

**Geschäfts-Nr.: AS 15/11**

Verkündet am 21.10.2011

Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Klägerin**

**gegen**

Mitarbeitervertretung

**Beklagte**

**wegen:** Ersetzung der Zustimmung (§ 33 Abs. 4 MAVO<sup>1</sup>)

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schardt und Maier am 21. Oktober 2011

**für Recht erkannt:**

---

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung der Mitarbeiterin M. wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Im vorliegenden Verfahren begehrt die Klägerin die Ersetzung der Zustimmung zur Einstellung von Frau M. als Pflegefachkraft.

Die Klägerin ist mit verschiedenen Einrichtungen im Bereich Altenhilfe tätig. Ein Mitarbeiter, der im Wohnbereich B. in H. seit 1995 als Altenpfleger mit einem unbefristeten Vollarbeitsvertrag beschäftigt ist, hat sich im Juni 2011 auf eine Stelle in der Altenhilfeeinrichtung F. der Klägerin in E. beworben. Zur gleichen Zeit erhielt die Klägerin von Frau M. eine sogenannte Initiativbewerbung für die Einrichtung B. Bei Frau M. handelt es sich um eine staatlich anerkannte Altenpflegerin, die seit über 10 Jahren diese Tätigkeit im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung ausgeübt hat. Der Bewerberin wurde daraufhin vorbehaltlich der Zustimmung der Mitarbeitervertretung die Einstellung als vollzeitbeschäftigte Pflegefachkraft mit unbefristetem Vertrag zugesagt.

Die Klägerin hat der Beklagten am 20.07.2011 den Einstellungsbogen zur Zustimmung zugeleitet. Die Beklagte hat am 27.07.2011 der Einstellung nicht zugestimmt und dazu vorgebracht, die beabsichtigte Einstellung der Mitarbeiterin stelle eine Bevorzugung ohne sachlichen Grund dar, weil sie einen unbefristeten Vollzeitvertrag erhalten soll, wohingegen es in der Einrichtung gängige Praxis sei, nur befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Darüber hinaus sei zu befürchten, dass durch die Bevorzugung der Betriebsfrieden nachhaltig gestört werde. Die Einigungsverhandlung vom 08.09.2011 blieb ohne Erfolg. Die Beklagte verweigerte unter Wiederholung der vorgebrachten Gründe ihre Zustimmung.

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Ersetzung der Zustimmung und bringt dazu vor, die Beklagte habe ihre Zustimmung zu Unrecht verweigert, weil keiner der vorgebrachten Gründe vorliege.

Die Zusage sei erteilt worden, weil Frau M. den Anforderungen genau entsprochen habe. Dabei müsse berücksichtigt werden, dass sie ein unbefristetes Vollzeitverhältnis gekündigt habe, um die Stelle annehmen zu können. Darüber hinaus müsse berücksichtigt werden, dass examinierte Altenpflegerinnen sehr gesucht seien. Frau M. habe im Gegensatz zu den von der Beklagten aufgeführten Mitarbeiterinnen eine langjährige Berufserfahrung. Die Beklagte habe demgegenüber nur Mitarbeiterinnen namentlich genannt, die gerade ihre Ausbildung abgeschlossen hätten. Diesen fehle die notwendige Berufserfahrung. Darüber hinaus sei auch nicht ersichtlich, weshalb Frau M. den Frieden in der Einrichtung stören könnte.

**Die Klägerin beantragt:** die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung der Mitarbeiterin M. zu ersetzen.

**Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung.

Dazu bringt die Beklagte vor, sie habe die Zustimmung berechtigt verweigert. Mitarbeiterinnen im Wohnverbund H. würden bei Neueinstellungen und nach der Ausbildung in der Regel nur befristet eingestellt werden. Meist werde ihnen auch nur eine Teilzeitbeschäftigung angeboten. Dass nun Frau M. unbefristet und in Vollzeit eingestellt werden solle, sei eine Bevorzugung ohne sachlichen Grund. Auch sei diese Stelle nicht ausgeschrieben worden, obwohl es sich um eine interessante Stelle gehandelt habe. Aus diesem Grund hätten sich Mitarbeiterinnen, die nur befristet beschäftigt sind, oder teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen, auf diese Stelle nicht bewerben können.

Auch wenn Frau M. nicht durch ihr Verhalten den Betriebsfrieden störe, so ist die Beklagte der Auffassung, dass die Bevorzugung ihrer Person gegenüber Mitarbeiterinnen, die seit Jahren in der Einrichtung arbeiten, zur Störung des Betriebsfriedens führen würde.

Im Übrigen habe die Klägerin im Rahmen der Einigungsverhandlung am 08.09.2011 erklärt, dass Frau M. eine besonders qualifizierte Fachkraft sei, was sich auch aus deren Beschäftigungszeugnis ergebe. Der Beklagten sei die Einsicht in dieses Zeugnis verweigert worden, weshalb ihr nicht alle notwendigen Unterlagen zur Beurteilung vorgelegt worden seien. Aufgrund dessen könne sie ebenfalls die Zustimmung verweigern.

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

### **Entscheidungsgründe:**

#### 1. Die Klage ist zulässig.

a. Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde. Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

b. Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt, die Beklagte hat ihre Zustimmung zur Eingruppierung innerhalb der Fristen nach § 33 Abs. 2 MAVO und § 33 Abs. 3 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, unzulässige Bevorzugung (§ 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO) bzw. Störung des Betriebsfriedens (§ 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO), verweigert.

