

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Az.: 14/15 KAG

Urteil

In dem Rechtsstreit

Kläger:	Caritasverband
vertreten durch:	Personalleiter

gegen

Beklagte:	MAV Caritasverband
vertreten durch:	Vors.
vertreten durch:	

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Februar 2016 durch

den Vorsitzenden Richter

Christian Haase

sowie die beisitzenden Richter

Wolfgang Hardeweg, Dienstnehmerseite

und

Ulrich Schulze, Dienstgeberseite

entschieden:

Die verweigerte Zustimmung der Beklagten zur beantragten Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die Entgruppe Kr 7a Stufe 4 der Anlage 32 AVR wird ersetzt.

Die notwendigen Auslagen der Beklagten trägt der Kläger.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Der Kläger übersandte das Formblatt zur „Beteiligung der MAV an einer Einstellung“ am 21. August 2015 mit dem Antrag, die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung von Frau XXX sowie zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe KR 7a der Anlage 32 zu den AVR sowie der Zuordnung zur Stufe 4 zu erteilen. Der Antrag wurde zusammen mit dem Lebenslauf von Frau XXX übersandt. Aus diesem ergibt sich zum beruflichen Werdegang, dass sie ab dem 1.10.1998 im XXX Altenheim in XXX beschäftigt gewesen ist, ab dem 1.1.2003 als stellvertretende Wohnbereichsleitung tätig war. Ab April 2007 begann die Elternzeit der Einzustellenden. Seit dem 1. September 2008 bis zum 30.6.2009 war sie geringfügig beschäftigt beim Caritasverband XXX in der Caritas - Sozialstation in XXX. Ab Juli 2009 begann eine erneute Elternzeit. Ab dem 1.7.2009 bis zum 30.10.2010 war sie geringfügig beschäftigt im Altenheim XXX in XXX, bis sie im November 2010 erneut in Elternzeit ging. Seit September 2011 ist sie Mitarbeiterin ausweislich ihres vorliegenden Lebenslaufes in der XXX GmbH-Altenheim in XXX.

Der Antrag auf Zustimmung ist am 1. September 2015 bei der Beklagten eingegangen. Die Beklagte hat mit E-Mail fristgerecht am 4. September 2015 Einwendungen gegen die beantragte Eingruppierung vorgebracht. Sie hat die Auffassung vertreten, dass nach Auswertung des im Lebenslauf dargestellten beruflichen Werdegangs eine Eingruppierung in die Stufe fünf korrekt sei. Dies möge überprüft werden. Die Klägerin hat mit E-Mail vom 14. September 2015 dazu Stellung genommen und erklärt, dass es sich im Fall von Frau XXX -wie auch im Beteiligungsbogen angegeben - um ein Anschlussdienstverhältnis im Bereich der AVR handele.

Die Mitarbeiterin sei bei ihrer derzeitigen Arbeitgeberin, der XXX GmbH, laut der vorliegenden Gehaltsabrechnung in Entgeltgruppe Kr 7a, Stufe 4 der Anlage 32 eingruppiert. Die bestehende Stufenzuordnung werde übernommen. Mit Schreiben vom 21. September 2015 hat die Beklagte ausgeführt, dass nach den ihr vorliegenden Unterlagen die Mitarbeiterin auf eine ununterbrochene Zeit im AVR Bereich von 13 Jahren und zwei Monaten komme (Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren seien unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. § 14 Abs. 3 Satz 2 AVR). Die Mitarbeiterin müsse deshalb in 7 a Stufe 5 Anlage 32 AVR eingruppiert werden.

Das Einigungsgespräch fand am 2. Dezember 2015 statt. In diesem Gespräch wurde in die unterschiedlichen Sichtweisen ohne Ergebnis erörtert. Mit Schreiben vom 7. Dezember 2015 hat der Kläger die Argumentation der Beklagten im Nachgang zum Einigungsgespräch geprüft und der Beklagten am 7. Dezember 2015 den ergebnislosen Abschluss des Einigungsverfahrens mitgeteilt. Die Beklagte hat daraufhin fristgerecht nach § 33 Absatz 3 MAVO Münster am 8. Dezember 2015 die Verweigerung der Zustimmung mitgeteilt.

Der Kläger ist der Auffassung, dass kein zulässiger Grund nach § 35 Abs. 2 der MAVO Münster für die Verweigerung der Zustimmung vorliege. Die beantragte Stufenzuordnung entspreche den Vorgaben der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes. Zudem liege auch keine unbegründete Bevorzugung oder Benachteiligung vor.

Die Mitarbeiterin werde im unmittelbaren Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR eingestellt. Zuletzt sei die Mitarbeiterin bei der XXX GmbH angestellt gewesen. Gemäß der Gehaltsabrechnung des letzten Dienstgebers sei die Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe 7 a, Stufe 4 der Anlage 32 AVR eingruppiert gewesen. Die bisherige Vergütung erfolge somit ebenfalls nach den Regelungen der Anlage 32 AVR. Damit seien die Regelungen des §13 Absatz 2a Buchstabe a der Anlage 32 AVR zur Stufenzuordnung anzuwenden. Demnach habe die Mitarbeiterin Anspruch auf das Entgelt der Stufe, das sie beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten habe. Dies sei, das ist zwischen den Parteien nicht im Streit, die Stufe 4.

Soweit die Beklagte vortrage, die Stufenzuordnung sei angesichts der langjährigen Berufserfahrung nicht korrekt, sei ihm, dem Kläger, eine Beurteilung nicht möglich. Der Kläger sehe es auch nicht als seine Aufgabe an, die Eingruppierung durch den vorhergehenden Dienstgeber zu überprüfen. Sollte die Eingruppierung beim bisherigen Dienstgeber nicht korrekt gewesen sein, so müsse die Mitarbeiterin dies gegenüber dem bisherigen Dienstgeber geltend machen. Im Falle einer Korrektur der Eingruppierung würde er - der Kläger- eine geänderte Stufenzuordnung selbstverständlich übernehmen.

Der Kläger beantragt,

die verweigerte Zustimmung der Beklagten zur beantragten Eingruppierung in die Entgeltgruppe Kr 7 a , Stufe 4 der Anlage 32 AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen und den Kläger zu verurteilen, das Zustimmungsverfahren erneut mit der korrigierten Einstufung einzuleiten.

Sie ist der Auffassung, der Kläger sei im Rahmen seiner Fürsorgepflicht bei einer Einstellung nach § 7 AVR verpflichtet zu prüfen, welche Eingruppierung und Einstufung sich bei neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes ergebe. Die Aussage des Klägers, dass eine Beurteilung, ob die Stufenzuordnung beim bisherigen Dienstgeber korrekt sei, für den Kläger nicht möglich sei, sei irreführend, weil nicht erforderlich. Die Einstufung ergebe sich jeweils aus der Berufserfahrung und dem vorherigen

Arbeitgeber der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Eine Einstellung der Mitarbeiterin finde nach § 7 AVR statt, wenn ein neuer Dienstvertrag abgeschlossen werde. Bei der Vornahme einer tariflichen Eingruppierung im Zusammenhang mit einer Neueinstellung handele es sich nicht um Rechtsgestaltung, sondern um Rechtsanwendung. Dabei sei der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt, eine fehlerhafte, der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht entsprechende Eingruppierung durch eine andere Eingruppierung und Einstufung zu korrigieren. Dies sei nach Auffassung der Beklagten auch dann der Fall, wenn daraus eine Höhergruppierung oder Höherstufung erfolge. Die höhere Einstufung bei der Einstellung nach vorheriger Tätigkeit im kirchlichen Dienst stelle eine Art Treueprämie dar. Hieraus sei abzuleiten, dass es sich bei dieser Regelung um einen Schutz vor Schlechterstellung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handele und nicht um Rechtsanwendung im Sinne der Tarifautomatik.

Wegen des weiteren Sach-Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vollinhaltlich Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg, da die von dem klagenden Dienstgeber erstrebte Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die Entgeltgruppe Kr 7 a der Anlage 32 AVR 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 Mitarbeitervertretung 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 Mitarbeitervertretung in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Münster vorgesehen, dass der Dienstgeber 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 Mitarbeitervertretung hat rechtzeitig ihre Zustimmungsverweigerung erklärt und diese auch begründet.

2. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiterin ist zu ersetzen, weil ein Normverstoß im Sinne eines Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Münster nicht

vorliegt. Die von der Dienstgeberin beabsichtigte Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiterin entspricht den einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen.

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.

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.Mai1983 – 1 ABR 57/80, APNr 27 zu § 118 BetrVG; Beschluss vom 30.Oktober 2001 –1 ABR 8/01, ZTR 2002, 349).

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

Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe Kr 7 a , Stufe 5 der Anlage 32 AVR, wie sie die Beklagte für möglich hält, fehlt es jedenfalls zur Zeit noch an den Voraussetzungen.

Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass es sich bei dem neuen Anstellungsvertrag mit dem Kläger um einen Anschlussdienstvertrag - unmittelbare Vorbeschäftigung - handelt, weil die Mitarbeiterin im unmittelbaren Anschluss an ihre Tätigkeit bei der XXX GmbH nunmehr bei dem Kläger tätig wird.

Für diesen Fall sieht § 13 Abs. 2 a Buchstabe a der Anlage 32 AVR vor, dass die Mitarbeiterin Anspruch auf das Entgelt der Stufe hat, das sie bei Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte. Auch hier besteht zwischen den Parteien kein Streit, dass es sich hierbei um die Entgeltgruppe 4 handelt, wie sich auch aus der beigefügten Gehaltsabrechnung ergibt.

Der Beklagten ist zwar zuzugeben, dass aufgrund des sich aus dem vorgelegten Lebenslauf herauszulesenden beruflichen Werdeganges und der entsprechenden Beschäftigungszeiten, eventuell bereits durch die vorhergehende Dienstgeberin eine fehlerhafte Eingruppierung erfolgt sein könnte.

Eindeutig feststellbare Grundlagen für eine derartige Einschätzung liegen jedoch nicht

vor.

So ergibt sich aus dem dem Gericht und den Parteien vorliegenden Lebenslauf der Mitarbeiterin XXX ein Einstellungsdatum bei der Vordienstgeberin mit Datum vom 1.8.2012 und aus dem Lebenslauf ein solches vom September 2011.

Auch ist nicht erkennbar, ob die Mitarbeiterin wie § 13 Absatz 3 der Anlage 32 AVR verlangt, auch in den Zeiten der geringfügigen Beschäftigung eingruppiert war und auch nicht, wann die jeweiligen Elternzeiten beendet waren, somit möglicherweise Dienstverhältnisse vorgelegen haben, die nicht als anrechenbare Zeiten im Sinne einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe der AVR anzurechnen wären.

Die Regelung des § 13 Abs. 2 a Buchstabe a) der Anlage 32 AVR ist zum Schutze der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erstellt, damit eine Schlechterstellung dann nicht erfolgt, wenn unmittelbar im Anschluss an eine Tätigkeit im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche die Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen eingestellt werden.

Der Vorschrift ist aber nicht zu entnehmen, dass der neue Dienstgeber gehalten ist, über den Nachweis der bisherigen Beschäftigung hinaus und der durch die Gehaltsabrechnung nachgewiesenen Eingruppierung, von sich aus die bisherige Eingruppierungspraxis dahingehend zu überprüfen, wenn Zweifel an der richtigen Eingruppierung vorgebracht werden. Denn es ist die Aufgabe der Mitarbeiterin, so auch die Auffassung der Mitarbeitervertretung in ihrem Schreiben vom 8. Dezember 2015 nach dem Scheitern des Einigungsgespräches für die Beschäftigungszeit bei ihrer früheren Dienstgeberin eine evtl. erforderliche Korrektur der Eingruppierung geltend zu machen.

Falls die Voraussetzungen einer abweichenden Eingruppierung vorhanden sind, hat sich der Kläger bereits schriftsätzlich und auch in der mündlichen Verhandlung vor dem kirchlichen Arbeitsgericht damit einverstanden erklärt, diese dann geänderte Eingruppierung, dann in Stufe 5, auch für das bei ihm begonnene Dienstverhältnis zu übernehmen.

III.

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

IV.

Die Revision wird gem. § 47 Absatz 1 KAGO nicht zugelassen, da die in § 47 Absatz 2, a), b) KAGO aufgeführten Gründe nicht vorliegen.

Rechtmittelbelehrung :

(1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

(2) Die Beschwerde ist bei dem Gericht, gegen dessen Urteil Revision eingelegt werden soll, innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(3) Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Gericht, gegen dessen Urteil Revision eingelegt werden soll, einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

(4) Die Einlegung der Beschwerde hemmt die Rechtskraft des Urteils.

(5) Wird der Beschwerde nicht abgeholfen, entscheidet der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann. Der Beschluss soll kurz begründet werden; von einer Begründung kann abgesehen werden, wenn sie nicht geeignet ist, zur Klärung der Voraussetzungen beizutragen, unter denen eine Revision zugelassen ist. Mit der Ablehnung der Beschwerde durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird das Urteil rechtskräftig (§ 48 KAGO).

(Haase)

(Hardeweg)

(Schulze)