

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Az.: 8/15 KAG

Urteil

In dem Rechtsstreit

Kläger:	Kath. Kirchengemeinde
vertreten durch:	Pfarrer
vertreten durch:	

gegen

Beklagter:	MAV der Kath. Kirchengemeinde
vertreten durch:	Vorsitzende
vertreten durch:	

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Januar 2016 durch

den Vorsitzenden Richter

Christian Haase

sowie die beisitzenden Richter

Markus Ahlers, Dienstnehmerseite

und

Peter Frings, Dienstgeberseite

entschieden:

Die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Frau XXX sowie der Frau XXX in die Entgeltgruppe S 3 der Anlage 29 der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung - KAVO - wird gemäß § 33 Abs. 4 MAVO ersetzt.

Die notwendigen Auslagen der Beklagten trägt die Klägerin.

Die Revision wird zugelassen.

Gründe:

I.

Die Kirchengemeinde XXX hat zum 1. August 2015 zunächst befristet bis zum 31. Juli 2016 die als Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung ausgebildeten Frau XXX sowie Frau XXX als Ergänzungskraft im Kindergarten eingestellt. Die Klägerin hat, so ihr Vortrag, gemäß den diesbezüglichen Durchführungshinweisen des Bischöflichen Generalvikariat Münster die Mitarbeiterinnen in die Entgeltgruppe S 3 der Anlage 29 - Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen im Sozial -und Erziehungsdienst - zur kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung eingruppiert.

Grundlage der Vertragsbeziehungen sind die Arbeitsverträge vom 3. Juni 2015 bzw. 6. Juli 2015, auf die gemäß § 2 die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) in ihrer jeweils gültigen Fassung einschließlich der Anlagen Anwendung findet. Die Beklagte wurde gehört und stimmte der Einstellung zu. Gleichzeitig wurde durch die Mitarbeitervertretung die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 3 abgelehnt. Sie vertrat bei dem mündlichen Einigungsversuch am 19.8.2015 die Meinung, dass die Mitarbeiterinnen in die Entgeltgruppe S 6 nämlich- Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit - einzugruppiert seien. Dies würde auch dann gelten, wenn wie vorliegenden Fall eine Beschäftigung als Ergänzungskraft arbeitsvertraglich vereinbart sei. Die Klägerin hat eine vorläufige Regelung getroffen und die Mitarbeiterinnen entsprechend der Entgeltgruppe S 3 vergütet.

Die Ergänzungskraft übe nicht die Tätigkeit eine Erzieherin aus. Dies ergebe sich auch aus der Vereinbarung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel nach § 2 Abs. 1 der Vereinbarung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel nach § 26 Abs. 3 Nr. 3 KiBiz - Personalvereinbarung zum KiBiz-. Diese erhalte folgende Erläuterung für das Funktionsmerkmal der Ergänzungskräfte: „Ergänzungskräfte sind Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, Sozialassistentinnen und Sozialassistenten, Heimerziehungshelferinnen und Heimerziehungshelfer, Krippenerzieherinnen und Krippenerzieher, Hortnerinnen und Hortner oder Personen mit einer vergleichbaren Ausbildung.“ Wenn also laut Personalvereinbarung Kinderpflegerinnen Ergänzungskräfte seien, dann sei die übertragene Tätigkeit einer Kinderpflegerin auch die einer Ergänzungskraft und die übertragene Tätigkeit einer Ergänzungskraft auch die einer Kinderpflegerin oder sonstigen Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübten. Der Aufgabenbereich der Ergänzungskräfte bestehe insbesondere in der Beteiligung an der Gruppenarbeit unter Anleitung der pädagogischen Fachkraft, der Ausführung pflegerischer und hauswirtschaftlicher Arbeiten, die in direktem Zusammenhang mit der pädagogischen Arbeit stehen, insbesondere im Rahmen der Über-Mittag-Betreuung, Betreuung der Kinder bei vorübergehender Verhinderung der pädagogische Fachkraft

nach Weisung der Leiterin der Tageseinrichtungen, Teilnahme an Dienstbesprechungen nach Weisung der Leiterin der Tageseinrichtung.

Die Klägerin beantragt,

durch das kirchliche Arbeitsgericht gemäß § 33 Abs. 4 MAVO die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Frau XXX sowie der Frau XXX in die Entgeltgruppe S 3 der Anlage 29 der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung - KAVO - ersetzen zu lassen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass der Systematik des Anhangs 1 der Anlage 29 zu folgen sei. Danach erfolge die Einordnung abhängig von der Qualifikation der Mitarbeiterin und im zweiten Schritt sei gefordert, dass die Mitarbeiterin entsprechend ihrer Qualifikation tätig sei. Danach müssten Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in die S 6 eingruppiert werden. Zu ihrem Tätigkeitsfeld gehören unter anderem Entwicklung in der pädagogischen Arbeit vor Ort in Anlehnung an das durch das Team der Einrichtung mit entwickelten Konzepte und Umsätze, Erstellen von Lern- und Bildungsdokumentationen in Zusammenarbeit mit den anderen pädagogischen Fachkräften, Zusammenarbeit mit den Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigten, Zusammenarbeit mit einzelnen Institutionen bezogen auf die Kinder in ihren Verantwortungsbereich im Einvernehmen mit der Leitung, Mitwirkung bei der Anleitung von Praktikantinnen und Praktikanten in ihrem Verantwortungsbereich, verantwortliche Übernahme von Aufgaben, die die Leitung im Rahmen des Direktionsrechts an sie delegiert. Unter anderem beruft sich die Beklagte auch auf ein Urteil des Arbeitsgerichtes in Dortmund vom 10.11.2011 - 4 CA 2964/11 -.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze vollinhaltlich Bezug genommen. Die den beiden Ergänzungskräften bei Abschluss des jeweiligen Arbeitsvertrages ausgehändigte Dienstanweisung nebst der Anlage zur Dienstanweisung der Katholischen Kirchengemeinde XXX für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kindertageseinrichtungen der Kirchengemeinde lag in der mündlichen Verhandlung vor und war Gegenstand der Erörterungen. Auch auf deren Inhalt wird Bezug genommen.

Durch Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichtes vom 4. Dezember 2015 sind die ursprünglich drei Verfahren - 8/15, 12/15 und 13/15 - zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden, das Verfahren 13/15 ist nach Rücknahme der Klage gemäß § 29 KAGO eingestellt worden.

II.

Die Klage hat Erfolg, da die von der klagenden Dienstgeberin erstrebte Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen XXX und XXX in die Entgeltgruppe S 3, , der Anlage 29 KAVO dort ihren Rechtsgrund findet.

Die Beklagte hat zu Unrecht ihre Zustimmung zur Eingruppierung verweigert.

1. Die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil ist zulässig. Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO des Bistum Münster. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 33 MAVO Münster. Für die Fälle des § 35 MAVO Münster ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Münster vorgesehen, dass die Dienstgeberin das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann.

Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts gem. § 33 Abs. 4 MAVO Münster liegen vor.

Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2, 3 MAVO Münster ist durchgeführt worden. Die MAV hat rechtzeitig ihre Zustimmungsverweigerung erklärt und diese auch begründet.

2. Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiterinnen ist zu ersetzen, weil ein Normverstoß im Sinne eines Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO nicht vorliegt. Die von der Dienstgeberin beabsichtigte Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiterinnen entspricht den einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen.

Bei der Eingruppierung geht es um die – erstmalige – Festsetzung der für die Mitarbeiterinnen nach den Merkmalen ab ihrer Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) auszuübenden Tätigkeit maßgebende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Aufl. (2011), § 35 Rn 5; Freiburger Kommentar - _Sroka - , § 35 Anm. 6; Eichstätter Kommentar, Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, , Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, KAGO, 1. Auflage, 2014, - Schmitz - § 35 Anm. 7. Sie erfolgt bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung (KAVO u. AVR) durch Eingruppierung in die dort vorgesehene Gruppeneinteilung. Die Eingruppierung erschöpft sich in der Anwendung in sich bestimmter und einer festgelegten Vergütungs-/Entgeltgruppe zugeordneter Einreihungsmerkmale (Vergütungsmerkmale) und ist daher kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, - Jüngst - § 35 Rn. 6; u.a. Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg- Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012 – AS 19/11-, Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts für das Bistum Münster, nordrhein–westfälischer Teil vom 8.Oktober 2015 in dem Verfahren 6/15).

Die Mitarbeiterinnen sind in der Vergütungsgruppe – Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht, das heißt, wenn zeitlich mindestens die Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen, vgl. Freiburger Kommentar – Sroka - § 35 Anm. 7, Eichstätter Kommentar - Schmitz- § 35 Anm. 9.

Das Zustimmungsverfahren bei der Eingruppierung nach Maßgabe verbindlicher Tätigkeitsmerkmale bedeutet eine Beschränkung des Mitbestimmungsrechts auf die Richtigkeitskontrolle hinsichtlich des Normenvollzugs, also der richtigen Anwendung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung. Die Mitarbeitervertretung soll mitverantwortlich sicherstellen, dass die Mitarbeiterinnen richtig gemäß der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung eingestuft werden (vgl. Freiburger Kommentar – Sroka - § 35 Rn. 7).

Das Mitbestimmungsverfahren eine Eingruppierung betreffend dient somit der Rechtskontrolle. Eingruppierung bedeutet die Festsetzung der geschuldeten Vergütung bzw. des geschuldeten Entgelts nach Maßgabe der für das Arbeitsverhältnis geltenden Vergütungs- oder Entgeltordnung.

Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung ist somit im Ergebnis ein Mitbeurteilungsrecht. Diese Mitbeurteilung ist im Klageverfahren zu überprüfen, so dass die Zustimmung zur beantragten Eingruppierung nur dann ersetzt werden kann, wenn diese Eingruppierung sich im Wege der Überprüfung der Rechtsanwendung als zutreffend erweist (vgl. hierzu die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, Beschluss vom 31.05.1983 – 1 ABR 57/80, APNr 27 zu § 118 BetrVG; Beschluss vom 30.10.2001 –1 ABR 8/01, ZTR 2002, 349).

Ein Normverstoß im Sinne des - hier allein aufgrund der von der MAV gegebenen Begründung – Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Absatz 2 Nr. 1 MAVO Münster ist nicht feststellbar. Die von der klagenden Kirchengemeinde beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterinnen verstößt nicht gegen die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen.

Für eine Eingruppierung nach S 6 der Anlage 29 KAVO, wie sie die Beklagte für möglich halt, fehlt es an den Voraussetzungen

.

Hier heißt es:

“ S 6

Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.”

Unstreitig handelt es sich bei den hier eingestellten Mitarbeiterinnen um Erzieherinnen

mit staatlicher Anerkennung. Insoweit liegt auch kein Streit zwischen den Parteien vor. Die weitere Voraussetzung, nämlich dass die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Entgeltgruppe entspricht - § 20 Absatz 2 KAVO -, liegt im vorliegenden Fall jedoch nicht vor.

Bei der Beurteilung der auszuübenden Tätigkeit ist zunächst umfassend auf die den Mitarbeiterinnen ausgehändigte Dienstanweisung zu verweisen, aus der sich die vom Dienstgeber erwarteten und mit den Mitarbeiterinnen vereinbarten Tätigkeiten ergeben.

Bei einem Vergleich der von den Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und der als Ergänzungskräfte eingestellten Mitarbeiterinnen erwarteten und abverlangten Tätigkeiten sticht hervor, dass die Ergänzungskräfte, anders als die als Erzieherinnen eingesetzten Mitarbeiterinnen, Tätigkeiten auszuüben haben, welche nicht als selbstverantwortliche erzieherische Tätigkeiten einzuordnen sind. So sollen sie die pädagogischen Fachkräfte in der pädagogischen Arbeit in der Gruppe lediglich unterstützen, bei Verhinderung der pädagogischen Fachkraft die Kinder betreuen, jedoch nach Weisung der Leiterin der Tageseinrichtung und auch nur nach Weisung der Leiterin der Tageseinrichtung an Dienstbesprechungen teilnehmen.

Es werden also hier überwiegend supportive Tätigkeiten von den Ergänzungskräften verlangt, die, soweit es den pädagogischen Bereich betrifft, lediglich den Fachkräften zuarbeiten, ohne selbstverantwortlich wie eine Erzieherin in der Tageseinrichtung tätig werden zu sollen.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat gesehen und auch rechtlich bewertet, dass auch unter Berücksichtigung dieser Anforderungen die von der Beklagten vorgetragene Umstände weder für sich genommen noch in einer Gesamtbetrachtung eine Eingruppierung der beiden Mitarbeiterinnen in die Entgeltgruppe S 6 erforderlich ist. Vielmehr ist die Eingruppierung der beiden Mitarbeiterinnen in die Entgeltgruppe S 3 angemessen, so wie die Klägerin das auch beantragt hat.

Es ist nämlich auch nicht dargetan und auch sonst ersichtlich, dass die beiden Mitarbeiterinnen auf Veranlassung oder aber auch mit Duldung der Klägerin tatsächlich Aufgaben und Tätigkeiten wahrnehmen, die die Anforderungen der Entgeltgruppe S 6 erfüllen.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat sich in der mündlichen Verhandlung durch Befragung der Parteien ein Bild von den tatsächlich in der Tageseinrichtung durch die Ergänzungskräfte geleisteten Tätigkeiten verschafft. Dabei ist zwar deutlich geworden, dass die Ergänzungskräfte durchaus auch im pädagogischen Bereich tätig werden, es ist aber nicht erkennbar geworden, dass diese tatsächlich erbrachten Tätigkeiten von einer Selbständigkeit gekennzeichnet sind, welche insbesondere der Tätigkeit der Erzieherinnen im Umgang mit den Kindern selbst, den Eltern der ihnen überantworteten Kinder sowie auch mit der Leitung der Tageseinrichtungen zukommt.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO Münster.

IV.

Die Revision wird gem. § 47 Absatz 2 Nr. 2a) KAGO zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat.

Rechtsmittelbelehrung:

(1) Die Revision ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(2) Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

(Haase)

(Frings)

(Ahlers)