



DIÖZESANES ARBEITSGERICHT
für den MAVO-Bereich Köln

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

MAVO 08 / 2007

U R T E I L

In dem Verfahren

der Katholischen Kirchengemeinde ..., vertreten durch den Kirchenvorstand, Vorsitzender: Pfarrer ...,
diese wiederum vertreten durch Frau Rechtsanwältin ...

– Klägerin

gegen

die Mitarbeitervertretung der Katholischen Kirchengemeinde ..., vertreten durch die Vorsitzende ...,
diese vertreten durch ...

– Beklagte

das Erzbistum ..., vertreten durch Herrn Generalvikar ...,
...,

– Beigeladene

hat das Diözesane Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich Köln auf die mündliche Verhandlung vom 28.02.2008

- durch den Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts, den Vorsitzenden Richter am LAG Herrn Manfred Jüngst
- sowie durch Herrn Christoph Schwarte als Beisitzer der Dienstgeberseite und
- Herrn Rainer Tüschbönner als Beisitzer der Mitarbeiterseite

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Gegenstand des Rechtsstreits sind Streitfragen um die Eingruppierung des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiterin Frau ... die mit Wirkung zum 01.04.2006 als Erzieherin in der Kindertagesstätte der Kirchengemeinde ... tätig ist.

Der von der Klägerin beabsichtigten Eingruppierung der Tätigkeit der Mitarbeiterin ... in Entgeltgruppe (EG) 8 Stufe 2+ erteilte das beigeladene Generalvikariat des Erzbistums ... keine Genehmigung, sondern machte geltend, dass die Einstufung in Entgeltgruppe (EG) 6 Stufe 3+ vorzunehmen sei.

Die Klägerin, die Katholische Kirchengemeinde ..., leitete hierauf das Verfahren auf Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau ... in Entgeltgruppe (EG) 6 Stufe 3+ gegenüber der Beklagten ein, die ihre Zustimmung verweigerte.

Da eine Einigung zur Eingruppierung auch unter neuerlicher Einschaltung des beigeladenen Generalvikariates des Erzbistums ... nicht zu erzielen war, leitete sodann die Klägerin das vorliegende Verfahren ein.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihre Zustimmung zur Eingruppierung von Frau ... geboren am ..., Personal-Nr. ..., zum 01.04.2006 als Fachkraft mit 19,25 Stunden in Entgeltgruppe 6, beginnend mit Stufe 2 – inklusive einer individuellen Zwischenstufe – EG 6 Stufe 3+ - gemäß Anlage 5 KAVO – zu erteilen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin Frau ... sind die Bestimmungen der KAVO Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung in der jeweils geltenden Fassung nebst den hierzu erlassenen Anlagen zur KAVO anzuwenden.

Vor der Begründung des Arbeitsvertrages mit der Klägerin war die Mitarbeiterin Frau ... in einem Arbeitsverhältnis des Bistums ... tätig, auf welches ebenfalls die KAVO Anwendung fand.

Das beigeladene Generalvikariat des Erzbistums ... hat seine Genehmigung der ursprünglich beabsichtigten Eingruppierung deshalb versagt, weil sich nach Auffassung des Generalvikariates die geschuldete Eingruppierung entgegen dem ursprünglichen Antrag der Klägerin und entgegen der Auffassung der Mitarbeitervertretung nach Maßgabe der Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen zu den Änderungen der KAVO zum 01.10.2005 (KAVO – Anlage 27) gemäß dem dortigen § 11 Abs. 5 nach Anlage 5b KAVO richte.

Demgegenüber halten Klägerin und Beklagte eine Überleitung und Einstufung nach Maßgabe der Anlage 5a KAVO für zutreffend und damit eine Eingruppierung in Entgeltgruppe (EG) 8 Stufe 2+ für geboten.

Wegen des sonstigen Sach- und Streitstands wird auf den vorgetragenen Inhalt der Akten sowie die gewechselten Schriftsätze der Parteien und des beigeladenen Generalvikariats, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Klage ist zulässig.

1. Ein Rechtsschutzinteresse der Klägerin, das Klageverfahren durchzuführen, ist zu bejahen, auch wenn die Klägerin mit der Beklagten die Rechtsauffassung teilt, dass eine Eingruppierung in Entgeltgruppe (EG) 8 Stufe 2+ zu erfolgen habe.

Die Klägerin als Dienstgeberin des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiterin Frau ... bedarf zur Eingruppierung der Genehmigung des beigeladenen Generalvikariates des Erzbistums

Diese Genehmigung ist nicht erteilt.

Nach Maßgabe dieser Vorgaben ist die Klägerin zudem als gehalten anzusehen, die vom zur Eingruppierung prüfenden Generalvikariat für zutreffend gehaltene Eingruppierung zum Gegenstand eines Mitbestimmungsverfahrens nach § 35 Abs. 1 Ziff. 1 MAVO zu machen.

Das Rechtsschutzinteresse der Klägerin ist daher zu bejahen.

2. Das Mitbestimmungsverfahren ist von der Klägerin ordnungsgemäß eingeleitet und die Zustimmung der Beklagten ordnungsgemäß und fristwährend versagt worden.

Hatte somit die beklagte Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung verweigert, so war es Sache des klagenden Dienstgebers, nunmehr das Kirchliche Arbeitsgericht anzurufen und die Zustimmungsetzung zu beantragen, § 33 Abs. 4 MAVO.

Dies ist mit der vorliegenden Klage ordnungsgemäß geschehen.

II. Die beantragte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau ... in Entgeltgruppe (EG) 6 Stufe 3+ war nicht zu erteilen.

1. Das Mitbestimmungsverfahren eine Eingruppierung betreffend dient der Rechtskontrolle.

Eingruppierung bedeutet die Festsetzung der geschuldeten Vergütung bzw. des geschuldeten Entgelts nach Maßgabe der für das Arbeitsverhältnis geltenden Vergütungs- oder Entgeltordnung. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters in Anwendung der Vergütungs- oder Entgeltordnung ist damit kein Akt der rechtlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung.

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 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).

2. Die zu überprüfende Eingruppierung richtet sich nach der KAVO und den Anlagen zur KAVO.

Die Mitarbeiterin Frau ... war bereits vor der Begründung ihres Arbeitsverhältnisses zur Klägerin in einem Arbeitsverhältnis im Bistum ... tätig, auf welches die KAVO Anwendung fand.

Zum 01.10.2005, somit zu einem Zeitpunkt vor der Begründung des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiterin ... zur Klägerin, war deren Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen zu den Änderungen der KAVO einzugruppieren. Dies ergibt sich aus § 60v KAVO.

Danach ist bestimmt, dass die im Rahmen der KAVO-Reform zum 01.10.2005 beschlossenen Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen sich aus der Anlage 5a, 5b, 6 und 27 der KAVO ergeben.

3. Nach Maßgabe der Anlage 27 (§ 1 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 1) erfolgte danach die Überleitung des mit der Mitarbeiterin Frau ... bestehenden Arbeitsverhältnisses in die ab dem 01.10.2005 geltende Entgelttabelle (Anlage 5),

wobei deren Vergütungsgruppe gemäß Anlage 5a den Entgeltgruppen der Tabelle zuzuordnen war.

Die sodann erfolgte Begründung des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiterin Frau ... zur Klägerin zum 01.04.2006 unterfällt den Bestimmungen nach § 1 Abs. 1 Satz 2 der Anlage 27 KAVO.

Danach gelten die Bestimmungen der Anlage 27 KAVO auch für solche Mitarbeiter, die am 30.09.2005 schon und am 01.10.2005 noch in einem Arbeitsverhältnis standen, auf das diese Ordnung Anwendung findet, wenn dieses Arbeitsverhältnis beendet wird und sich innerhalb von sechs Monaten ein neues Arbeitsverhältnis anschließt, auf das diese Ordnung Anwendung findet, für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses.

Diese Voraussetzungen sind in der Person von Frau ... im Arbeitsverhältnis zur Klägerin – dies ist zwischen allen Beteiligten des Rechtsstreits nicht im Streit – erfüllt.

Entgegen der Auffassung des beigeladenen Generalvikariates des Erzbistums ... ist die hiernach erforderliche Eingruppierung nicht nach Maßgabe des § 11 Abs. 5 Anlage 27 KAVO in Anwendung der Anlage 5b KAVO vorzunehmen, so dass die hierzu beantragte Zustimmungsersetzung der Beklagten auf den Antrag der Klägerin hin nicht erteilt werden konnte.

4. Die anzuwendenden Vorschriften der KAVO nebst Anlagen bedürfen der Auslegung. Ohne eine abschließende Festlegung zur Rechtsqualität der KAVO vorzunehmen, ist jedenfalls davon auszugehen, dass es sich diesbezüglich um Rechtsnormen des kollektiven Arbeitsrechts handelt. Aus dem normativen Charakter dieser Regeln leitet daher, wie für Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, eine Auslegung entsprechend den Regeln über die Auslegung von Gesetzen ab.

Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn.

Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Dabei sind insbesondere der Gesamtzusammenhang sowie der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten. Bleiben hiernach noch Zweifel, so können ohne Bindung an

eine Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte oder auch eine praktische Übung, herangezogen werden.

Nach Wortlaut und systematischem Aufbau der Regelungen in der Anlage 27 zur KAVO spricht bereits die Formulierung in § 1 Abs. 1 dafür, die Regelung nicht im Sinne der Auffassung des Generalvikariates des Erzbistums ... zu verstehen.

Die für die Mitarbeiterin Frau ... einschlägige Vorschrift findet sich in der Anlage 27 KAVO § 1 Abs. 1.

Das beigeladene Generalvikariat räumt ein, dass die Fallgestaltung der Anlage 27 KAVO § 1 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 dazu führt, die Vergütungsgruppe gemäß Anlage 5a den Entgeltgruppen der Tabelle zuzuordnen.

Die für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin Frau ... einschlägige Bestimmung steht in demselben Absatz des § 1. Es ist die Vorschrift des § 1 Abs. 1 Satz 2 der Anlage 27 zur KAVO.

Schon die Formulierung in der Einleitung des § 1 Abs. 1 Satz 2 „Diese Bestimmungen gelten auch ...“ spricht dafür, dass dann auch für die Zuordnung der Vergütungsgruppe in eine Entgeltgruppe dasselbe gelten soll, wie für die unstreitigen Fälle nach § 1 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 27 KAVO.

Hinzu kommt, dass zum Geltungsbereich der Anlage 27 KAVO § 1 Abs. 2 gerade für weitere Fälle, die nicht § 1 Abs. 1 unterfallen, bestimmt, dass die Regelungen der Anlage 27 KAVO anzuwenden sind. Damit verdeutlicht sich, dass § 11 Abs. 5 der Anlage 27 zur KAVO nicht ohne Anwendungsfälle bleibt, wenn die Fälle des § 1 Abs. 1 Satz 2 nicht § 11 Abs. 5 der Anlage 27 zur KAVO unterfallen. Somit spricht auch der systematische Aufbau der Normen in § 1 Abs. 1 und 2 der Anlage 27 KAVO nicht für sondern gegen die Rechtsauffassung des beigeladenen Generalvikariates.

Berücksichtigt man darüber hinaus, dass die Regelungen in § 1 Abs. 1 Satz 2 und 3 der Anlage 27 KAVO erkennbar Bestandsschutzcharakter haben, so erlaubt sich in allen Regelungsfällen des § 1 Abs. 1 Satz 1 bis 3 der Anlage 27 KAVO nur eine Zuordnung der Vergütungsgruppen in die Entgeltgruppen der Anlage 5a gemäß § 2 Abs. 1 Anlage 27 KAVO.

Dieses Ergebnis bestätigt sich, wenn man bedenkt, dass – worauf auch das beigeladene Generalvikariat des Erzbistums ... hinweist – die gesamte Systematik der

Anlage 27 aus den Regelungen des Öffentlichen Dienstes (dort TVÜ) adaptiert ist. Auch diese Regeln enthalten zunächst in § 1 die Bestimmungen zum Geltungsbereich, in denen insbesondere auch Vorschriften enthalten sind, die § 1 Abs. 2 Anlage 27 KAVO entsprechen, vgl. beispielsweise § 1 Abs. 2 TVÜ-Bund und § 1 Abs. 2 TVÜ-VKA. Dieser Vorschrift entsprechend wird der persönliche Geltungsbereich des TVÜ-Bund und des TVÜ-VKA auf die Anwendung von Übergangsrecht um Beschäftigte erweitert, die nach dem 30.09.2005 erstmals oder erneut bei einem Mitgliedsunternehmen des Arbeitgebers eingestellt werden. Ihre Einbeziehung ist somit sachlich eingeschränkt. Spezielle Voraussetzungen für die Einbeziehung dieser Beschäftigungsverhältnisse ist eine ausdrückliche Regelung im TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA und generell, dass das Arbeitsverhältnis unter den TVöD fällt.

Damit entsprechen die Vorschrift in § 1 Abs. 2 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA inhaltlich den Regelungen, die zur Anlage 27 KAVO dort ebenfalls in § 1 Abs. 2 getroffen sind.

Fälle, in denen Vorschriften des TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA neu eingestellte Beschäftigte im Sinne der § 1 Abs. 2 TVÜ-Bund bzw. § 1 Abs. 2 TVÜ-VKA umfassen, stellen insbesondere die Fallkonstellationen der § 17 TVÜ-Bund bzw. § 17 TVÜ-VKA dar (vgl. Bepler/Böhle/Martin/Stöhr, Kommentar zum Tarifrecht der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Bereich des Bundes und der VKA, TVÜ-Bund § 1 Rn 34 und TVÜ VKA § 1 Rn 32) der Vorschrift, die ihrerseits § 11 der Anlage 27 KAVO vergleichbar ist.

Damit ist im Hinblick auf die identische Systematik der Regelwerke Anlage 27 KAVO einerseits, TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA andererseits ableitbar, dass die zur Stützung der Rechtsauffassung des beigeladenen Generalvikariates in Bezug genommene Vorschrift des § 11 Abs. 5 der Anlage 27 KAVO nicht den Regelungsfall des Rechtsstreits nach § 1 Abs. 1 Satz 2, sondern die Regelungsfälle nach § 1 Abs. 2 der Anlage 27 KAVO betrifft.

Somit vermochte auf Antrag der Klägerin die Zustimmung der Beklagten zur beantragten Eingruppierung nicht erteilt werden.

- III. Die Kammer hat die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat, § 47 Abs. 2a KAGO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist für die Klägerin das Rechtsmittel der Revision gegeben.

Die Revision ist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen.

Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, eingelegt wird.

Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Köln, den 28.02.2008

gez. Manfred Jüngst

gez. Christoph Schwarte

gez. Rainer Tüschbönner