

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 24.03.2010, I MAVO 26/09

Leitsatz

1.

Die Entgeltgruppen 9 bis 13 (I. Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen) der Anlage 1a zur DVO gehen nicht von der jeweiligen Tätigkeit des Mitarbeiters, also der von ihm ausgeübten und ihm übertragenen Tätigkeit, aus, indem geklärt wird, welchen Merkmalen die Tätigkeit entspricht. Vielmehr richtet sich die Eingruppierung nach dem Inhalt der Normen nach der Berufsbezeichnung und den zusätzlich angeführten Qualifizierungsmerkmalen, wie etwa der 1. oder 2. Dienstprüfung.

2.

Deshalb ist ein Mitarbeiter, der die Qualifizierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 13 nicht erfüllt, weil er die zweite Prüfung nicht abgelegt hat, zutreffend in der Entgeltgruppe 11 und nach Anwendung der Zuordnungstabelle (Anlage 12a zur DVO) in die günstigere Gruppe 12 zutreffend eingruppiert.

3.

In der beabsichtigten Umgruppierung liegt kein Nachteil im Sinne des § 35 Abs. 2 Ziffer 2 MAVO. Ein solcher Verweigerungsgrund kommt im Zusammenhang mit einer Eingruppierung oder Umgruppierung nicht in Betracht (vgl. BAG vom 6. August 2002 – 1 ABR 49/01 – BAGE 102, 135).

Tenor

1. Die von der Klägerin beantragte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. in die Entgeltgruppe 12 DVO wird ersetzt.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung der Laienmitarbeiter und -mitarbeiterinnen zur Umgruppierung eines Mitarbeiters aus der Vergütungsgruppe II BAT-VKA in die Entgeltgruppe 12 der neuen Dienstvertragsordnung (im Folgenden: DVO) für die Mitarbeiter des Erzbistums Hamburg in der ab 1. Oktober 2009 geltenden Fassung.

Zum 1. Oktober 2009 wurde die DVO für das Erzbistum Hamburg neu gefasst. Mit der Einführung war die Überleitung der bisherigen Eingruppierungen in ein neues Entgeltsystem verbunden. Für sogenannte Bestandsmitarbeiter finden gemäß § 39 Abs. 2 DVO ergänzend die Überleitungsregelungen der Anlagen 12, 12a und 12b zur DVO Anwendung. Arbeitsvertraglich werden die von der KAGO beschlossenen Arbeitsvertragsregelungen wie das neue Entgeltsystem in Bezug genommen.

Die Klägerin beteiligte die Beklagte bei der Überleitung in das neue Entgeltsystem und beantragte die Zustimmung hinsichtlich der beabsichtigten Umgruppierungen für die von der Beklagten vertretenen Mitarbeiter. Eine erste Prüfung aller Überleitungen fand am 12. und 13. Oktober 2009 durch einen Arbeitskreis der Mitarbeitervertretung statt. Die Parteien waren sich hinsichtlich fast aller Umgruppierungen einig. Streit besteht lediglich hinsichtlich der Umgruppierung des Mitarbeiters A..

Dieser wird als Pastoralreferent für das Erzbistum Hamburg eingesetzt. Er ist seit Anfang 1985 beschäftigt. Zunächst war er als Pastoralassistent des Bistums Osnabrück mit einer Vergütung nach Vergütungsgruppe III BAT-VKA eingesetzt. Er hat die Prüfungen eines Pastoralreferenten, insbesondere die zweite Dienstprüfung, bis zum heutigen Tage nicht erfolgreich abgelegt. Mit Schreiben vom 25. März 1985, auf dessen genauen Wortlaut Bezug genommen wird (Blatt 17 der Akte), wurde ihm die Berufsbezeichnung „Pastoralreferent“ zugewiesen. Das Bistum Osnabrück verwandte seinerzeit die Bezeichnung eines Pastoralassistenten nur noch für befristet beschäftigte Mitarbeiter.

Im Zuge eines Bewährungsaufstiegs erhielt A – in Anlehnung an die KODA-Regelung rückwirkend ab 1. Februar 1993 – bis zur Einführung der neuen Dienstvertragsordnung Vergütung nach der Vergütungsgruppe II BAT-VKA. Die Klägerin ist am 7. Januar 1995 in das mit dem Bistum Osnabrück bestehende Dienstverhältnis von A eingetreten. Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme finden die Entscheidungen der KODA-Beschlüsse auf das Dienstverhältnis Anwendung.

