

Geschäfts-Nr.: AS 18/08

Verkündet am 19.09.2008



Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Klägerin

Proz. Bev.:

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

Proz. Bev.:

wegen: Ersetzung der Zustimmung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Handschuh und Schardt am 19. September 2008

für Recht erkannt:

1. Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von Frau H. zum 1.1.2008 in die Vergütungsgruppe IV b Fg 7 wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits streiten darüber, ob sich die Tätigkeitsmerkmale der Leiterin des Kindergartens in H. so verändert haben, dass deren Vergütungsgruppenzulage entfällt.

Die Leiterin des Kindergartens, Frau H., ist in die Vergütungsgruppe BAT IV b Fallgruppe 3 eingruppiert und erhält eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 Prozent der Grundvergütung. Frau H. war vor der Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe vier Jahre in die Vergütungsgruppe BAT V b Fallgruppe 7 eingruppiert. Die Klägerin hat mit Schreiben vom 8.12.2007 der Beklagten mitgeteilt, dass sich die Anzahl der Kinder im Kindergarten reduziert habe. Die Durchschnittsbelegung in der Zeit vom 1.10. bis 31.12.2007 habe bei 69,33 Plätzen gelegen; nämlich im Oktober bei 68 Plätzen und im November und Dezember bei jeweils 70 Plätzen. Aus diesem Grund sei die Leiterin in die Vergütungsgruppe BAT IV b Fallgruppe 7 einzugruppieren. Zu dieser Eingruppierung wird die Beklagte um Zustimmung gebeten. Mit Schreiben vom 14.12.2007 hat die Beklagte die Zustimmung verweigert und darauf hingewiesen, dass die vorgesehene Eingruppierung gegen den BAT und den bestehenden Arbeitsvertrag der Leiterin verstoßen würde. Dieses Vorbringen hat die Beklagte im Weiteren dahingehend ergänzt, dass im Arbeitsvertrag der Leiterin festgehalten sei, dass der Kindergarten durchschnittlich 75 Plätze habe. Tatsächlich seien sogar 81 Plätze vorhanden.

Am 16.4.2008 fand zwischen den Parteien ein Einigungsgespräch in dieser Angelegenheit statt: Mit Schreiben vom 18.4.2008 verweigerte die Beklagte weiterhin ihre Zustimmung.

Die Klägerin begehrt im vorliegenden Verfahren nunmehr die verweigerte Zustimmung zu ersetzen und bringt dazu vor, auf Grund der reduzierten Belegung würden die Voraussetzungen für den Bezug der Vergütungsgruppenzulage nicht mehr vorliegen, weil der Kindergarten keine Belegung mit mindestens 70 Kindern habe. Diese Zahl werde, wenn auch nur geringfügig, unterschritten.

Die Klägerin beantragt: die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der Frau H. zum 1.1.2008 in die Vergütungsgruppe IV b Fg 7 zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: Klagabweisung

Die Beklagte bringt vor, sie habe die Zustimmung zu Recht verweigert. Bei der Zulage, die die Leiterin erhalte, handle es sich um eine „Bewährungszulage“, die ihr ab Erreichen der Vergütungsgruppe nach vier Jahren zustehe. In diesem Zusammenhang sei auch zu berücksichtigen, dass der Mitarbeiterin die Zulage auch bei Zugrundelegung der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 4 zustehe. Sie sei die Vorgesetzte von 16 Mitarbeiter/innen. Im Übrigen bringt die Beklagte vor, dass es nicht zutrefte, dass die Belegungszahl unter 70 Kinder gesunken sei. In diesem Zusammenhang müsse berücksichtigt werden, dass auf Grund von bestehenden Anmeldungen für das kommende Jahr sie keine neuen Kinder hätte mehr aufnehmen können. Maßgeblich müsse die Anzahl der vergebenen und deshalb nicht mehr anderweitig belegbaren Plätze sein.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1.

Die Klage ist zulässig, insbesondere wurde das gem. § 33 MAVO erforderliche Zustimmungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt. Die Beklagte hat ihre Zustimmungsverweigerung innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Fristen unter Hinweis auf einen zulässigen Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO begründet.

An die Begründung der Zustimmungsverweigerung sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Dafür ist nicht Voraussetzung, dass die vorgebrachten Gründe widerspruchsfrei sind. Es genügt, dass sich aus diesen die Möglichkeit auf einen zulässigen Verweigerungsgrund ergibt. Die Beklagte hat unter anderem vorgebracht, dass nach ihrer Rechtsauffassung nicht davon ausgegangen werden könne, dass die maßgebliche Kinderzahl unter 70 gesunken sei.

