



Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Ordinariat Freiburg

Aktenzeichen: 3/2006

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 04.08.2006

(Ebert)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn

Klägerin/Widerbeklagte

gegen

Fachverband für und **in der**
vertreten durch den Geschäftsführer, Herrn

Beklagte/Widerklägerin

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch die Vorsitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Kramer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Rädle und Kollefrath in der mündlichen Verhandlung vom 04. August 2006

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Klage aufgrund übereinstimmender Erledigungserklärung erledigt ist.
2. Die Widerklage wird abgewiesen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Eingruppierungszustimmung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Die Beklagte/Widerklägerin (nachf. Dienstgeber) beschäftigt insgesamt ca. 450 Mitarbeiter und ist Träger des [REDACTED] Zentrums [REDACTED] in [REDACTED], einer Einrichtung der [REDACTED] mit regelmäßig 4 Teilzeitbeschäftigten (Sozialpädagogen und Verwaltung). Die Einrichtung wird vor Ort von einem Arbeitserzieher geleitet.

Die Stelle des Einrichtungsleiters war vakant; ein Stellenbesetzungsversuch ist im Frühjahr 2006 gescheitert, da der in Aussicht genommene Bewerber sich nicht eignete. Auf die erneute Stellenausschreibung bewarb sich Herr [REDACTED], ein 54-jähriger und staatlich anerkannter Arbeitserzieher, der mit dem kurzfristigen Stellenantritt die zuvor bestehende Langzeitarbeitslosigkeit beenden konnte. Die Beschäftigung begann am 15.04.2006, der befristete Arbeitsvertrag (Bl. 22 der Akte) wurde am 12.04.2006 unterzeichnet.

Mit Fax vom 11.04.2006 unterrichtete der Dienstgeber die Klägerin/Widerbeklagte (nachf. MAV) und beantragte unter Eilverkürzung der Äußerungsfrist auf drei Tage die Zustimmung zur Einstellung bzw. Eingruppierung in VergGr VII, Ziff. 8 Anl. 2 d zu den AVR. Die MAV stimmte der Einstellung noch am selben Tag zu, erhob jedoch Einwendungen gegen die Eingruppierung. Nach Ansicht der MAV war Herr [REDACTED] in VergGr VII Ziff. 6 Anlage 2 d AVR einzugruppieren. Der Dienstgeber reagierte zunächst nicht, so dass die MAV am 22.05.2006 Klage auf Durchführung des Einigungsgesprächs nach § 33 Abs. 3 MAVO einreichte. Das Einigungsgespräch wurde am 27.06.2006 ergebnislos durchgeführt.

Zum 15.07.2006 wurde Herr [REDACTED] (wie vom Dienstgeber beabsichtigt und im Zuge der Vertragsverhandlungen in Aussicht gestellt) wegen Bewährung in der Probezeit in Vergütungsgruppe VII Ziff. 6 Anlage 2 d AVR höhergruppiert. Der Höhergruppierung hat die MAV zugestimmt, meint jedoch, dass Herr [REDACTED] diese Eingruppierung von Anfang an zustand.

Die **Klägerin/Widerbeklagte** ist mit einer dreimonatigen Probezeitvergütungsabsenkung nicht einverstanden und bleibt bei der Zustimmungsverweigerung. Sie erklärt, Herr [REDACTED] sei ausgebildeter Arbeitserzieher und habe vom ersten Tag an die Voraussetzungen der VergGr VII Nr. 6 Anlage 2 d AVR erfüllt.

Die Klägerin/Widerbeklagte beantragte zunächst,

den Dienstgeber zu verpflichten, aufgrund des Verstoßes gegen die Durchführung des Einigungsgesprächs im Sinne § 33 Abs. 3 MAVO hinsichtlich der Eingruppierung des Mitarbeiters [REDACTED] dieses unverzüglich und ergebnisoffen nachzuholen.

sowie im weiteren Verlauf des Rechtsstreits

die Abweisung der Widerklage.

Die Beklagte/ Widerklägerin beantragte zunächst,

die Klage abzuweisen

sowie im Wege der Widerklage:

Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Beschäftigten [REDACTED] für die Zeit vom 15.04.2006 bis 14.07.2006 wird ersetzt.

Die **Beklagte/Widerklägerin** ist der Auffassung, während der Einarbeitungsphase seien nur die Merkmale der VergGr. VIII Ziff. 2 Anlage 2 d AVR erfüllt.

Nach Durchführung des Einigungsgespräches während des Rechtsstreits war der ursprüngliche Klagegegenstand erledigt und der Dienstgeber hatte nunmehr nach § 33 Abs. 5 S. 2 MAVO den Antrag auf Zustimmungsersetzung nach § 33 Abs. 4 MAVO zu stellen. Dieser Antrag wurde in der mündlichen Verhandlung zu Protokoll genommen (s. ABl. 32). Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze verwiesen. Das Gericht hat ohne Beweisaufnahme entschieden.

Entscheidungsgründe

Die nach §§ 2, 3 i. V. m. § 33 Abs. 3 MAVO zulässige Klage ist durch übereinstimmende Erklärung der Parteien erledigt. Die nach §§ 2, 3 i. V. m. § 33 Abs. 4, 5 MAVO zulässige Widerklage hat in der Sache keinen Erfolg. Die Klägerin/Widerbeklagte hat die Zustimmung zur Eingruppierung des Beschäftigten [REDACTED] für die Zeit vom 15.04.2006 bis 14.07.2006 zu Recht verweigert.

1. Das Zustimmungsersetzungsverfahren ist zulässig.

Nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ist die Eingruppierung von Mitarbeitern zustimmungspflichtig. Verweigert die MAV die Zustimmung, kann der Dienstgeber nach § 33 Abs. 5 MAVO vorläufige Maßnahmen treffen, hat jedoch gleichzeitig den Antrag auf Zustimmungsersetzung beim Kirchlichen Arbeitsgericht zu stellen.

2. Allgemeines zur Mitbestimmung bei Eingruppierung

Unter Eingruppierung versteht man die erstmalige Festsetzung der für die Entlohnung des Mitarbeiters maßgebenden Vergütungsgruppe. Die Eingruppierung erfolgt zwingend nach der ausgeübten bzw. vertraglich auszuübenden Tätigkeit, ohne Rücksicht auf die Entgeltvereinbarung (BAG 18.6.1991 AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 15). Folge ist, dass der MAV über § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO kein Gestaltungs-, sondern lediglich ein **Mitbeurteilungsrecht** zusteht, welches eine größere Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung bieten soll (BAG 18.6.1991 AP BetrVG 1972 § 99 Nr.103; 9.2.1993 AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 105). Die Eingruppierung fällt zeitlich mit der Einstellung zusammen, stellt jedoch einen davon zu trennenden Mitbestimmungstatbestand dar. Deshalb kann die MAV der Einstellung nicht deshalb widersprechen, weil um die richtige oder fehlende Eingruppierung gestritten wird (BAG 20.12.1988 AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 62; 9.7.1996 AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 9).

3. Der Mitarbeiter [REDACTED] ist von Anfang an in Vergütungsgruppe VII Nr. 6 Anlage 2 d AVR einzugruppieren.

Die Vergütungsordnungen sind in sog. Vergütungsgruppen gegliedert. Im Bereich der Anlage 2 d zu den AVR werden sie als Vergütungsgruppen 1 bis 9 bezeichnet. Die Vergütungsgruppen selbst sind untergliedert in Tätigkeitsmerkmale, die synonym (BAG 10. 12. 1997 AP §§ 22 BAT 1975 Nr.234) auch als Fallgruppen bezeichnet werden. Der Mitarbeiter ist in eine der Vergütungsgruppen eingruppiert, wenn er die objektiven und subjektiven Anforderungen einer Fallgruppe der von ihm beanspruchten Vergütungsgruppe erfüllt. Was die Arbeitsrechtlichen Kommissionen unter den von ihnen verwandten wertenden Begriffen verstehen, haben sie vielfach in

sog. Protokollnotizen selbst definiert. Protokollnotizen sind Teil der AVR und für die Auslegung bei der Interpretation der Tätigkeitsmerkmale heranzuziehen.

Die Eingruppierung ist keine nach außen wirkende konstitutive Maßnahme, sondern ein gedanklicher Vorgang, ein Akt der Rechtsanwendung. Der Mitarbeiter ist eingruppiert, er wird nicht eingruppiert. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters in eine Vergütungsgruppe der AVR erfolgt ausschließlich auf Grundlage der vom Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeit, ein besonderer Eingruppierungsakt des Dienstgebers ist nicht erforderlich (BAG 9.3.1993 AP BetrVG 1972 § 99 Nr.104). Die Zahlung der höheren Vergütung hängt somit nicht von der Eingruppierung, sondern allein von der Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe ab (BAG 16.02.2000; 4 AZR 62/99; vgl. Bleistein/Thiel § 35 MAVO Rn. 5 ff.). Im Eingruppierungs- oder Zustimmungsersetzungsprozess geht es ausschließlich um die Feststellung der zutreffenden Zuordnung der vom Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeit, letztlich also um die gerichtliche Feststellung der Frage, welchen Tätigkeitsmerkmalen die vom Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit entspricht und aus welcher Vergütungsgruppe er zu vergüten ist. Die Bewährung des Mitarbeiters in der arbeitsvertraglich zu verrichtenden Tätigkeit wird ausschließlich über Bewährungsaufstiege oder Vergütungsgruppenzulagen berücksichtigt.

Vorliegend sind sich die Parteien im Grundsatz einig, dass die Stellenbeschreibung (ABl. 23) des Einrichtungsleiters/Arbeitserziehers im [REDACTED] die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VII, Fallgruppe 6 und der Protokollnotiz 24 der Anlage 2 d AVR erfüllt. Daran ändert nach den Grundsätzen der Tarifautomatik auch die Vereinbarung einer Probezeit nichts. Anderes könnte nur gelten, wenn die Tätigkeit während einer Einarbeitungsphase signifikant anders organisiert wäre. Dafür ergeben sich im Sachverhalt keine Anhaltspunkte. Der Mitarbeiter [REDACTED] wurde nicht besonders eingearbeitet. Insbesondere stand keine Person zur Verfügung, die etwaige Aufgaben des Einrichtungsleiters/Arbeitserziehers im Zuge der Einarbeitung hätte übernehmen können. Nur dann, wenn in der Probezeit vertragsgemäß die Aufgaben noch nicht wahrgenommen werden, ist eine niedrigere Vergütungsgruppe denkbar.

4. Eine Kostenentscheidung war nicht zu treffen. Die Revision gegen dieses Urteil ist nicht statthaft, da die Voraussetzungen des § 47 KAGO nicht vorliegen.

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht – Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg beim Erzb. Ordinariat Freiburg, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-423 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtsache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. Dr. Kramer
Vorsitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Rädle
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Kollfrath
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

\\Ebo-cl-dat\voldat1\APP\KAG\KAG\Verfahren_
Arbeitsgericht_2006\AGVerfahren_3_2006\0306_MAVAGJ_AGJFreiburg_Urteil_Kopie_ANONY
M_040806.doc