

# Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Aktenzeichen: 6/15-KAG-MS

## Urteil

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

Klägerin:	Kath. Propsteigemeinde St. XXX
<u>vertreten durch:</u>	XXX

Beklagte:	MAV d. kath. Propsteigemeinde St. XXX
<u>vertreten durch:</u>	Vors. XXX
<u>vertreten durch:</u>	KAB

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil,  
durch den

Vorsitzenden Richter	Christian Haase
sowie die beisitzende Richterin	Petra Grütering, Dienstnehmerseite
und den beisitzenden Richter	Ulrich Schulze, Dienstgeberseite

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 08.10.2015 entschieden:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die außergerichtlichen Kosten der Beklagten.

Die Revision wird zugelassen.

## Gründe:

## I.

Die Klägerin ist Trägerin von sieben Katholischen Kindertageseinrichtungen in XXX.

Das Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) – vom 30.10.2007 bot die Grundlage, die Leitung mehrerer Kindertageseinrichtungen einer sozialpädagogischen Fachkraft zu übertragen. Davon hat die Klägerin Gebrauch gemacht und fünf ihrer sieben Tageseinrichtungen für Kinder eine übergeordnete Leitungsstruktur gegeben. Die Verbundleitung der fünf Einrichtungen - unter anderem der hier in Rede stehenden Kindertageseinrichtung St. XXX- wurde mit Wirkung vom 01.08.2012 einer sozialpädagogischen Fachkraft übertragen. Zusätzlich wurde in jeder Kindertageseinrichtung des Verbundes einer Mitarbeiterin die Tätigkeit der ständigen Vertretung der Verbundleitung übertragen. Diese übertragene Tätigkeit „umschreibt“ die Klägerin „mit dem kürzeren Wort „Einrichtungsleitung“.

Das von der Klägerin als Dienstgeberin eingeleitete Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht richtet sich auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten, zur mit Schreiben vom 25.11.2014 beantragten Zustimmung der beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die Entgeltgruppe S 7, Fallgruppe 2, Stufe 1, Anhang 1 zur Anlage 29 KAVO (Eingruppierungsmerkmale für Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO). Mit Schreiben vom 28.11.2014 stimmte die MAV zwar der Einstellung der vorgenannten Mitarbeiterin, nicht jedoch der beantragten Eingruppierung zu. Die Eingruppierung müsse in die Vergütungsgruppe S 10 nach Anhang 1 zur Anlage 29 KAVO erfolgen, da Frau XXX als Einrichtungsleitung der zur Verbundleitung gehörenden Kindertagesstätte St. XXX eingestellt sei und nicht als ständige Vertreterin der Einrichtungsleitung. Einem weiteren erläuternden Antrag auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 7, Nr. 2 der Zentralrendantur für das Dekanat XXX im Auftrag der Klägerin vom 10.12.2014 hat die Beklagte erneut mit Schreiben vom 11.12.2014 nicht zugestimmt.

Am 15.04.2015 fand ein ergebnisloses Einigungsgespräch zwischen den Parteien statt. Die MAV verblieb bei ihrem Rechtsstandpunkt in ihrem Schreiben vom 28.11.2014.

Grundlage der Vertragsbeziehung ist der Arbeitsvertrag vom 20. bzw. 28. 11. 2014. Hierin wurde unter § 2 die kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung für die (Erz) Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster, nordrhein-westfälischer Teil, und Paderborn in ihrer jeweiligen Fassung einschließlich der Anlagen als Bestandteil des Vertrages vereinbart. Der Vertrag war befristet und sollte längstens bis zum 31.07.2016 andauern. Gem. § 3 erfolgt „die Einstellung als ständige Vertreterin der Leitung der Kindertageseinrichtung“. In der Stellenausschreibung heißt es wie folgt:

„Einrichtungsleitung

Es handelt sich um eine für die Dauer der Elternzeit der Stelleninhaberin zunächst befristete Stelle bis zum 31.07.2015 mit zurzeit 39 Wochenstunden, von denen ein Teil auf die pädagogische Arbeit in der Gruppe entfällt.

In der Einrichtung werden Kinder im Alter von 0 – 6 Jahren betreut. Die Inklusion ist seit Jahren fester Bestandteil der pädagogischen Arbeit.

Sie arbeiten zusammen mit 10 Mitarbeiterinnen, die zurzeit 58 Kinder in 3 Gruppen betreuen.

Wir bieten:

- eine vielseitige und verantwortungsvolle Tätigkeit
- eine Vergütung sowie die im kirchlichen Dienst üblichen Sozialleistungen nach den Richtlinien der Kirchlichen Arbeits- u. Vergütungsordnung
- eine für die Interessen von Kindern engagierte Gemeinde und motivierte Eltern
- fachlich kompetente und motivierte Mitarbeiter/-innen
- ein pädagogisches Konzept, das sich an den Lebenssituationen der Familien orientiert
- Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung

Wir erwarten:

- eine abgeschlossene Ausbildung als staatlich anerkannte/anerkannter Erzieherin/Erzieher oder Sozialpädagogin/Sozialpädagoge mit Berufserfahrung
- eine intensive Zusammenarbeit mit dem Team und den Eltern, der Verbundleitung sowie mit den weiteren Einrichtungsleitungen des FamilienZentrums
- die Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption und des Qualitätsmanagements
- Zugehörigkeit zur katholischen Kirche und die Identifikation mit den Glaubensgrundsätzen der katholischen Kirche
- umfassende Fachkenntnisse und PC-Kenntnisse

Bewerbungen von Schwerbehinderten sind ausdrücklich erwünscht.“

Die Klägerin ist der Auffassung, da ein Tätigkeitsmerkmal der Einrichtungsleitung nicht vorhanden sei, müsse die Mitarbeiterin unter Anwendung des im Teil 1 der Anlage unter Ziffer 3 der KAVO gegebenen Hinweises in entsprechender Anwendung der Vergütungssystematik dieser Ordnung eingruppiert werden.

Da der Mitarbeiterin keine selbständige Leitung einer Kindertageseinrichtung übertragen worden sei, falle die Zuhilfenahme dieses Tätigkeitsmerkmals für den Eingruppierungsfall fort. Die Leitung liege bei der Verbundleitung. Dabei handele es sich um die Leitung mehrerer Einrichtungen durch eine sozialpädagogische Fachkraft. Die Verantwortung für die Durchführung der Bildung – und Erziehungsarbeit trage demnach für den gesamten Verbund der Kindertageseinrichtungen und damit auch für die ihm organisatorisch eingegliederte Kindertageseinrichtung St. XXX die Verbundleitung. Den Einrichtungsleitungen im Verbundsystem werde in der Folge eine, der ständigen Vertretung einer Leitung vergleichbare Tätigkeit, übertragen. Eine höhere Eingruppierung durchbräche die geforderte entsprechende Anwendung der Vergütungssystematik. Denn es bestünde kein finanzieller Unterscheid zwischen einer Einrichtungsleitung im Verbund und

einer selbständigen Kindergartenleitung.

Die Klägerin beantragt,

die fehlende Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der ständigen Vertreterin der Leitung der Kindertageseinrichtungen im Kindergartenverbund der Tageseinrichtungen für Kinder St. XXX, St. XXX, St. XXX, St. XXX und St. XXX, Frau XXX, in die Entgeltgruppe 7 zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen und das Zustimmungsverfahren neu einzuleiten.

Das Merkmal der Leitung im Sinne der S 10, 1. der Anlage 29 der KAVO sei erfüllt. Eine Kindertagesstätte liege unstreitig vor. Auch habe die Mitarbeiterin Leitungsfunktionen in dieser Einrichtung zu erfüllen. Eine Selbstständigkeit werde entgegen der Auffassung der Klägerin nicht verlangt. Die Einrichtungsleitung sei das Gesicht der Kindertagesstätte.

Sie habe umfängliche Aufgaben der Planung, der Organisation, Anweisung, Koordination im Sinne der Rechtsprechung des BAG zur Frage des Tätigkeitsmerkmals „Leitung“ zu erfüllen. Sie sei verantwortlich für die Einhaltung der Dienststunden, die Festlegung der Aufgaben und Zuständigkeiten der Mitarbeiter, die Durchführung der Umsetzung von Leitbildern und pädagogischen Konzepte, Führen von Mitarbeitergesprächen, Einarbeitung von neuen Mitarbeitern. Letztlich habe die Verbundleitung überwiegend die Aufgaben übernommen, welche vorher in die Zuständigkeit des leitenden Pfarrers oder aber des Kirchenvorstandes gehört hätten. Im Übrigen sei die Einrichtungsleiterin auch gegenüber den Mitarbeiterinnen in der Einrichtung weisungsbefugt und in den jeweiligen Einrichtungen präsent, was für die Verbundleitung nur sehr eingeschränkt möglich sei.

Es sei zutreffend, dass -wie die Klägerin in ihrer Klageschrift vorgetragen habe- das Tätigkeitsmerkmal (noch) nicht vorhanden sei. Nach ihrer Kenntnis seien entsprechende Verhandlungen des Kontrollorgans Bischöfliches Generalvikariat mit der Regional - KODA jedoch noch nicht gegeben. Letztlich gehe die Auslegung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung durch die Beklagte fehl. Im Übrigen fehle es in der KAVO auch an einem Tätigkeitsmerkmal einer Verbundleitung bei einer Kinderzahl von mehr als 320 Kindern, Leitung von fünf Tageseinrichtungen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die Anlage zur Dienstanweisung für Mitarbeiterinnen in Tageseinrichtungen für Kinder in Trägerschaft der Kirchengemeinden im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Verbundmodell), das Personalkonzept Verbund- und Einrichtungsleiter/-innen, das Personaleinsatzkonzept für die Tageseinrichtungen für Kinder in der Kirchengemeinde St. XXX, die Beschreibung der Verwaltungsaufgaben für die kath. Kirchengemeinden im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder, die Vereinbarung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel nach § 26 Abs. 3 des Gesetzes zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz - KiBiz) vom 26.5.2008 in der Fassung vom 1.1.2015 nebst die übrigen Anlagen vollinhaltlich Bezug genommen.

## II.

Die Klage hat keinen Erfolg, da die vom klagenden Dienstgeber erstrebte Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die Entgeltgruppe S 7, Fallgruppe 2, Stufe 1, Anhang 1 zur Anlage 29 KAVO keinen Rechtsgrund findet.

Die Beklagte hat zu Recht ihre Zustimmung verweigert.

1. Die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht des Bistum Münster ist zulässig. Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO des Bistum Münster. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 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 anrufen kann.

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

Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2, 3 MAVO Münster ist durchgeführt worden. Die MAV hat rechtzeitig ihre Zustimmungsverweigerung erklärt und diese auch begründet.

2. Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiterin ist nicht zu ersetzen, weil ein Normverstoß im Sinne eines Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO vorliegt. Die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiterin entspricht nicht den einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen.

Bei der Eingruppierung geht es um die – erstmalige – Festsetzung der für die Mitarbeiterin nach den Merkmalen ab ihrer Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) auszuübenden Tätigkeit maßgebende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Aufl. (2011), § 35 Rn 5. Sie erfolgt bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung (KODA u. AVR) durch Eingruppierung in die dort vorgesehene Gruppeneinteilung. Die Eingruppierung erschöpft sich in der Anwendung in sich bestimmter und einer festgelegten Vergütungs-/Entgeltgruppe zugeordneter Einreihungsmerkmale (Vergütungsmerkmale) und ist daher kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 35 Rn. 6; u.a. Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg- Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012 – AS 19/11-).

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 die Mitarbeiterin 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).

