

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Aktenzeichen: 45/11-KAG-MS

Urteil

In dem Rechtsstreit

Mitarbeitervertretung [REDACTED] - Klägerin -
vertreten durch: Vorsitzende [REDACTED]
vertreten durch: KAB-Rechtssekretärin [REDACTED]

gegen

Vorstand [REDACTED] - Beklagter -
vertreten durch: [REDACTED]
vertreten durch: [REDACTED]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht des Bistum Münster, nordrhein-westfälischer Teil,
auf die mündliche Verhandlung vom 09.02.2012 am 08.03.2012

durch

Vorsitzender: [REDACTED]

Beisitzender Richter: [REDACTED]

Beisitzende Richterin: [REDACTED]

entschieden:

Es wird festgestellt, dass der Beklagte die Zustimmung nach § 35 Abs. 1 MAVO im Zusammenhang mit der Überleitung in die Anlagen 30 bis 33 der AVR einzuholen hat.

Der Beklagte trägt die notwendigen Auslagen der Klägerin.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten über die Frage, ob die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung nach den neu geschaffenen Entgelttabellen einzuholen ist.

Die Klägerin macht geltend, dass sie nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist.

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des deutschen Caritasverbandes fasste am 21. Oktober 2010 Beschlüsse, mit denen die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbandes geändert wurden.

Der Wortlaut wurde in einer Sonderausgabe des Kirchlichen Amtsblattes für die Diözese Münster Nr. 5 vom 1. März 2011 veröffentlicht.

Durch Beschluss der Regional-Kommission Nordrhein-Westfalen der Arbeitsrechtlichen Kommission des deutschen Caritasverbandes vom 19.11.2010 wurde unter anderem der Zeitpunkt für die Überleitung der Ärzte, Pflegekräfte und der Mitarbeiter im Sozial – und Erziehungsdienst in den Anwendungsbereichen der Anlagen 30 bis 33 sowie die Anwendung der Neuregelungen für untere Vergütungsgruppen und die geringfügig Beschäftigten auf den 01.01.2011 festgelegt.

Der Bischof von Münster hat am 25. Januar 2011 die vorstehenden Beschlüsse für den Bereich des Bistum Münster in Kraft gesetzt.

Die Parteien haben in mehreren Gesprächen über die Anwendung der Zustimmungsvorschriften des § 35 MAVO keine Einigung erzielen können.

Für den Caritasverband für die Diözese Münster e. V. hat die Assessorin Ursula Meer unter anderem folgende Stellungnahme abgegeben:

„Beteiligung der MAV im Rahmen der Überleitung

Rechtliche Argumentation

Die Überleitung der Mitarbeiter in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR stellt eine zustimmungspflichtige Maßnahme im Sinne des § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO dar. Nach dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 19.03.2010 (M 16/09) fällt unter den Begriff der Eingruppierung sowohl die Einordnung in eine Vergütungsgruppe als auch die Zuordnung zu den einzelnen Stufen nach den Regelungen des jeweiligen Tarifs. Zwar hat das Verwaltungsgericht Mainz mit seiner Entscheidung zur Überleitung vom BAT zu den Entgeltgruppen nach TVöD (5 K 592/05.MZ) entschieden, dass es sich nicht um eine zustimmungspflichtige Eingruppierung handelt, weil es sich lediglich um eine Einordnung im Sinne der „Umrechnung“ handele und es insoweit an einem Beurteilungsspielraum fehle, diese Auffassung ist jedoch vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Frage nicht aufrecht zu halten. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner

Rechtsprechung zu § 99 Abs. 1 BetrVG (der der Regelung des § 35 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO im Wesentlichen entspricht) entschieden, dass sich ein Zustimmungsrecht der Mitarbeitervertretungsordnung aus dem Gesichtspunkt der Richtigkeitskontrolle ergibt, sodass es auf einen eigenen Beurteilungsspielraum des Dienstgebers bei Eingruppierung und Einstufung nicht ankommt (4 ABR 14/08).

Bei der Überleitung der Mitarbeiter in die neuen Anlagen ist in zwei Schritten vorzugehen. Im ersten Schritt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eine neue Entgeltgruppe einzuordnen. Im zweiten Schritt ist dann die neue Stufe nach den Stufenregelungen im Rahmen der Überleitung zu bestimmen. Die Mitarbeitervertretung hat insoweit ein Mitbestimmungsrecht aus dem Gesichtspunkt der Richtigkeitskontrolle und hat zu beurteilen, ob diese beiden Schritte zu einer richtigen Einordnung des Mitarbeiters führen. Darüber hinaus bleibt auch noch festzuhalten, dass es sich bei der Überleitung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes und der Ärzte nicht nur um eine rein „funktionale“ Einordnung zu einer neuen Entgeltgruppe oder –stufe handelt. Die Mitarbeiter werden in eine neue Eingruppierungsordnung eingegliedert. Die Zuordnungstabelle nach Anhang E zur Anlage 33 ist lediglich eine Arbeitshilfe, die keine verbindliche Zuordnung einer Vergütungsgruppe der Anlage 2d zu einer neuen Entgeltgruppe der Anlage 33 festlegt. Es ist vielmehr in jedem Einzelfall anhand der neuen Eingruppierungsregelungen der Anlage 33 zu prüfen, ob der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin die Merkmale der einzelnen Entgeltgruppe tatsächlich erfüllt. Auch für den Bereich der Ärzte wird eine neue Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe vorgenommen, sodass auch für diesen Bereich ein Beurteilungsspielraum des Arbeitsgebers gegeben ist. Vor dem Hintergrund dieser rechtlichen Würdigung ist daher die Mitarbeitervertretung im Rahmen des § 35 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO im Zustimmungsverfahren zu beteiligen.“

Mit Beschluss der Klägerin in ihrer Sitzung vom 24.08.2011 hat diese sich zur Klageerhebung entschlossen.

Sie beantragt festzustellen, dass

der Beklagte die Zustimmung nach § 35 Abs. 1 MAVO im Zusammenhang mit der Überleitung in die Anlagen 30 – 33 der AVR einzuholen hat.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, dass die Überleitung vorgeschrieben sei und die sich aus der Überleitung ergebenden Entgeltkonsequenzen im Rahmen der Überleitung zwingend für die jeweiligen Mitarbeiter durch die paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommission vorgegeben seien.

Bei der Überleitung finde keine irgendwie geartete Subsummierung der Arbeitsleistung unter ein Vergütungssystem statt, verbunden mit einem Fertigkeitvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von geschuldeter Arbeitsleistung einerseits und entsprechender Entgeltleistung der Arbeitgeberin andererseits. Es handele sich um eine schematische Übertragung auf die Anlagen.

Ein irgendwie gearteter Ermessensspielraum bestehe nicht.

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

II.

Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist für den Rechtsstreit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet. Es handelt sich um einen Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung mit dem Caritasverband für die Stadt Recklinghausen als Beklagten. Ebenfalls ist das Feststellungsinteresse gemäß § 256 ZPO anzuerkennen.

Die Klage ist auch begründet. Das Feststellungsbegehren ist in dem beantragten Umfang gerechtfertigt, da die Klägerin zu Recht die Überleitung der Mitarbeiter in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR als zustimmungspflichtige Maßnahme im Sinne § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ansieht.

Die Kammer folgt der Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes in seinem Urteil vom 19.03.2010 in dem Verfahren M 16/09, nach dem unter den Begriff der Eingruppierung sowohl die Einordnung in eine Vergütungsgruppe als auch die Zuordnung zu den einzelnen Stufen nach den Regelungen des jeweiligen Tarifs fällt.

Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat dazu unter anderem ausgeführt:

„Der Begriff der Eingruppierung entstammt als terminus technicus dem Tarifrecht und bedeutet dort die Einstufung in eine bestimmte, im Tarifvertrag vorgesehene Lohn- oder Gehaltsgruppe. Er wurde in die kirchliche Mitarbeitervertretungsordnung als Mitbestimmungstatbestand übernommen und gilt daher auch für die Einstufungen in die kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, hier also in die Vergütungsordnung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes. Wie der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in nunmehr ständiger Rechtsprechung entschieden hat, soll das Mitbestimmungsrecht die richtige Einstufung gewährleisten (so bereits Urteil vom 30.11.2006 – M 02/06). Es geht um keine rechtsgestaltende Arbeitgeberentscheidung, sondern um Normenvollzug. Bei dem Mitbestimmungsrecht handelt es sich um ein „Mitbeurteilungsrecht“ i.S. einer Richtigkeitskontrolle.

Die Richtigkeitskontrolle bleibt unvollständig, wenn Sie sich auf die Einreihung in die Vergütungsgruppe beschränkt, wie sie in der Vergütungsregelung als Anlage 1) der AVR enthalten ist, und die in ihr gleichfalls festgelegte Stufenzuordnung ausspart. Es gibt keine kirchenrechtsspezifischen Gesichtspunkte, die es nahe legen, insoweit von der Beurteilung des Bundesverwaltungsgerichts zum Tarifrecht im öffentlichen Dienst abzuweichen (vgl. den von der Vorinstanz herangezogenen Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 27.08.2008 – 6 P 1107). Auch das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung anerkannt, dass die Mitbestimmung nach § 99 BetrVG nicht davon abhängt, wie das Bemessungssystem für das Arbeitsentgelt tariftechnisch gestaltet ist (vgl. bereits Beschluss vom 24.06.1986 – 1 ABR 31/84, AP Nr. 37 zu § 99 BetrVG 1972). So hat es daher in der hier zitierten Entscheidung angenommen, dass eine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung auch dann vorliegt, wenn nach einer Zulagenregelung Arbeitnehmern einer bestimmten Vergütungsgruppe eine Zulage gewährt wird, die an Tätigkeitsmerkmale anknüpft, die für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe nicht maßgebend waren. Entscheidend ist daher allein, nach welchen Merkmalen sich die Stellung eines Arbeitnehmers innerhalb der Vergütungsordnung richtet. Das Mitbestimmungsrecht wird daher auch auf die Einstufung in die Fallgruppe bezogen, sofern eine Vergütungsgruppe verschiedene Fallgruppen aufweist.

Durch die Neuregelung der Vergütungsordnung in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes haben sich die Voraussetzungen für die Deckungsgleichheit der Begriffe der Eingruppierung in den AVR und der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung geändert. Für die richtige Einstufung in eine Vergütungsordnung sind nicht allein ausschlaggebend die Tätigkeitsmerkmale, sondern auch Merkmale, die in der Regelung der Vergütungsstufen festgelegt sind. Eine verschiedene Vergütung ergibt sich daher nicht nur aus der Festlegung der „Vergütungsgruppe“, sondern auch aus der Einordnung in die „Vergütungsstufe“ der jeweils maßgeblichen Vergütungsgruppe. Dabei ist es unschädlich, dass insoweit nicht auf Tätigkeitsmerkmale, sondern auf andere Merkmale abgestellt wird (vgl. insoweit auch BAG vom 26.10.2004 – 1 ABR 37/03, AP Nr. 29 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung). Nur zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass für die Eingruppierung als Mitbestimmungstatbestand die Stufenzuordnung in einem Zusammenhang mit der Festlegung der Vergütungsgruppe stehen muss, also nicht isoliert davon den Mitbestimmungstatbestand bildet.“

Dem Beklagten kann nicht darin gefolgt werden, es handele sich lediglich um eine rein schematische Übertragung bei der Überführung der Mitarbeiter in die neuen Anlagen. Zwar setzt sowohl die Eingruppierung in die zutreffende Vergütungsgruppe als auch die Einordnung in die richtige Stufe der neuen Entgelttabelle die Anwendung des bestehenden Rechts voraus und insoweit beinhaltet sie auch einen Normenvollzug. Es geht aber letztlich um die Mitbeurteilung der Rechtslage und somit auch um das Mitbeurteilungsrecht der Klägerin, vgl. insoweit auch den Beschluss des BAG vom 22.04.2009 4 ABR 14/08. Danach handelt es sich bei dem

Mitbestimmungsrecht um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle. Aufgabe und Recht des Betriebsrates sei es, unter anderem zu überwachen, ob die vom Arbeitgeber bekundete Rechtsansicht – die Eingruppierung in die Entgeltordnung - richtig ist. Das Mitbeurteilungsrecht diene der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der Vergütungspraxis. Dabei sei es ohne Bedeutung, ob der Beurteilungsakt eine Eingruppierung zum Gegenstand habe oder eine Umgruppierung.

In diesem Sinne auch schon Schlichtungsstelle der Diözese Osnabrück, Beschluss vom 18.03.1996 in ZMV 4, 1996 Seite 194 ff. Vgl. auch die Nachweise bei Thiel / Fuhrmann / Jüngst ,Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO, Katholische Kirche, 6. Auflage 2011, § 35 Randziffer 18; zur Richtigkeitskontrolle a.a.O. Randziffer 30.

Gegen dieses Urteil wird wegen der grundsätzlichen Bedeutung die Revision zugelassen.

(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 beim 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)

(Meiers)

(Dr. Lüttmann)