

Kirchengericht: Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 12.04.2010
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/R54-09
Rechtsgrundlagen: AVR.DW.EKD n.F. Übergangsregelung zu § 12 Anlage 1 EGr 7, 8 und 9
Vorinstanzen: Kircheng erichtliche Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden, 2 Sch 29/2008; Fundstelle: KuR 2/2010, S. 287

Leitsatz:

1. Ein Rechtssatz, das anlässlich des Inkrafttretens der AVR.DW.EKD n.F. gebotene Umgruppierungsverfahren bislang Beschäftigter dürfe weder zu einer Herabgruppierung noch zu einer Höhergruppierung missbraucht bzw. überfrachtet werden, findet weder im MVG.EKD noch in den AVR.DW.EKD eine Stütze.
2. Kommt es dabei zu Abweichungen von der nach der Überleitungstabelle als adäquat angesehen Vergütungsgruppe der AVR.DW.EKD a.F., so ist dies hinzunehmen. Dies ist schon deshalb geboten, weil sich die Eingruppierungsmerkmale der neuen Fassung der AVR.DW.EKD systemisch wesentlich von denen der alten Fassung unterscheiden.

Tenor:

Auf die Beschwerde wird der Beschluss der Kircheng erichtlichen Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 12. Februar 2009 - Az.: 2 Sch 29/2008 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund bestanden hat, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Ergotherapeutin Frau A in Entgeltgruppe 8 B 1 a Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD zu verweigern.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten anlässlich der Einführung der AVR.DW.EKD zum 1. Juli 2007 in der Einrichtung der antragstellenden und beschwerdeführenden Dienststelle in einer Reihe von Fällen über die zutreffende Eingruppierung. Die Erörterung blieb insoweit erfolglos. Im Verfahren KGH.EKD I-0124/R55-09 geht es um die Eingruppierung der Ergotherapeutin Frau B, im vorliegenden Fall um die Eingruppierung der ihr als Leiterin der Ergotherapie vorgesetzten Frau A. In beiden Fällen hält die Dienststellenleitung eine Eingruppierung um eine Entgeltgruppe niedriger als nach der Überleitungstabelle für zutref-

find, weil die jeweils übertragenen Tätigkeiten die höhere Entgeltgruppe nicht rechtfertigten.

Frau A ist ausgebildete Ergotherapeutin und bei der Antragstellerin seit 1. November 1986 angestellt. Sie leitet die nur eine weitere Mitarbeiterin, nämlich Frau B, umfassende „Abteilung“ Ergotherapie. Frau A war zuletzt in Vergütungsgruppe IVb AVR.DW.EKD a.F. eingruppiert. Nach der Überleitungstabelle zu den AVR.DW.EKD n.F. entspricht dem die neue EGr 9.

Die Dienststellenleitung hält die Eingruppierung der Frau A in der EGr 8 Teil B Nummer 1 a Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD n.F. für zutreffend und hat vorgetragen, die bisherige Eingruppierung der Frau A sei zu hoch und deshalb nicht gerechtfertigt gewesen. Die Höhergruppierungen der Frau A von Vergütungsgruppe VII in zuletzt Vergütungsgruppe IVb AVR.DW.EKD a.F. seien zum Teil ohne Prüfung erfolgt, ob die Voraussetzungen hierfür gegeben waren. So sei anlässlich der Höhergruppierung der Frau A zum 1. Mai 1989 in Vergütungsgruppe Vc AVR.DW.EKD a.F. nicht festgestellt worden, dass sie „in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben“ zu erfüllen habe. Aus dieser Vergütungsgruppe sei Frau A sodann im Wege des Bewährungsaufstiegs in Vergütungsgruppe IVb höhergruppiert worden. Eine Prüfung anlässlich der jetzt in Rede stehenden Eingruppierung habe ergeben, dass die Voraussetzungen für die EGr 9 AVR.DW.EKD n.F. nicht gegeben seien. Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Dienststellenleitung im ersten Rechtszug wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst Anlagen vom 11. April und 22. Oktober 2008 Bezug genommen.

Die Dienststellenleitung hat sinngemäß beantragt,

festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund bestanden hat, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Ergotherapeutin Frau A in Entgeltgruppe 8 B 1 a Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD zu verweigern.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie hält die EGr 9 für richtig. Die Dienststellenleitung habe im Erörterungsverfahren zugestimmt, dass Frau B in EGr 8 eingruppiert sei. Als deren Vorgesetzte müsse Frau A zumindest eine Entgeltgruppe höher und damit in EGr 9 eingruppiert sein. Wegen der Einzelheiten ihres erstinstanzlichen Vorbringens wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen der Mitarbeitervertretung vom 17. Juni, 25. Juli und 28. Oktober 2008 Bezug genommen.

Die Schlichtungsstelle hat den entsprechenden Antrag der Dienststellenleitung zurückgewiesen. Sie hat in beiden Fällen angenommen, dass das „Umgruppiungsverfahren“ (anlässlich der Einführung der AVR.DW.EKD) weder zu einer Herabgruppierung noch zu einer Höhergruppierung missbraucht bzw. überfrachtet werden dürfe. Mit Blick auf die Überleitungstabelle sowie die jahrelange Vergütungspraxis der Antragstellerin müsse davon ausgegangen werden, dass Frau A zumindest eine Entgeltgruppe höher zu vergüten sei als die ihr unterstellte Kraft. Sollte die derzeitige Tätigkeit nicht der EGr 9 entsprechen, müsse die Dienststellenleitung Frau A eingruppierungskonforme Tätigkeiten zuweisen.

Gegen diesen Beschluss richtet sich die Beschwerde der Dienststellenleitung. Sie hält nach wie vor die EGr 8 für zutreffend, hebt hervor, den von der Schlichtungsstelle gebildeten Rechtssatz gebe es nicht, und wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen nach näherer Maßgabe ihres Schriftsatzes vom 13. Oktober 2009. Sie beantragt,

den angefochtenen Beschluss abzuändern und festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund bestanden hat, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Ergotherapeutin Frau A in Entgeltgruppe 8 B 1 a Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD zu verweigern.

Die Mitarbeitervertretung beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss gemäß ihrem Schriftsatz vom 4. Januar 2010, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird.

II. Die zulässige und zur Entscheidung angenommene (Senatsbeschluss vom 10. März 2010) Beschwerde ist begründet. Die Mitarbeitervertretung hat keinen Grund, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Frau A in EGr 8 Teil B Nummer 1 a Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD zu verweigern. Die Schlichtungsstelle hat zu Unrecht angenommen, die Eingruppierung der Frau A in EGr 9 entspreche deren bisheriger vergütungsbezogener Behandlung; sie müsse beibehalten werden, weil das Umgruppierungsverfahren weder zu einer Herabgruppierung noch zu einer Höhergruppierung missbraucht bzw. überfrachtet werden dürfe.

1. Der von der Schlichtungsstelle selbst gebildete, den angefochtenen Beschluss tragende Rechtssatz, das Umgruppierungsverfahren dürfe weder zu einer Herabgruppierung noch zu einer Höhergruppierung missbraucht bzw. überfrachtet werden, findet weder im MVG.EKD noch in den AVR.DW.EKD eine Stütze. Das MVG.EKD enthält insoweit keine Regelung. Indessen ergibt sich aus der Übergangsregelung zu § 12 AVR.DW.EKD n.F., dass für die über den Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVR.DW.EKD n.F. beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Eingruppierung geboten ist und sie nicht etwa nach der zu den AVR.DW.EKD als Hilfestellung erarbeiteten Überleitungstabelle überzuleiten sind. Die genannte Überleitungsregelung lautet:

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 2007 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Juli 2007 fortbesteht und die nach den Vorschriften des bis zum 30. Juni 2007 geltenden § 12 eingruppiert sind, sind mit Wirkung ab 1. Juli 2007 in den Eingruppierungskatalog gemäß der Anlage 1 einzugruppieren.“

Dabei sind die Eingruppierungsmerkmale der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD n.F. - wie bei jeder Eingruppierung - selbständig zu prüfen. Kommt es dabei zu Abweichungen von der nach der Überleitungstabelle als adäquat angesehenen Vergütungsgruppe der AVR.DW.EKD a.F., so ist dies hinzunehmen. Dies ist schon deshalb geboten, weil sich die Eingruppierungsmerkmale der neuen Fassung der AVR.DW.EKD systemisch wesentlich von denen der alten Fassung unterscheiden.

2. Die Mitarbeitervertretung hat aber auch deshalb keinen Grund, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Frau A in EGr 8 Teil B Nummer 1 AVR.DW.EKD n.F. zu verweigern, weil diese Eingruppierung originär zutrifft. Diesen Gesichtspunkt hat die Vorinstanz nicht geprüft. Der mitgeteilte Sachverhalt ermöglicht diese Prüfung ohne weiteres.

a) Maßgeblich sind die Regelungen in § 12 AVR.DW.EKD n.F. i.V.m. den einschlägigen Regelungen der EGr 7, 8 und 9 der Anlage 1 hierzu.

§ 12 „Eingruppierung“ AVR.DW.EKD n.F. lautet, soweit hier für die in Rede stehende Mitarbeiterin von Bedeutung, wie folgt:

„(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert. Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z.B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Entgeltgruppe der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

(2) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale sie bzw. er erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. Gepräge bedeutet, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrages ist.

