

Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Az.: **KAG Mainz M 14/08 Mz**

Beschluss

In dem Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde mit den Beteiligten

1. MAV

Beklagte und Beschwerdeführerin,

2. CV

Kläger und Beschwerdegegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz am 29.1.2009 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter G. und S. als Beisitzer beschlossen:

Der Beschwerde der beklagten Mitarbeitervertretung wegen Nichtzulassung der Revision im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 14.8.2008 wird nicht abgeholfen. Die Beschwerde wird dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof vorgelegt.

Gründe

I.

Mit am 13.10.2008 beim Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) eingegangenen Schriftsatz hat die beklagte Mitarbeitervertretung (MAV) Beschwerde gem. § 48 KAGO gegen die Nichtzulassung der Revision im Urteil vom 14.8.2008 eingelegt, das ihr am 16.9.2008 zugestellt worden war. – In diesem Urteil hat das KAG dem klägerischen Antrag auf Zustimmungsersetzung zu einer Rückgruppierung entsprochen; die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) hat es nicht zugelassen. – Mit Schriftsatz vom 17.11.2008, beim KAG am Montag, dem 17.11.2008 eingegangen, hat die beklagte MAV ihre Beschwerde begründet. Sie macht geltend, die Revision hätte wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen werden müssen. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Beschwerde. Mit Schriftsatz vom 22.1.2009 nimmt er zur Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde Stellung. Auf die Schriftsätze der beklagten MAV vom 17.11.2008 und der Klägerin vom 21.1.2009 wird Bezug genommen.

II.

1. a. Mit der Nichtzulassungsbeschwerde, die gem. § 48 Abs. 1 KAGO bei in einem Urteil des KAG nicht zugelassener Revision eingelegt werden kann, ist zunächst das KAG befasst, das das Urteil erlassen hat, gegen welches Revision eingelegt werden soll (§ 48 Abs. 2 KAGO). Dieses Gericht hat, wie sich aus § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO ergibt, zu entscheiden, ob es der Beschwerde abhilft, d. h. die Revision – doch noch und nachträglich – zulässt, wobei die KAGO zu diesem Verfahrensabschnitt keine näheren Regelungen enthält.
- b. Mit Blick auf zivilprozessuale Grundsätze und vergleichbare Verfahrensbestimmungen nach der ZPO und dem ArbGG erscheint für den hier in Frage stehenden Verfahrensabschnitt angebracht:
 - Die erforderliche Abhilfeentscheidung erfolgt durch Beschluss und ohne mündliche Verhandlung. Denn mündliche Verhandlung ist für Urteile vorgesehen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 KAGO). Vorliegend ist bereits ein instanzbeendigendes Urteil auf Grund mündlicher Verhandlung ergangen.
 - Zu entscheiden ist unter Beiziehung von ehrenamtlichen Richtern, da das die Nichtzulassung der Revision enthaltende Urteil unter Beteiligung von ehrenamtlichen Richtern ergangen ist (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 5. Aufl., § 78 ArbGG Rz 9).
 - Dabei ist es nicht erforderlich, dass die ehrenamtlichen Richter herangezogen werden, die am Urteil beteiligt waren. Die Nichtzulassungsbeschwerde mit der von ihr veranlassten Abhilfeentscheidung führt nicht zu einer Fortsetzung oder Wiedereröffnung der ursprünglichen mündlichen Verhandlung, auf Grund derer das Urteil ergangen ist. Es ist ausreichend, wenn die ehrenamtlichen Richter als Beisitzer an der Abhilfeentscheidung mitwirken, die am Entscheidungstag nach der Beisitzerliste heranzuziehen sind (vgl. Germelmann/Matthes u. a., Arbeitsgerichtsgesetz, 6. Aufl., § 78 a Rz. 23, § 78 Rz 28; Erfurter Kommentar a. a. O.). Zudem steht ja auch nicht eine Urteilsergänzung i. S. der § 64 Abs. 3 a bzw. § 72 Abs. 1 Satz 2 i. V. mit § 64 Abs. 3 a ArbGG in Frage.
2. In der Sache, was Abhilfe bezüglich Nichtzulassung der Revision angeht, hat die rechtzeitig eingelegte und begründete Beschwerde (§ 48 Abs. 1, 2 KAGO; § 222 Abs. 1, 2 ZPO; §§ 187, 188 BGB) keinen Erfolg. Im Wege der Abhilfe ist die Revision nicht zuzulassen. Die Voraussetzung dafür, nämlich die, wie von der beklagten MAV geltend gemacht, grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache (§ 48 Abs. 2 Satz 3 i. V. mit § 47 Abs. 2 a KAGO) ist nicht anzuerkennen.
 - a. Die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtssache ist gegeben, wenn die Entscheidung eines Rechtsstreits von einer klärungsfähigen und klärungsbedürftigen Rechtsfrage abhängt und diese Klärung entweder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit berührt sind. Eine Rechtsfrage ist klärungsfähig, wenn sie entscheidungserheblich war, das Urteil also auf der Beantwortung dieser Rechtsfrage beruht. Sie ist klärungsbedürftig, wenn entweder höchstrichterlich noch nicht entschieden ist oder zwar entschieden ist, aber gewichtige Gerichtspunkte gegen diese Entscheidung vorgebracht werden (BAG vom 13.6.2006, NZA 06, 1004 = NJW 06, 3371, m. w. N.). Der Beschwerdeführer muss die durch die anzufechtende Entscheidung aufgeworfene Rechtsfrage benennen und die weiteren Voraussetzungen für ihre grundsätzliche Bedeutung aufzeigen (BAG vom 23.1.2007, NJW 07,

1165; BAG vom 14.4.2005, NJW 05, 1965).

- b. Vorliegend ist der Beschwerdebegründung zu entnehmen, dass die beklagte MAV folgende Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung in dem Urteil aufgeworfen sieht:
- Steht der MAV auf Grund des unterschiedlichen Wortlauts von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz einerseits und von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG andererseits ein weitergehendes Zustimmungsverweigerungsrecht zu als einem Betriebsrat auf Grund des Betriebsverfassungsgesetzes?
 - Kann die MAV bei Nichteinhaltung einer Zusage an einen Mitarbeiter betreffend Beibehaltung einer bestimmten Eingruppierung die Zustimmung zur Rückgruppierung dieses Mitarbeiters wegen Verstoßes gegen geltendes Recht i. S. von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz berechtigt verweigern?
- c. Die Entscheidungserheblichkeit dieser Rechtsfragen ist ohne weiteres anzunehmen wie auch die allgemeine Bedeutung ihrer Klärung für die Rechtsordnung, nämlich das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht.
- d. Es fehlt jedoch an der Klärungsbedürftigkeit.
- (1) Selbst wenn insoweit nicht auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abzuheben ist, was durchaus bei identischem Wortlaut von Bestimmungen in Mitarbeitervertretungsordnungen und im Betriebsverfassungsgesetz in Betracht zu ziehen wäre, so sind die hier interessierenden Rechtsfragen durch die Rechtsprechung des KAGH bereits entschieden. Gewichtige Gesichtspunkte sind gegen diese Rechtsprechung bisher nicht vorgebracht worden.
- (2) Im Urteil des KAGH vom 3.8.2007 – M 03/07 – heißt es, dass es bei der "Höhergruppierung" und "Rückgruppierung" um die Einordnung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema geht. Das Mitbestimmungsrecht solle die richtige Einstufung gewährleisten; es gehe um Normenvollzug. Bei dem Mitbestimmungsrecht handele es sich daher um ein Mitbeurteilungsrecht i. S. einer Richtigkeitskontrolle. Diese beziehe sich auf die Einordnung in die Vergütungsregelung, die ein Arbeitgeber der Entgeltgewährung zugrundelegt. – Bereits im Urteil des KAGH vom 30.11.2006 – M02/06 –, auf das im Urteil vom 3.8.2007 verwiesen wird, hatte der KAGH die Funktion des Mitbestimmungsrechts bezüglich Gewährleistung der richtigen Einstufung betont und hervorgehoben, dass es sich bei dem Mitbestimmungsrecht um ein "Mitbeurteilungsrecht i. S. einer Richtigkeitskontrolle" handele. Hierzu verwies der KAGH – "so auch zu dem Mitbestimmungstatbestand in § 99 BetrVG" – auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (- und zitierte BAG-Entscheidungen, auf die sich auch das KAG in der Ausgangsentscheidung, dem Urteil vom 16.2.2006 – KAG Mainz M 13/05 Tr – bezogen hatte).
- (3) Höchststrichterlich entschieden ist also, dass Bezugspunkt für das Mitbestimmungsrecht und Beurteilungsmaßstab für die Richtigkeitskontrolle bezüglich Ein-/Höher- oder Rückgruppierung die anzuwendende Vergütungsregelung i. S. eines kollektiven Entgeltschemas ist. Damit ist geklärt, dass das Zustimmungsverweigerungsrecht – abgesehen vom Fall der Anwendung einer kirchengesetzlich nicht legitimierten Vergütungsregelung (s. KAGH vom

30.11.2006) – nur in diesem Bezugsrahmen besteht, die Zustimmungsverweigerung also allein die (Un-)Richtigkeit der Einordnung in ein Entgeltschema mit seinen Vergütungsgruppen zum Gegenstand haben kann. Folglich kann eine nicht hierauf bezogene Zustimmungsverweigerung nicht berechtigt sein und die Ersetzung der Zustimmung bei einer derart begründeten Zustimmungsverweigerung nicht entgegenstehen.

(4) Daraus ergibt sich, dass

- wegen des Gehaltes des Mitbestimmungstatbestandes Eingruppierung (wie auch Höher- oder Rückgruppierung) – und des diesbezüglichen Mitbestimmungsrechts nach seinem Sinn und Zweck – der MAV trotz des unterschiedlichen Wortlautes von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier und von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ein weitergehendes Zustimmungsverweigerungsrecht als einem Betriebsrat nicht zusteht,
- im Hinblick auf eine individuelle Zusage betreffend Eingruppierung die MAV im Falle einer beabsichtigten Rückgruppierung nicht zu einer Zustimmungsverweigerung wegen Verstoßes gegen geltendes Recht i. S. von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier berechtigt ist.

3. Wird, wie hier geschehen, der Nichtzulassungsbeschwerde nicht abgeholfen, so entscheidet der KAGH (§ 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO). Ihm ist deshalb die Beschwerde zur Entscheidung vorzulegen.

gez. R.

gez. G.

gez. S.