Zwar geht die Klägerin bei der Eingruppierung der Mitarbeiterin zutreffend davon aus, dass eine entsprechende Anwendung der Vergütungssystematik der KAVO zu erfolgen hat, wenn für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen keine Tätigkeitsmerkmale vorhanden sind.

Die entsprechende Anwendung der Vergütungssystematik bei der Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau XXX mit der Folge der Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 7, Fallgruppe 2, Anhang 1 der Anlage 29 der KAVO geht jedoch fehl aus zweierlei Gründen.

Zum einen tritt die Mitarbeiterin sowohl im inneren Bereich der Kindertagesstätte als auch nach Außen als Leiterin der einzelnen Kindertageseinrichtung St. XXX und nicht nur als ständige Vertreterin dieser Einrichtung auf. Ihr obliegt die Verantwortung für die Einhaltung der Dienststunden, die Festlegung der Aufgaben der Mitarbeiterinnen, das Führen von Mitarbeitergesprächen und die Umsetzung des pädagogischen Konzepts. Hierbei handelt es sich um die typischen Aufgaben einer Einrichtungsleiterin, die unabhängig vom Vorhandensein einer „Verbundleitung“ so fortbestehen, wie sie auch zu Zeiten von der Leitung einer Kindertagesstätte abverlangt und erwartet wurden, als die einzelne Einrichtung noch nicht Teil dieses neu geschaffenen Verbunds gewesen ist. Davon ist die Klägerin augenscheinlich auch bei der Verbalisierung in der Ausschreibung dieser Stelle ausgegangen, als sie eine Fachkraft für eine „Einrichtungsleitung“ gesucht hat.

Zum anderen sind der Leitung der einzelnen Einrichtung wie hier der Kindertagesstätte durch die Umschreibung ihres Aufgabenbereiches über die eine Vertretung der Einrichtungsleiterin im Sinne der Entgeltgruppe S 7, Fallgruppe 2 des Anhangs 1 der Anlage 29 KAVO weit hinausgehende umfängliche Aufgaben hinzugewachsen. Ausdrücklich ist ihr nunmehr nämlich die ständige Vertretung der Verbundleitung übertragen worden. Der Klägervertreter hat in der mündlichen Verhandlung die Aufgabenbereiche genannt, in denen die Leitung des Verbunds Verantwortung trägt. Beispielhaft seien hier die Aufgaben wie die Zusammenarbeit mit dem Träger der Einrichtungen und die Erarbeitung von pädagogischen Konzepten genannt. Es handelt sich also bei dieser Art und dem Umfang der Vertretung der Verbundleitung um eine völlig andere und damit einer auch anderen Bewertung unterliegende Vertretung, als jene, welche dem Sinngehalt der Entgeltgruppe S 7, Fallgruppe 2 KAVO zu Grunde gelegen hat, wo es ausschließlich um die Vertretung der Leitung einer einzelnen Kindertagesstätte geht, und nicht um Vertretung derjenigen Person in der Verbundleitung, welche eine vielfältig ausgestaltete Personal-, Sach- und pädagogische Verantwortung von fünf Einrichtungen zu tragen hat.

Die Klägerin hat nunmehr, da sie vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erfolglos geblieben ist, ein neues Zustimmungsverfahren einzuleiten, vgl Thiel/ Fuhrmann/ Jüngst, a.a.O. Anm. 9 zu § 35 und Eichstätter Kommentar, MAVO, 1. Aufl. 2014, Anm. 28 zu § 35 jeweils unter Hinweis auf BAG, 3.5.1994 1 ABR 58/93, NZA 1995, 484.

Das Gericht hat den Antrag der Beklagten in diesem Sinne nach Erörterung in der mündlichen Verhandlung entsprechend ausgelegt.

### III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO Münster.

### IV.

Die Revision wird gem. § 47 Absatz 2 Nr. 2a) KAGO zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat.

(Haase)

(Grütering)

(Schulze)

#### **Rechtsmittelbelehrung:**

(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 bei dem 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.