigt, weil er in seinen Funktionen für die MAV und die DiAG-MAV oft in Konflikt mit der Beklagten geraten ist.

Die behauptete Benachteiligung würde den Kläger jedoch nicht in seiner Tätigkeit als Mitarbeitervertreter benachteiligen, sondern sein Anstellungsverhältnis beziehungsweise seine Nebentätigkeit betreffen. Die Rechte des Klägers als Mitglied einer Mitarbeitervertretung werden durch die Nichtberücksichtigung nicht berührt. Die Beratungstätigkeit beruht auf der Anstellung bei der Beklagten und ist nicht Ausfluss der Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung. Nicht ausreichend in diesem Zusammenhang wäre, wenn der Kläger aus Furcht, berufliche Nachteile zu erleiden, seine kollektivrechtliche Tätigkeit nicht so auszuüben sich trauen würde, wie es seiner Auffassung entspricht.

Wegen des behaupteten Verstoßes besteht für den Kläger die Möglichkeit, das staatliche Arbeitsgericht anzurufen. Dieses hat dann zu prüfen, ob eine unzulässige Benachteiligung im Sinne von § 18 Abs. 1 MAVO vorgelegen hat.

2.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

Der Antrag des Klägers festzustellen, dass die Kosten der Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht notwendig sind, ist zurückzuweisen (§ 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO).

Bei der Beurteilung der Frage der Notwendigkeit einer Bevollmächtigung kommt es, wenn auch nicht ausschließlich, auf die Erfolgsaussicht einer Klage an. Für eine Klage, für die nach der objektiven Rechtslage keine Erfolgsaussicht besteht, kann die Notwendigkeit einer Vertretung nicht bejaht werden. Dies ist bei Klagen, die unzulässig sind, regelmäßig der Fall.

3.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. 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 Beschlusses in dem die Revision zugelassen worden ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - 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.

Mayerhöffer

Kaltenmark

Nowack

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht