

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 26.1.2012

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 30/11 Tr**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Bistum

Klägerin,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 26.1.2012 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Marcus W. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Mitarbeitervertretung für die Beauftragung einer Bevollmächtigten zu tragen.

Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Eingruppierung der Mitarbeiterin B. nach der Kirchlichen Vergütungsordnung für das Bistum Trier (KAVO).

Die Mitarbeiterin ist als Verwaltungsangestellte im Personalabrechnungszentrum T. des Klägers mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % einer Vollzeitbeschäftigten eingesetzt. Dafür ist sie nach Entgeltgruppe / EG 5 zu vergüten, was der Eingruppierung nach Vergütungsgruppe VII BAT mit dem Tätigkeitsmerkmal „Verwaltungsangestellte ohne Sachbearbeiterfunktion“ gem. Ziffer 14.1 Anlage 4b Teil II zur KAVO entspricht.

Mit Wirkung zum 1.8.2011 wurde der Mitarbeiterin mit einem zusätzlichen Beschäftigungsumfang von 50 % der Aufgabenbereich der Sachbearbeitung im Personalabrechnungszentrum T. bis zum 27.7.2012 übertragen. Diese Tätigkeit ist nach EG 8 zu vergüten, was der Eingruppierung nach Vergütungsgruppe Vc BAT mit dem Tätigkeitsmerkmal „Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter“ gem. Ziffer 14.3 Anlage 4b Teil II zur KAVO entspricht.

Mit Schreiben vom 18.7.2011 leitete der Dienstgeber das Beteiligungsverfahren gegenüber der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) ein. Er teilte der MAV die beabsichtigte Übertragung des Aufgabenbereiches Sachbearbeitung mit einem weiteren Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterin B. von 50 % mit. Zudem informierte er die MAV, er werde die Mitarbeiterin B. mit 50 % in Vergütungsgruppe Vc BAT, was Entgeltgruppe 8, Stufe 2 KAVO entspreche, eingruppieren. Mit den übrigen 50 % bleibe Frau B. eingruppiert in Entgeltgruppe 5, Stufe 2 KAVO. Den Beginn der Wochenfrist für Einwendungen legte der Dienstgeber im Hinblick auf die Sitzung der MAV auf den 27.7.2011 fest.

Unter dem 28.7.2011 stimmte die MAV der befristeten Aufgabenübertragung zu. Gegen die Eingruppierung erhob die MAV Einwände: Nach den geltenden Bestimmungen der KAVO ist Frau B. in die höhere Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die dieser entsprechen.

Nach weiterem Schriftwechsel fand am 27.10.2011 das Einigungsgespräch nach § 37 Abs. 3 MAVO Trier statt.

Mit Schreiben vom 27.10.2011 teilte die MAV mit, dass sie bei ihren Einwendungen hinsichtlich der Eingruppierung der Mitarbeiterin B. bleibe.

Der klagende Dienstgeber bringt vor: Weil die Mitarbeiterin B. nunmehr jeweils zur Hälfte ihrer Gesamtarbeitszeit die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe VII (entspricht EG 5) zum einen und der Vergütungsgruppe Vc BAT (entspricht EG 8) zum anderen erfülle, so sei die Eingruppierung anteilig zu den erfüllten Vergütungsgruppen vorzunehmen. § 16 Abs. 2 KAVO, wonach die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, wenn zeitlich zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals dieser Vergütungsgruppe erfüllen, biete für den hier gegebenen Fall keine andere Lösung. Jedenfalls enthalte die KAVO keine Regelung, nach der ein Günstigkeitsprinzip dahin bestünde, dass bei jeweils hälftiger Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsgruppe die für den Mitarbeiter günstigere, nämlich die höhere Eingruppierung vorzunehmen wäre. Die in § 16 Abs. 2 KAVO vorhandene unbewusste Regelungslücke könne auch nicht in diesem Sinne durch gerichtliche Entscheidung geschlossen werden. Hierfür, nämlich wie nach dem mutmaßlichen Willen der die KAVO aufgestellt habenden Beteiligten diese die vorliegende Fallkonstellation geregelt hätten, enthalte die KAVO Trier keine sicheren Anhaltspunkte oder Hinweise. Auf der Grundlage des Wortlautes des § 16 Abs. 2 KAVO sei deshalb eine Aufspaltung der Eingruppierung in zwei verschiedene Entgeltgruppen erforderlich.

Der Kläger beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Frau B., Mitarbeiterin im Personalabrechnungszentrum Trier, zur Eingruppierung zu 50 % in Vergütungsgruppe Vc (= Entgeltgruppe 8) und zu 50 % in Vergütungsgruppe VII (= Entgeltgruppe 5) ab 1.9.2011 zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die beklagte MAV trägt vor, die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin B. verstoße gegen § 16 KAVO. Durch ihre höherwertige Tätigkeit als Sachbearbeiterin mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % erfülle die Mitarbeiterin das für die Eingruppierung maßgebliche Kriterium, dass derjenige der beiden – hier: einheitlichen - Arbeitsvorgänge, der zeitlich mindestens zur Hälfte in der Gesamtarbeitszeit anfällt, die Eingruppierung bestimmt und zwar hier insgesamt nach Vergütungsgruppe Vc BAT. Eine Eingruppierung in zwei verschiedenen Vergütungsgruppen in einem einheitlichen Arbeitsverhältnis sei nicht aus § 16 KAVO zu begründen.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Parteien wird im Übrigen auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze und beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

Die Klage, gerichtet auf Ersetzung der von der beklagten MAV verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin B. ab 1.9.2011, hat keinen Erfolg.

- A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht nach der MAVO gemäß § 39 Abs. 1 Ziffer 1 i. V. m. § 37 MAVO Trier. Für die Fälle des § 39 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in § 37 Abs. 4 vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft, d. h. die Ersetzung der verweigerten Zustimmung beantragt.

- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts gem. § 37 Abs. 2, 3 MAVO Trier liegen vor. Das Verfahren nach diesen Bestimmungen ist ordnungsgemäß durchgeführt worden. Insbesondere hat die von der MAV geltend gemachte Einwendung gegen die beabsichtigte Eingruppierung als rechtzeitig erhoben zu gelten, nachdem der Dienstgeber aus gutem Grund den Beginn der Wochenfrist auf den 27.7.2011 festgelegt und damit eine Verlängerung der Wochenfrist eingeräumt hat.

- C. Die von der MAV verweigte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin B. ist nicht zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung berechtigt war. Es liegt der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 39 Abs. 2 Ziffer 1 MAVO Trier (Normverstoß) vor. Die fragliche Eingruppierung verstößt gegen § 16 Abs. 2 KAVO.

1. § 16 Abs. 2 KAVO, so weit hier von Interesse, bestimmt:
Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.
2. Die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin B. – erforderlich geworden durch Übertragung der Sachbearbeitertätigkeit zusätzlich zu der bisher schon ausgeübten Tätigkeit als Verwaltungsangestellte ohne Sachbearbeiterfunktion – zu 50 % in Vergütungsgruppe Vc / Entgeltgruppe 8 im Hinblick auf in der einen Hälfte der (gelernen, ab 1.8.2011 vollen) Arbeitszeit ausgeübten Tätigkeit als Sachbearbeiterin und zu 50 % in Vergütungsgruppe VII / Entgeltgruppe 5 im Hinblick auf in der anderen Hälfte der gesamten Arbeitszeit ausgeübten Tätigkeit als Verwaltungsangestellte ohne Sachbearbeiterfunktion widerspricht § 16 Abs. 2 KAVO.
- a. Zum einen ergibt sich aus § 16 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. Satz 2 KAVO, dass eine Eingruppierung in eine (einzige) bestimmte Vergütungsgruppe für die in der gesamten Arbeitszeit auszuübende(n) Tätigkeit(en) zu erfolgen hat. Satz 2 von § 16 Abs. 2 KAVO bestimmt für den Fall, dass verschiedene Tätigkeiten, die verschiedene Arbeitsvorgänge mit unterschiedlicher Wertigkeit ausmachen, wie diese Eingruppierung zu erfolgen hat, woraus sich die Eingruppierung für die in der gesamten Arbeitszeit auszuübenden Tätigkeiten ergibt. Das schließt aus, für Teile der Arbeitszeit mit je unterschiedlich zu bewertenden Tätigkei-

ten oder Arbeitsvorgängen entsprechend aufgeteilt, wie das hier der Dienstgeber beabsichtigt, verschiedene Eingruppierungen vorzunehmen.

- b. Zum anderen liegt für eine Fallkonstellation wie hier, wo zwei (durch die Funktion bestimmte) einheitliche Arbeitsvorgänge – Angestelltentätigkeit ohne Sachbearbeiterfunktion und Sachbearbeitertätigkeit – jeweils die Hälfte der gesamten Arbeitszeit einnehmen, keine Regelungslücke vor.

In Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 2 KAVO ist jeder Arbeitsvorgang jeweils einzeln zu bewerten, ob er die Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsgruppe erfüllt. Danach sind die Arbeitsvorgänge, die Merkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen, mit ihren (Zeit-)Anteilen zusammenzurechnen. Machen diese Anteile mindestens die Hälfte der Gesamttätigkeit aus, so ist der Mitarbeiter in diese Vergütungsgruppe eingruppiert. Die übrigen Arbeitsvorgänge bleiben dann unberücksichtigt, sofern diejenigen unter ihnen, die höheren Vergütungsgruppen zuzuordnen sind, nicht ihrerseits zusammengerechnet einen zeitlichen Umfang der Hälfte der Arbeitszeit erreichen und damit rechtserheblich werden. Der Mitarbeiter ist entsprechend der Regelung in § 16 Abs. 2 Satz 2 KAVO in die höchste Entgeltgruppe eingruppiert, bei der unter Einbeziehung der Anteile der Arbeitsvorgänge aus dieser und gegebenenfalls den Anteilen der Vergütungsgruppen im Gesamtanteil von mindestens der Hälfte der auszuübenden Tätigkeit (oder mehr) erreicht ist (BAG vom 1.7.2009 - 4ABR 16/08 – m. w. N.). Das bedeutet, dass § 16 Abs. 2 Satz 2 KAVO dahin zu verstehen ist, dass der Mitarbeiter in die höchste Vergütungsgruppe eingruppiert wird, deren Anforderungen auf mindestens 50 % der gesamten Arbeitszeit zutreffen, die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe durch die Bewertung der zeitlichen Hälfte der Arbeitsvorgänge nach oben hin bestimmt wird (Umlauf, Einführung in die Eingruppierung nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag, Berlin 2000, Kap. 4.4.8; Hamer/Görg/Guth, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, 3. Auflage, §§ 12, 13 Rz. 11). - Dabei kommt es nicht darauf an, ob die eine oder die andere Hälfte der gesamten Arbeitszeit oder beide Hälften von mehreren Arbeitsvorgängen oder jeweils (wie vorliegend) von einem einzigen (etwa einheitlichen) Arbeitsvorgang ausgefüllt wird. Dass nur diese Sicht von § 16 KAVO angebracht ist, zeigt folgendes Beispiel (bezogen auf die Regelungen der KAVO für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Rendanturen des Bistums Trier):

- Erfüllt ein Mitarbeiter mit 30 % seiner Arbeitszeit die Tätigkeitsmerkmale für die Vergütungsgruppe VII, zu 20 % die für die Vergütungsgruppe Vc und zu 50 % die für die (gegenüber Vergütungsgruppe VII und Vc höhere) Vergütungsgruppe IVa, so ist nach § 16 Abs. 2 KAVO eine Eingruppierung in die höhere (hier: höchste) Vergütungsgruppe unabweisbar: Zur zeitlichen Hälfte fällt ein Arbeitsvorgang an, der den Anforderungen der Vergütungsgruppe IVa genügt und damit die Eingruppierung für die gesamte Tätigkeit nach dieser bestimmt, während die beiden anderen Arbeitsvorgänge – Vergütungsgruppe VII mit 30 % und Vergütungsgruppe Vc mit 20 % Zeitanteil – keine Rolle spielen (können). Es wäre widersinnig, wenn bei einem Arbeitsvorgang von 50 % Zeitanteil nach Vergütungsgruppe Vc oder gar Vergütungsgruppe VII und einem Arbeitsvorgang von 50 % Zeitanteil nach Vergütungsgruppe IIIa nicht ebenfalls der höher (nach Vergütungsgruppe IVa) zu bewertende Arbeitsvorgang für die Eingruppierung insgesamt als maßgeblich zu sehen wäre.

Dass eine anteilige, nicht auf gesamte Tätigkeit bezogene Eingruppierung nicht in § 16 Abs. 2 KAVO angelegt ist, ist bereits weiter oben dargelegt. Eine anteilige Eingruppierung würde im Übrigen bei dem eingangs ausgeführten Beispiel zu dem (nahezu absurden) Ergebnis der Eingruppierung des Mitarbeiters nach drei verschiedenen Vergütungsgruppen führen. Bei hälftigen Zeitanteilen mit zwei jeweils unterschiedlich zu bewertenden Arbeitsvorgängen ist nicht zu sehen, weshalb in einem solchen Fall eine anteilige Eingruppierung angebracht sein sollte.

D.

1. Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1 (4. Punkt) MAVO Trier. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, jedenfalls zweckmäßig.
2. Die Revision brauchte nicht zugelassen werden. Die vom Kläger aufgeworfene Rechtsfrage ist vom Bundesarbeitsgericht behandelt und beantwortet worden auf dem Hintergrund tariflicher Bestimmungen, die mit § 16 Abs. 2 KAVO inhaltlich gleich sind.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstr. 161
53113 Bonn**

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2
55116 Mainz
Telefax: 06131 - /253936**

innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Beschwerde zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden
oder
die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht
oder
ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. R

gez. K.

gez. W.