Soweit in der Klageerwiderung erstmals als Zustimmungsverweigerungsgrund angegeben wird, die Klägerin habe der Beklagten auf deren Verlangen keine Einsicht in die vollständigen Bewerbungsunterlagen gegeben, kann die Zustimmungsverweigerung nicht begründet werden. Dieses Verlangen wurde erstmals im Rahmen der Einigungsverhandlung am 08.09.2011 geltend gemacht. Zu diesem Zeitpunkt war die Wochenfrist (§ 33 Abs. 2 MAVO) längst abgelaufen. Ein Nachschieben von Verweigerungsgründen ist nicht zulässig.

2. Die Klage ist auch begründet.

Es liegt kein Grund vor, nach dem die Beklagte ihre Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterin M. hätte verweigern können. Die Zustimmung kann nur aus einem der in § 34 Abs. 2 MAVO aufgeführten Gründe verweigert werden.

- a. Die Voraussetzungen des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO liegen nicht vor.

Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung verweigern, wenn durch bestimmte Tatsachen der begründete Verdacht besteht, dass die Bewerberin durch ihr Verhalten den Betriebsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzutraglich ist.

Die Anforderungen für diesen Verweigerungsgrund sind im Einzelfall nur schwer zu erbringen. Die Mitarbeitervertretung müsste hierfür objektive Tatsachen vorbringen, aus denen sich ein früheres Fehlverhalten der Bewerberin ergibt und weiter, dass sich dieses Verhalten wiederholen wird. Schließlich müsste sie noch dartun, dass der Betriebsfrieden in der Einrichtung dadurch erheblich gestört werden wird.

In der Klageerwiderung hat die Beklagte hierzu lediglich noch vorgebracht, dass Frau M. durch ihr Verhalten zwar den Betriebsfrieden nicht störe, dass jedoch die Bevorzugung ihrer Person gegenüber Mitarbeiterinnen, die seit Jahren in der Einrichtung arbeiten, zur Störung des Betriebsfriedens führe.

Bereits nach dem Vorbringen der Beklagten ist der Verweigerungsgrund nicht gegeben. Dafür reicht es nicht aus, dass die Einstellung eine Störung des Betriebsfriedens nach sich ziehen würde. Nicht berücksichtigt werden kann in diesem Zusammenhang, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die schon längere Zeit bei der Klägerin beschäftigt sind, im Vergleich zur neu eingestellten Mitarbeiterin, sei es weil sie nur befristete Verträge oder Teilzeitverträge haben, zurückgesetzt fühlen. Diese Unzufriedenheit mag dem Arbeitsfrieden nicht zuträglich sein, beruht jedoch nicht auf dem Verhalten von Frau M.

- b. Es kann darüber hinaus nicht festgestellt werden, dass Frau M. ohne sachlichen Grund bevorzugt werden soll (§ 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO).

Die Beklagte hat hierzu vorgebracht, die Klägerin schließe in vergleichbaren Fällen bei Neueinstellungen in der Regel nur befristete Beschäftigungsverträge ab.

Hierzu ist zunächst zu bemerken, dass schon nach dem Vorbringen der Beklagten nicht nur befristete Verträge abgeschlossen werden. Die Klägerin hat dazu vorgebracht, es sei nicht zutreffend, dass nur befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden würden. Es müssten darüber hinaus auch die Besonderheiten des Einzelfalles berücksichtigt werden. Es sei um die Neubesetzung einer Stelle gegangen, bei der auch der Vorgänger einen unbefristeten Vollzeitvertrag gehabt habe. Die Bewerberin habe eine unbefristete Vollzeitstelle inne gehabt, die sie dafür aufgegeben habe.

Die Beklagte hat weiter vorgebracht, die Klägerin schließe häufig nur Arbeitsverhältnisse mit Teilzeitbeschäftigung ab. Insoweit muss wiederum berücksichtigt werden, dass schon nach dem Vorbringen der Beklagten nicht nur Arbeitsverträge mit Teilzeitbeschäftigung abgeschlossen werden. Es geht auch um die Wiederbesetzung einer Stelle, die mit einer Vollzeitkraft besetzt war und auch weiterhin besetzt sein soll.

Schließlich hat die Beklagte noch vorgebracht, die Stelle sei ohne Ausschreibung wiederbesetzt worden. Dagegen hat die Klägerin angeführt, dass die Bewerbung von Frau M. zu einem Zeitpunkt eingegangen sei, zu dem der Stelleninhaber seine Versetzung beantragt habe, weshalb aktueller Bedarf bestanden hätte. Altenpflegerinnen mit Berufserfahrung seien am Arbeitsmarkt nur schwer zu bekommen, weshalb man sich sofort zur Einstellung entschlossen habe.

Weiter ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass in der Einrichtung eine Verpflichtung zur Ausschreibung freier Stellen nicht besteht. Eine gesetzlich geregelte Verpflichtung gibt es in der MAVO, im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz, nicht. Es existiert auch keine Dienstvereinbarung, nach der die Klägerin dazu verpflichtet gewesen wäre.

Insgesamt ist somit festzustellen, dass die Klägerin für die Einstellung von Frau M. als Pflegefachkraft auf der Basis einer Vollzeitbeschäftigung und ei-

nes unbefristeten Arbeitsvertrags nachvollziehbare Gründe vorgebracht hat, weshalb nicht festgestellt werden kann, dass eine unbegründete Bevorzugung dieser Mitarbeiterin erfolgt sein soll.

In diesem Zusammenhang kommt es nicht darauf an, ob die Stelle auch mit einer anderen Mitarbeiterin hätte besetzt werden können. Die Auswahlentscheidung obliegt dem Dienstgeber.

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

4. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes 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 Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich 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 Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – 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 beim 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

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schardt

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Maier

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht