



# Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil




Aktenzeichen: 4/14-KAG-MS

## Urteil

In dem Rechtsstreit

	
	- Kläger -
<u>vertreten durch:</u>	Vors. Propst Leenders
<u>vertreten durch:</u>	 Geschäftsführer

gegen

MAV 	
	- Beklagte -
<u>vertreten durch:</u>	Vors. 
<u>vertreten durch:</u>	KAB-Rechtssekretäre 

hat das Kirchliche Arbeitsgericht des Bistum Münster nordrhein-westfälischer Teil aufgrund der mündlichen Verhandlung am 8.5.2014 durch

Vorsitzender: Christian Haase  
Beisitzender Richter: Wolfgang Hardeweg, Dienstnehmerseite  
Beisitzender Richter: Bernhard Brüggling, Dienstgeberseite

am 05.06.2014 für **Recht erkannt**:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Auslagen des Beklagten trägt der Kläger.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Gründe**

#### I.

Das vom klagenden Verein als Dienstgeber eingeleitete Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht richtet sich auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur mit Beschluss vom 17.12.2013 des Vorstands des Regionalverbundes KEFB im Kreisdekanat Borken e.V. vorgesehenen Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau [REDACTED] in die Entgeltgruppe 9, Stufe 2, KAVO (Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung) anlässlich deren Einstellung ab dem 01.03.2014 auf die Stelle als hauptamtliche pädagogische Mitarbeiterin in der Familienbildungsstätte Borken. Die Eingruppierung erfolgte laut Stellenplan des Bildungsforums Borken.

Gegen diesen Beschluss hat die MAV des Regionalverbundes mit Datum vom 19.12.2013 Widerspruch eingelegt, soweit es die Eingruppierung der Mitarbeiterin betraf. Am 29.01.2014 hat es aufgrund dieses Widerspruchs eine Verhandlung mit der MAV gegeben, in der keine Einigung erzielt werden konnte. Mit Schreiben vom 31.01.2014 teilte die MAV dem Kläger mit, dass sie ihren Widerspruch aufrecht erhalte, weil sie eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10, Stufe 2 KAVO, weiterhin für richtig halte. Mit der ausgeschriebenen Stelle sei eine Fachbereichsleitung verbunden, die gemäß Anlage 5 b KAVO in Verbindung mit Anlage 1 KAVO, Hochzahl 25 als „schwierige Tätigkeit“ anzusehen sei. Daher sei nur eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10, Stufe 2 korrekt.

Der Einstellung der Mitarbeiterin stimmte die MAV ausdrücklich zu.

Für die Aufgabenstellung auf die Stelle der sozialpädagogischen Fachkraft und die Anforderungen an einen Stelleninhaber oder eine Stelleninhaberin wird auf die Ausschreibung sowie die Stellenbeschreibung für diese Stelle Bezug genommen.

Der Kläger bringt insbesondere vor, dass dem Begriff Fachbereichsleitung im Sinne der KAVO ein anderer Inhalt zukomme als dem, welcher im Sprachgebrauch der Erwachsenen- und Familienbildung Verwendung finde. Im vorliegenden Fall beschreibe dieser Begriff lediglich den Arbeitsplatz der Mitarbeiterin, die alleine ohne weitere hauptamtliche Mitarbeiter diese Stelle innehat.

Der Kläger beantragt,

die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe 9, Stufe 2 KAVO zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie tritt dem Vorbringen des Klägers entgegen und ist der Auffassung, dass bei Erfüllung des Merkmals Fachbereichsleitung die entsprechende Eingruppierung zwingend geboten sei.

Wegen des Vorbringens der beteiligten Parteien im Übrigen und wegen der Einzelheiten wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen vollinhaltlich Bezug genommen.

## II.

Die Klage war abzuweisen.

Die vom klagenden Dienstgeber beantragte Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin ist nicht zu ersetzen.

a) Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Bistum Münster. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 0 1 i. V. m. § 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 der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

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

Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2, 3 MAVO Münster ist ersichtlich durchgeführt worden.

- c) Die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe 9, Stufe 2 KAVO ist nicht zu ersetzen, vielmehr hat eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10, Stufe 2 KAVO zu erfolgen.

Die Beklagte hat zu Recht die Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9, Stufe 2 KAVO verweigert.

Es liegt nämlich ein Normverstoß im Sinne des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Münster vor, da die vom Kläger beabsichtigte Eingruppierung gegen die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen verstößt.

Nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Unter diese Regelung fallen auch die Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (vgl. Freiburger Kommentar, MAVO, § 35 Rn. 3). 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 der Mitarbeiter richtig gemäß der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung eingestuft wird (vgl. Freiburger Kommentar, a. a. O., § 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. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin 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 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).

Nach der Anlage 5 b der KAVO in Verbindung mit Anlage 1 der KAVO richtet sich die Eingruppierung einer Mitarbeiterin nach den in der Hochzahl 25 aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen.

Dabei ist die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

Nach der Hochzahl 25 in der Anlage 1 der KAVO sind die Voraussetzungen der schwierigen Tätigkeit unter anderem erfüllt, wenn die Leitung eines Fachbereichs übertragen ist.

Es besteht zwischen den Parteien kein Streit, dass die Fachbereiche in der Familienbildungsstätte in die Fachbereiche 1. Partnerschaft – Ehe – Familie, 2. Religion – Persönlichkeit – Gesellschaft, 3. Gesundheit – Prävention – Ernährung, 4. Qualifizierung – Aus- und Weiterbildung – Ehrenamt, 5. Kultur – Kreativität, aufgeteilt sind.

Die Mitarbeiterin ist auch - unstrittig zwischen den Parteien - hauptamtlich im Fachbereich 1. eingesetzt und leitet diesen, in dem sie unter anderem den Einsatz teils ehrenamtlicher, teils auch auf Honorarbasis tätigen Mitarbeiter, die nicht in einem festen Anstellungsverhältnis stehen, koordiniert. Die gesamte Anzahl der wöchentlich in einer Anzahl von 29 Stunden zu leistenden Arbeit wird in diesem Bereich von der Mitarbeiterin erbracht.

Somit erfüllt sie das Merkmal einer „schwierigen Tätigkeit“ im Sinne der Vorschriften der KAVO.

Soweit der Kläger in der mündlichen Verhandlung darauf abgestellt hat, dass es sich hier um Begriffe des „Fachbereichs“ handelt, die einer unterschiedlichen Wertung je nachdem, ob sie im Zusammenhang mit der KAVO oder aber im Bereich der Erwachsenenbildung zur Beschreibung der Tätigkeit Verwendung finden, so kann das Gericht sich dieser Argumentation nicht anschließen. Weder ist der KAVO zu entnehmen, dass sie hier Unterscheidungen treffen wollen, noch ist der zu den Vorschriften ergangenen Rechtsprechung ein diesbezüglicher Ansatz zu entnehmen.

Das Gericht weist abschließend darauf hin, dass nunmehr eine Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe 10, Stufe 2, KAVO zu erfolgen hat.

d) Die Auslagenentscheidung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO.

e) Eine Revision wird nicht zugelassen.

Weder handelt es sich um eine Rechtssache von grundsätzlicher Bedeutung, noch weicht die Entscheidung von einer solchen des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder Entscheidungen anderer Kirchlicher Arbeitsgerichte ab.

**Rechtsmittelbelehrung:**

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

(2) Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die **Beschwerde** innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. 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 beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

(Haase)

(Hardeweg)

(Brüggling)