2.

Die Klage ist auch begründet, denn die von der Klägerin vorgesehene Rückgruppierung von Frau H. entspricht der Vergütungsordnung zum BAT.

Zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin gehört auch die Prüfung und Festsetzung einer mit der Vergütungsgruppe verbundenen Zulage. Wenn, wie im vorliegenden Fall, auf Grund von geänderten Umständen eine andere Eingruppierung, wenn auch innerhalb derselben Vergütungsgruppe, vorzunehmen ist, die eine Zulage nicht mehr vorsieht, liegen die Voraussetzungen für eine Rückgruppierung vor, weil die Vergütung der Mitarbeiterin dadurch herabgesetzt wird.

Die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung ist nur dann beachtlich, wenn die vom Dienstgeber vorgesehene Rückgruppierung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges Recht verstößt (§ 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO); dies wäre dann der Fall, wenn die von der Klägerin vorgesehene Rückgruppierung nicht dem Bundes-Angestelltentarifvertrag in der Fassung der vom Bischof in Kraft gesetzten KODA-Beschlüsse entsprechen würde.

Nach § 24 Abs. 1 BAT richtet sich die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnungen (Anlagen zum BAT). Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend ausgeübten Tätigkeit entspricht (§ 22 Abs. 2 BAT).

Entsprechendes gilt für die Herabsetzung der Vergütung in eine niedrigere. Diese ist dann vorzunehmen, wenn sich die Tätigkeitsmerkmale der Tätigkeit der Mitarbeiterin so geändert haben, dass sie einer niedrigeren bzw. anderen Vergütungsgruppe entsprechen (BAG BB 1990,1221).

Nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst ist Voraussetzung für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3, dass die Mitarbeiterin als Leiterin von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen beschäftigt ist. Bei einer Durchschnittsbelegung von mehr als 40 Plätzen und unter der Voraussetzung, dass die Voraussetzungen des Bewährungsaufstiegs, d. h. vierjährige Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 7, vorliegen, hat die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 7 zu erfolgen. Die Fallgruppe 7 der Vergütungsgruppe IV b sieht keine Vergütungsgruppenzulage vor.

Für die Bemessung der Durchschnittsbelegung ist nach der maßgeblichen Protokollnotiz Nr. 2 für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1.10. bis 31.12. des vorangehenden Kalenderjahrs vergebenen, jeden Tag gleichzeitig belegbaren Plätze maßgebend. Bei dieser Berechnung haben die für die Zeit nach dem 1.1. des Folgejahres angemeldeten Kinder außer Betracht zu bleiben, auch wenn es sich um verbindliche Anmeldungen handeln sollte, da diese Plätze nicht für den Bemessungszeitraum vergeben worden sind. In der Protokollnotiz wird deshalb auf die Anzahl der vergebenen Plätze abgestellt, weil es nicht darauf ankommen soll, ob die für die Bemessungszeit angemeldeten Kinder auch tatsächlich regelmäßig erscheinen.

Die Auffassung der Beklagten würde dazu führen, dass zwar die für die Zukunft angemeldeten Kinder mitgezählt werden müssten, dagegen nicht zu berücksichtigen wäre, wenn bereits im Bemessungszeitraum feststehen würde, dass Kinder, sei es

wegen Wegzugs der Eltern oder aus anderen Gründen, nach dem 1.1. des Folgejahres die Einrichtung nicht mehr besuchen werden. Die von der Beklagten gewünschte Berechnungsweise gibt zudem auch den festgelegten Bemessungszeitraum völlig auf.

Unter Beachtung der nach Auffassung des Gerichts maßgeblichen Berechnungsweise ist von einer Durchschnittsbelegung von 69,33 Kindern auszugehen. Die Durchschnittsbelegung liegt somit unter 70 Plätzen. Dies hat zur Folge, dass die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3 ab 1.1.2008 nicht mehr gegeben sind. Die Mitarbeiterin ist somit in die Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 7 einzugruppieren. Diese Fallgruppe sieht eine Vergütungsgruppenzulage nicht vor. Die Vergütungsgruppenzulage ist Fallgruppen bezogen. Nur bei einer Tätigkeit, die der vorgesehenen Fallgruppe entspricht, besteht auch der Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage. Andernfalls wäre die besondere Zuordnung zu den unterschiedlichen Vergütungsgruppen bzw. Fallgruppen überflüssig (BAG Urteil vom 5.5.1999, 4 AZR 313/98).

3.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

4.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - 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 Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses in dem die Revision zugelassen worden ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof -Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Handschuh

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schardt

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht