

SCHLICHTUNGSSTELLE
für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungen
im Erzbistum Köln

Geschäftsstelle: Kardinal-Frings-Str. 12 - 50668 Köln

MAVO 26 / 2005 (KODA)

B E S C H L U S S

In dem Verfahren

KODA Mitarbeiterseite,
vertreten durch den Stellvertretenden KODA-Vorsitzenden

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte

gegen

... e.V.,
vertreten durch den Vorstand,

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte

hat die Schlichtungsstelle der Erzdiözese Köln auf die mündliche Verhandlung vom
25.8.2005

durch den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle

- den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Jüngst

sowie

- die Herren Bremer und Loskand als Beisitzer der Dienstgeberseite

und

- die Herren Kaul und Billen als Beisitzer der Dienstnehmerseite

beschlossen:

Die Anträge der Antragstellerin werden als unzulässig verworfen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

I.

...

haben eine Kommission zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts für die Rechtsträger ... gebildet.

Dem ... Generalvikariat wurde die Bildung der Kommission angezeigt.

Rechtsgrundlage ist § 1 Abs. 3 KODA-Ordnung.

Die konstituierende Sitzung der KODA hat am 11.12.1998 stattgefunden.

Nach Beschluss der KODA und der Inkraftsetzung durch den kirchlichen Gesetzgeber sind zwischenzeitlich folgende Regelungen zustande gekommen:

- Regelung über die Inanspruchnahme der Altersteilzeit – Beschluss der KODA vom 8.12.1999 (Kirchliches Amtsblatt 2000, ...)
- Änderung der Regelung über die Inanspruchnahme von Altersteilzeit für den Bereich der Rechtsträger – Beschluss der KODA vom 13.12.2000 (Kirchliches Amtsblatt 2001, ...)
- Regelung der Kurzarbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im – Beschluss der KODA vom 20.6.2003 (Kirchliches Amtsblatt 2003, ...)
- Regelung der betrieblichen Altersversorgung im Bereich der KODA – Beschluss der KODA vom 25.6.2003 und 11.12.2003 (Kirchliches Amtsblatt 2004, ...)
- Regelung zur Sicherung der Arbeitsplätze und Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen (Beschäftigungssicherung) – Beschluss der KODA vom 30.6.2004 (Kirchliches Amtsblatt 2004, ...)
- Regelung zur Vermeidung einer Insolvenz durch Zahlungsunfähigkeit – Beschluss der KODA vom 30.6.2004 (Kirchliches Amtsblatt 2004, ...)

Die Arbeitsbedingungen für Arbeitsverträge sind derzeit durch vertragliche Einheitsregelungen festgelegt.

Es handelt sich dabei um einen durch den Dienstgeber vorformulierten Formular-Arbeitsvertrag. In Teilbereichen ist dabei eine Inbezugnahme des BAT mit Anlagen und Zusatzvereinbarungen geregelt.

Unter der Überschrift

Vergütung

regelt § 5 des Formularvertrages u.a.:

...

Grundlagen für die Vergütung sind die §§ 26-30, §§ 34+35, der Vergütungstarifvertrag, der Tarifvertrag über Zulagen für Angestellte § 2, Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte, der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte und der Tarifvertrag über Vermögenswirksame Leistungen an Angestellte aus dem BAT (Bund/Land).

Der Beschluss der KODA vom 30.6.2004 Regelung zur Sicherung der Arbeitsplätze und Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen (Beschäftigungssicherung) gestattet nach der inhaltlichen Maßgabe dieses Beschlusses, dass Gesamtmitarbeitervertretung und Dienstgeber oder Mitarbeitervertretung und Dienstgeber Dienstvereinbarungen beschließen, durch welche Weihnachtzuwendungen bzw. das Urlaubsgeld vollständig oder teilweise nicht als Vergütung gezahlt werden soweit die Rahmenbedingungen des Beschlusses der KODA vom 30.6.2004 eingehalten sind.

Derartige Dienstvereinbarungen sind nicht geschlossen.

Mit Schreiben vom 7.7.2006 wandte sich ... an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Schreiben heißt es u.a. ...

Urlaubsgeld

Ein Verzicht auf Urlaubsgeld ist nur möglich, wenn eine Dienstvereinbarung geschlossen wird, die den Dienstgeber weiter bindet und notwendige Umstrukturierungen damit ausschließt. Zusätzlich verursachen die Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung Beraterkosten und Arbeitsausfälle, die den Einspareffekt appellieren. Wir appellieren an die Mitarbeiter/-innen durch eine persönliche Verzichtserklärung auf das Urlaubsgeld zu verzichten. Eine entsprechende Er-

klärung ist als Anlage diesem Schreiben beigefügt und ist bis zum 15.7.2005 an die Personalabteilung zu senden.

Auf dieses Schreiben der Dienstgeberseite ist es zu Verzichtserklärungen angeschriebener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gekommen.

Die Mitarbeiterseite der KODA sieht sich durch diese Vorgehensweise in ihren Rechten betroffen, da hierdurch insbesondere der Beschluss der KODA vom 30.6.2004 unterlaufen werde.

Die Mitarbeiterseite der KODA beantragt,

1. festzustellen, dass der Dienstgeber verpflichtet ist, für die Regelungen über den Verzicht auf Urlaubsgeld 2005 eine Mitwirkung der KODA durchzuführen,
2. dem Dienstgeber aufzugeben, es zu unterlassen, einen Verzicht über das Urlaubsgeld 2005 durch vertragliche Einheitsregelung zu vereinbaren.

Der Dienstgeber beantragt, die Anträge zurückzuweisen und macht geltend, mit dem Appell an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum freiwilligen Verzicht auf Urlaubsgeld lediglich von bestehenden vertraglichen Rechten Gebrauch gemacht zu haben.

Im Verfahren über den Erlass einer Einstweiligen Verfügung (MAVO 27/2005 (KODA)) haben die Parteien sich dahingehend verständigt, dass:

- 1. der Dienstgeber allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Urlaubsgeld 2005 ungekürzt zahlen wird, die auf das Schreiben vom 7.7.2005 keine Verzichtserklärung abgegeben haben oder vor dem Fälligkeitstermin für die Zahlung des Urlaubsgeldes noch abgeben werden,*
- 2. allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das Urlaubsgeld nicht ausgezahlt erhalten, weil sie vor dem Auszahlungstermin eine Verzichtserklärung abgegeben haben, das Urlaubsgeld 2005 nachzuzahlen, soweit im vorliegenden Verfahren rechtskräftig festgestellt werden sollte, dass mit dem Schreiben vom 7.7.2005 und die dadurch initiierten Verzichtserklärungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mitbestimmungsrechte der Mitarbeiterseite in der KODA zur Schaffung von Arbeitsvertragsrichtlinien verletzt worden sind.*

Ergänzend wird auf den vorgetragenen Inhalt der Akten Bezug genommen.

II.

Die Anträge der Mitarbeiterseite sind als unzulässig zu verwerfen.

1. Für die geltend gemachten Ansprüche ist die Mitarbeiterseite nicht antragsberechtigt.

Dies ergibt sich aus § 17 KODA-O.

Danach gilt, soweit für das vorliegende Verfahren von Bedeutung:

In allen Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet dieser Ordnung zur Mitwirkung der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts einschließlich des Wahl- und Vermittlungsverfahrensrechts kann die Mitarbeitervertretungsrechtliche Schlichtungsstelle der Erzdiözese Köln angerufen werden.

Antragsberechtigt sind

a) die Hälfte der Mitglieder der betroffenen Kommission oder die Mehrheit der Mitglieder der Dienstgeber- bzw. der Mitarbeiterseite der betroffenen Kommission,

...

Der Antrag ist nur zulässig, wenn der Antragsteller geltend macht, durch eine Handlung oder Unterlassung in eigenen oder der Kommission zustehenden Rechten verletzt zu sein.

2. Beim vorliegenden Rechtsstreit handelt es sich um eine Rechtsstreitigkeit auf dem Gebiet der Ordnung zur Mitwirkung der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts.

Der Antragsteller ist als Mitarbeiterseite der KODA antragsberechtigt im Sinne von § 17 Abs. 2a KODA-O.

3. Die Begründung der Antragstellerin lässt allerdings nicht erkennen, dass die Antragstellerin geltend machen könnte, in eigenen oder der Kommission zustehenden Rechten durch das Schreiben des Antragsgegners verletzt zu sein.

a) Arbeitsvertragsrichtlinien kollektiv rechtlicher Art zur anstehenden Regelungsthematik der Zahlung eines Urlaubsgeldes sind durch die KODA nicht gesetzt.

Dies ergibt sich bereits aus dem unstreitigen Umstand, dass die Arbeitsvertragsinhalte sich nach den von der Antragstellerin als vertragliche Einheitsregelung bewerteten Muster-Dienstverträgen des Antragsgegners in den für die Streitfrage einschlägigen Gesichtspunkten nach dem Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte des Öffentlichen Dienstes richten.

b) Der BAT sowie die diesen Tarifvertrag ergänzenden tarifvertraglichen Bestimmungen sind allerdings Regeln, deren Zustandekommen nicht auf dem Dritten Weg – insbesondere unter Beteiligung der Antragstellerin - zu konstatieren ist.

c) Damit verstößt das Schreiben der Antragsgegnerin vom 7.7.2005 nicht gegen kollektives Arbeitsrecht, welches unter Beteiligung der Antragstellerin zustande gekommen ist. Im Gegenteil, es fehlt danach an betrieblichen Regelungen für die Zahlung eines Urlaubsgeldes, die normativ gelten.

4. Unter derartigen Voraussetzungen des Fehlens der normativen Geltung kollektiven Arbeitsrechts, wie beispielsweise der normativen Geltung eines Tarifvertrages, steht es dem Arbeitgeber frei, mit seinen Arbeitnehmern „untertarifliche Arbeitsbedingungen“ zu vereinbaren. Auch der arbeitsrechtliche Gleichheitsgrundsatz hindert ihn hieran nicht (vgl. bereits BAG-Urteil vom 20.7.1960 – 4 AZR 159/59 – AP Nr. 7 zu § 4 TVG; BAG, Beschluss vom 20.4.1999 – 1 ABR 72/98 – AP Nr. 89 zu Art. 9 GG).

5. Gegenteiliges leitet nicht aus den Regelungen des Beschlusses der KODA vom 30.6.2004 Regelung zur Sicherung der Arbeitsplätze und Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen (Beschäftigungssicherung) ab.

Die dortige Regelung verbietet nur dann Abweichungen zum Nachteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn es zu Dienstvereinbarungen nach Maßgabe dieses Beschlusses der KODA vom 30.6.2004 gekommen ist.

An derartigen Dienstvereinbarungen fehlt es vorliegend.

6. Damit verbleibt es dabei, dass mangels normativer Geltung kollektiven Arbeitsrechts die Antragsgegnerin berechtigt blieb, mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abweichende Vereinbarungen zu den arbeitsvertraglichen Regelungen zur Zahlung eines Urlaubsgeldes

zu treffen, die allein ableiten aus den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen tarifvertraglichen Bestimmungen des Öffentlichen Dienstes.

7. Zudem sei der Vollständigkeit halber darauf hingewiesen, dass Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ohne entsprechende kirchengesetzliche Regelung keine unmittelbare und zwingende, d.h. normative Geltung einer kirchlichen Arbeitsrechtregelung des Dritten Weges für Arbeitsverhältnisse mit kirchlichen Arbeitgebern bedingen, soweit solche künftig für die anstehende Regulationsfrage „Urlaubsgeld“ durch die KODA unter Beteiligung der Antragstellerin – ohne gesonderte Anordnung der normativen Wirkung - zustande kommen sollte.

a) Voraussetzung für eine unmittelbare und zwingende Geltung kollektiven Arbeitsrechts ist nämlich, dass die normative Wirkung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen beim Zustandekommen einer solchen Regelung auf dem Dritten Weg ausdrücklich angeordnet ist.

b) Das säkulare Recht ordnet für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen keine solche unmittelbare und zwingende Geltung, d.h. normative Wirkung an.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können kirchliche Arbeitsrechtsregelungen die Arbeitsverhältnisse nicht unmittelbar und zwingend gestalten, sondern bedürfen stets der vertraglichen Transformation durch Einzelvertrag, Gesamtzusage oder Einheitsregelung (BAG Urteil vom 6.12.1990 – 6 AZR 159/89 – BAG Urteil vom 17.4.1996 – 10 AZR 558/95 – AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 24; BAG Urteil vom 24.9.1997 – 4 AZR 452/96 – AP AVR Caritasverband § 12 Nr. 10; Urteil vom 15.11.2001 – 6 AZR 88/2001 n.v.).

Damit verbleibt es dabei, dass nach der bestehenden Rechtslage einzelvertragliche Vereinbarungen, wie sie die Antragsgegnerin durch ihr Schreiben vom 7.7.2005 initiiert hat, weder verboten waren noch einen Eingriff in eigene Rechte der Antragstellerin oder der Kommission zustehende Rechte darstellt.

8. Nach alledem fehlt es somit an den Voraussetzungen für die Zulässigkeit der gestellten Anträge durch die Antragstellerin im Sinne des § 17 Abs. 3 KODA-O.

Die Anträge der Antragstellerin waren somit als unzulässig zu verwerfen.

III.

Die getroffene Entscheidung beruht auf den tatsächlichen Umständen des Einzelfalles.
Der Rechtsstreit hat keine grundsätzliche Bedeutung. Aus diesen Gründen hat die Schlichtungsstelle die Revision nicht zugelassen, § 47 Abs. 2 KAGO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird verwiesen.

Köln, den 25.08.2005

gez. Loskand

gez. Bremer

gez. Jüngst

gez. Billen

gez. Kaul