Mit Schreiben vom 14. Oktober 2009 widersprach die Beklagte der beabsichtigten Umgruppierung. Zur Begründung ihres Widerspruchs hat sie ausgeführt:

„Nach Information der MAV ist A vom Bischof von Osnabrück zum Pastoralreferenten ernannt. Damit ist er nach der Anlage 1 a der DVO als Pastoralreferent in die Entgeltgruppe 13 einzugruppiert. Ihre Begründung, A sei wegen der fehlenden 2. Dienstprüfung in die Entgeltgruppe 12 eingruppiert, kann die MAV nicht nachvollziehen, da zu damaliger Zeit auch andere Pastoralassistenten (...) ohne 2. Dienstprüfung zu Pastoralreferenten ernannt und entsprechend eingruppiert wurden.“

Das zwischen den Parteien am 25. November 2009 geführte Einigungsgespräch führte zu keinem Erfolg. Die Beklagte hielt ihre im Einigungsgespräch erläuterten Einwendungen aufrecht und verweigerte die Zustimmung zu der Eingruppierung von A in die Entgeltgruppe 12 DVO endgültig.

Die Klägerin ist der Auffassung, A sei der Entgeltgruppe 11 zuzuordnen. Zwar führe er die Bezeichnung Pastoralreferent; für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 sei aber das Bestehen der zweiten Dienstprüfung erforderlich. Die Anwendung der Zuordnungstabelle (Anlage 12 a zur DVO) führe zu der günstigeren Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12, weil A zuletzt eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe 2 BAT-VKA erhalten habe. Die beabsichtigte Umgruppierung entspreche dem geltenden Recht und sei nicht geeignet, den Verdacht einer Benachteiligung von A ohne sachlichen Grund zu erwecken. Das Beteiligungsverfahren sei fehlerfrei durchgeführt worden.

Die Klägerin beantragt

die Ersetzung der Zustimmung nach § 35 MAVO in der Eingruppierungsangelegenheit A gemäß § 33 Abs. 4 MAVO i.V.m. § 2 Abs. 2 KAGO.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält eine Eingruppierung von A in die Entgeltgruppe 13 der DVO für zutreffend. Es liege eine kirchliche Anerkennung vor, weil A die Berufsbezeichnung Pastoralreferent führe, auch wenn er die zweite Dienstprüfung nicht abgelegt habe. Der damalige Generalvikar des Bistums Osnabrück habe A mit Schreiben vom 25. März 1985 mitgeteilt, dass er ab sofort die Berufsbezeichnung Pastoralreferent trage. Bei der Ernennung zum Pastoralreferenten sei keine Bedingung oder Einschränkung gemacht worden. Eine zweite Dienstprüfung habe es bei seiner Einstellung zur Ausbildung von Pastoralreferenten nicht gegeben.

Zu den weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Die Klage hat in vollem Umfang Erfolg. Sie ist zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zulässig, denn es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung gem. § 2 Abs. 2 KAGO. Die Klägerin begehrt die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zu einer Eingruppierung eines Mitarbeiters in ein neues Vergütungssystem nach § 35 Abs. 1 i.V.m. § 33 Abs. 1, 2 und 3 MAVO. Hierfür sind die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen nach § 2 Abs. 2 KAGO zuständig.

II.

Die Klage ist auch begründet. Die von der Klägerin begehrte Zustimmung zur Umgruppierung des Mitarbeiters A von der Vergütungsgruppe II BAT-VKA in die Entgeltgruppe 12 der neuen DVO war zu ersetzen. Der Widerspruch der Beklagten ist unbegründet. Sie hat ihre Zustimmung zu der Umgruppierung zu Unrecht verweigert.

1.

Gemäß § 35 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO bedarf die Entscheidung des Dienstgebers in persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie ihrer Ein- oder Umgruppierung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung hat das Recht, die Zustimmung zu verweigern (§ 35 Abs. 2 MAVO). Sie kann dies aus den in § 35 Abs. 2 Ziffern 1 und 2 MAVO beschriebenen Gründen tun und hat dabei die Fristen des § 33 MAVO zu beachten. Die Gründe sind dem Dienstgeber mitzuteilen. Einigen sich die Parteien nicht und hält die Mitarbeitervertretung die Verweigerung ihrer Zustimmung aufrecht, muss der Dienstgeber gemäß § 33 Abs. 4 MAVO das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen, um die Zustimmung ersetzen zu lassen.

a)

Der Widerspruch ist formal ordnungsgemäß. Insofern ist es ausreichend, wenn die Zustimmungsverweigerung es als möglich erscheinen lässt, dass einer der in § 35 Abs. 2 MAVO abschließend aufgezählten Gründe geltend gemacht wird (vgl. für das Beteiligungsrecht des Betriebsrates BAG vom 14. Dezember 2005 - 1 ABR 54/03 - BAGE 113, 102; vom 22. April 2004 - 8 ABR 10/03 - ZTR 2004, 582).

b)

Das ist der Fall. Die Beklagte hat den Widerspruch darauf gestützt, dass die vorgenommene Eingruppierung gegen die Bestimmungen des neuen Entgeltsystems verstoße. Sie rügt, dass vergleichbare Mitarbeiter ohne zweite Dienstprüfung von der Klägerin in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert worden seien. Sie hat damit den Bezug auf die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 35 Abs. 2 Ziffern 1 und 2 MAVO hinreichend deutlich gemacht. Ihre Rüge betrifft einerseits die Auslegung der Normen des neuen Entgeltsystems und andererseits einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz. Auch ein solcher Einwand ist beachtlich,

denn der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift bei einem gestaltenden Verhalten des Dienstgebers ein.

2.

Der Zustimmungsersetzungsantrag ist begründet, weil Zustimmungsverweigerungsgründe nicht vorliegen (§ 35 Abs. 2 Ziffern 1 und 2 MAVO).

a)

Die von der Klägerin beabsichtigte Umgruppierung in die Entgeltgruppe 12 der DVO verstößt nicht gegen die Bestimmungen der DVO oder die sie ergänzenden Überleitungsregelungen der Anlagen 12, 12a und 12b zur DVO (§ 35 Abs. 2 Ziffer 1 MAVO).

aa) Als kollektives Entgeltschema wendet die Klägerin seit dem 1. Oktober 2009 die neue Dienstvertragsordnung an. Das in dieser Ordnung geregelte Entgeltsystem enthält deshalb die anzuwendenden Entlohnungsgrundsätze für ihre Beschäftigten. Es sieht anstelle der bisherigen Dienstbezüge ein monatliches Tabellenentgelt vor. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist, und der jeweils geltenden Stufe.

bb) Die Eingruppierung erfolgt nach den §§ 12, 13 DVO. Für die Mitarbeiter, die über den 30. September 2009 hinaus in einem Arbeitsverhältnis zu demselben Dienstgeber stehen, finden gemäß 39 Abs. 2 DVO ergänzend die Überleitungsregelungen der Anlagen 12, 12a und 12b DVO Anwendung. Gemäß § 4 DVO wird für die Überleitung der Mitarbeiter in die ab 1. Oktober 2009 geltende Entgelttabelle (Anlage 2) ihre Vergütungsgruppe gemäß Anlage 12a den Entgeltgruppen der Tabelle zugeordnet, die auf den § 13 DVO verweist. Für die gemäß § 13 DVO einzugruppierenden Mitarbeiter gilt dies nur, wenn die Überleitung nach Satz 1 zu einer günstigeren Eingruppierung als die Überleitung in die Entgeltgruppe, die sich aus der Anlage 1a ergibt, führt.

cc) Nach der Anlage 1a zur DVO sind für die Eingruppierung des Mitarbeiters A folgende Bestimmungen maßgebend:

I. Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen

in den (Erz-) Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt,
Hamburg und Magdeburg

Entgeltgruppe 9

....

Entgeltgruppe 11

Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung
(2. Dienstprüfung) in ...

...

Pastoralassistenten mit einer mit Diplom abgeschlossenen
theologischen Ausbildung an einer wissenschaftlichen
Hochschule oder einer vom (Erz-) Bistum als vergleichbar
anerkannten Ausbildung

Entgeltgruppe 13

Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung
(2. Dienstprüfung)

dd) Die Anwendung dieser Bestimmungen führt zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 und nach Anwendung der Zuordnungstabelle (Anlage 12a zur DVO) in die günstigere Gruppe 12. A erfüllt nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 13.

(1) Die Eingruppierung der Entgeltgruppen geht nicht von der jeweiligen Tätigkeit des Mitarbeiters, also der von ihm ausgeübten und ihm übertragenen Tätigkeit, aus, indem geklärt wird, welchen Merkmalen die Tätigkeit entspricht. Nach dem Inhalt der Normen richtet sich die Eingruppierung in einer Entgeltgruppe vielmehr nach der Berufsbezeichnung und den zusätzlich angeführten Qualifizierungsmerkmalen, wie etwa der 1. oder 2. Dienstprüfung.

(2) Der Wortlaut der dienstvertraglichen Regelung ist eindeutig. Ausdrücklich wird die Berufsbezeichnung an die zusätzliche Voraussetzung einer kirchlichen Anerkennung geknüpft, deren Bedeutung im Klammerzusatz (etwa 2. Dienstprüfung) näher bestimmt wird. Gleichstellungsmöglichkeiten oder Auffangtatbestände werden nicht genannt.

(3) Die von der Klägerin beabsichtigte Umgruppierung in die Entgeltgruppe 12 ist zutreffend, denn A erfüllt die Qualifizierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 13 nicht. Zwischen den Beteiligten ist nicht im Streit, dass A die zweite Prüfung nicht abgelegt hat.

ee) Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, der Mitarbeiter A sei unzweifelhaft Pastoralreferent. Pastoralreferent ist nur seine Berufsbezeichnung. Diese zu führen ist ihm mit Schreiben vom 25. März 1985 erlaubt worden. Daneben bedarf es aber noch der kirchlichen Anerkennung, die im Klammerzusatz näher definiert wird. Die Vergütungsordnung knüpft die kirchliche Anerkennung an die Ablegung der 2. Dienstprüfung. Diese ist erforderlich, um das Tatbestandsmerkmal der kirchlichen Anerkennung im Sinne der Vergütungsordnung zu erfüllen. Andere Möglichkeiten der Gleichstellung sind nicht vorgesehen.

(1) Das Schreiben vom 25. März 1985 bescheinigt dem Mitarbeiter A nicht das Bestehen der 2. Dienstprüfung. Es verleiht ihm lediglich die Befugnis, die Berufsbezeichnung eines Pastoralreferenten zu führen.

(2) Auch das Schreiben vom 22. Oktober 1985 ist unbehelflich. Es erklärt nicht, der Mitarbeiter A sei so zu behandeln, als habe er die 2. Dienstprüfung abgelegt. Das Schreiben drückt nur aus, dass dieser mit den Aufgaben eines Pastoralreferenten betraut wird, ihm also entsprechende Aufgaben übertragen sind.

b)

Soweit die Mitarbeitervertretung rügt, durch die Umgruppierung würde der betroffene Mitarbeiter schlechter behandelt als vergleichbare Mitarbeiter, die ebenfalls die zweite Prüfung nicht abgelegt hätten und dennoch der Entgeltgruppe 13 zugeordnet seien, liegt ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Ziffer 1 MAVO ebenfalls nicht vor.

aa) Als ein Verstoß gegen ein Gesetz, der die Mitarbeitervertretung zur Zustimmungsverweigerung nach § 35 Abs. 2 Ziffer 1 MAVO berechtigen würde, kann zwar grundsätzlich eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, welcher als Ausdruck der Grundsätze von Recht und Billigkeit iSd. § 26 MAVO einen Zustimmungsverweigerungsgrund darstellen könnte, in Betracht kommen (vgl. BAG vom 14. Dezember 2004 – 1 ABR 54/03 – BAGE 113, 102; vom 16. November 2004 – 1 ABR 48/03 – BAGE 112, 329; Richardi/Thüsing BetrVG 10. Aufl. § 99 Rn. 191).

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Dienstgeber nicht nur eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Mitarbeiter gegenüber anderen Mitarbeitern in vergleichbarer Lage (vgl. BAG vom 2. August 2006 – 10 AZR 572/05; vom 9. November 2005 – 4 AZR 304/04). Bildet der Dienstgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Mitarbeitern, muss die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen.

Umstände, die einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründen könnten, sind aber nicht ersichtlich, entsprechen jedenfalls sachlichen Kriterien. Soweit die Dienstgeberin bei der Umgruppierung der betroffenen Mitarbeiter einen "anderen Maßstab" angelegt hat als bei dem Mitarbeiter A, ist dies sachlich gerechtfertigt.

bb) Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung umfassend dargestellt, auf welchen Erwägungen die Eingruppierung der genannten Mitarbeiter in die Entgeltgruppe 13 DVO beruht. Die Mitarbeiter haben gegenüber A entweder eine zusätzliche Ausbildung, die sie besonders qualifiziert, wie einen Vollabschluss in Theologie oder ein Diplom, oder sie haben bereits in der Vergangenheit eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe I b BAT-VKA erreicht, somit einen höheren Bestandsschutz, der zu beachten war. Es liegen also sachliche Gründe vor, die die Ungleichbehandlung rechtfertigen. Auf die weiteren Ausführungen der Klägerin wird Bezug genommen. Sie haben das Gericht überzeugt.

c)

In der beabsichtigten Umgruppierung liegt auch kein Nachteil im Sinne des § 35 Abs. 2 Ziffer 2 MAVO. Ein solcher Verweigerungsgrund kommt im Zusammenhang mit einer Eingruppierung oder Umgruppierung nicht in Betracht (vgl. BAG vom 6. August 2002 – 1 ABR 49/01 – BAGE 102, 135).

III.

Einer Entscheidung über die Kosten bedurfte es vorliegend nicht. Weder die Klägerin noch die Beklagte haben eine entsprechende Feststellung beantragt.

IV.

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor (§ 47 Abs. 1, 2 a) KAGO). Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung ist daher nicht gegeben.

Stöcke-Muhlack

Vorsitzende Richterin

Rink

Beisitzender Richter

Bürder

Beisitzender Richter