(3) Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters maßgebend. Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

(4) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeitsbereiche in den Untersätzen näher beschrieben werden. Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen.“

In der Anlage 1 Eingruppierungskatalog „zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD n.F.“ heißt es, soweit hier von Interesse, wie folgt:

„Entgeltgruppe 7 (Anm. 5, 6, 11, 15)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

b. ...

c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

Richtbeispiele:

....

Ergotherapeutin

...

Entgeltgruppe 8 (Anm. 6, 7, 10, 11, 14)

A.

B Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

Richtbeispiele:

Stationsleiterin,

Wohnbereichsleiterin,

Leitende Med.-technische Assistentin,

Leitende Physiotherapeutin,

Leitende Diätassistentin,

Hauswirtschaftsleiterin/hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

Entgeltgruppe 9 (Anm. 6, 7, 8 10, 11, 14, 15, 16)

A Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

b. ...

...

Richtbeispiele:

Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin

Heilpädagogin,

Diakonin mit Seelsorge- und Beratungsaufgaben,

Controllerin,

IT-Systemberaterin,

Personalreferentin,

Qualitätsbeauftragte.

Anmerkungen:

(5) Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 6 und der Entgeltgruppe 7 Teil A Nr. 2 setzen mindestens erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i.d.R. durch eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(6) Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und 8 setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i.d.R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(7) Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 8 setzen vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i.d.R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung oder eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung mit Weiterqualifikationen, aber auch anderweitig erworben werden können. Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbstständig erarbeitet werden.

(8) Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 9 bis 11 setzen anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraus, die i.d.R. durch eine Fachhochschulausbildung oder durch einen Bachelorabschluss, aber auch anderweitig erworben werden können. Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege z.B. durch Konzeptentwicklung selbstständig erarbeitet und entschieden werden.

(10) Leitung umfasst die fachliche, personelle, organisatorische und wirtschaftliche Verantwortung für eine Organisationseinheit.

(11) Leitungsaufgaben werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben ihrer Tätigkeit ausdrücklich übertragen und umfassen nicht alle der in der Anmerkung 10 beschriebenen Aspekte der Leitung.“

(14) Schwierige Aufgaben weisen fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten auf, die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern.

(15) Komplexe Aufgaben beinhalten vielschichtige und verschiedene Tätigkeiten, in denen Wissen und Fähigkeiten aus unterschiedlichen Bereichen miteinander verknüpft werden müssen.

(16) Die Größenverhältnisse klein, mittelgroß, groß stellen keine absoluten Zahlenverhältnisse dar, sondern sind jeweils nach den Arbeitsfeldern und der trägerspezifischen Organisation zu differenzieren und sind Maßstab für das Ausmaß der Verantwortung.“

b) Enthält eine Eingruppierungsbestimmung der AVR.DW.EKD n.F. neben einem Ober-satz und diesen erläuternde Bestimmungen auch Richtbeispiele, so ist zunächst zu prüfen, ob ein Richtbeispiel einschlägig ist und ob dessen Merkmale erfüllt sind. Nur wenn die Tätigkeit vom Richtbeispiel nicht oder nicht vollständig erfasst ist, ist auf die allgemeinen Merkmale zurückzugreifen. Dies folgt aus der gebotenen Auslegung der Eingruppierungsregelungen der AVR.DW.EKD (KGH.EKD, Beschluss vom 22. Juni 2009 - I-0124/P89-08 - ZMV 2009, S. 260; KGH.EKD, Beschluss vom 12. April 2010 - I-0124/R57-09 - z.V.v.).

aa) Die „Ergotherapeutin“ ist als Richtbeispiel der EGr 7 genannt, so dass schon von daher die Auffassung der Dienststellenleitung, die Ergotherapeutinnen seien grundsätzlich in Entgeltgruppe 7 eingruppiert, rechtlich nicht zu beanstanden ist. Das Richtbeispiel trifft in der hier beteiligten Einrichtung auf die Ergotherapeutin B zu. Sie ist in EGr 7 Teil A Nummer 1 a Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD n.F. eingruppiert. Bei ihr liegen die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in EGr 8 nicht vor (vgl. Senatsbeschluss vom 12. April 2010 - I-0124/R55-09 z.V.v.).

bb) Die Ergotherapeutin Frau A ist der Ergotherapeutin Frau B fachlich vorgesetzt. Dieser Umstand hat zur Folge, dass Frau A nicht in EGr 7 eingruppiert ist, sondern in EGr 8 Teil B Nummer 1 a Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD n.F., weil sie insoweit eine Leitungsaufgabe i.S. der Anmerkung 11 wahrzunehmen hat.

cc) Dagegen liegen die Voraussetzungen für ein Eingruppiertsein der Ergotherapeutin Frau A in der EGr 9 selbst ansatzweise nicht vor. Die Erfüllung der Leitungsaufgabe wie auch der ergotherapeutischen Aufgaben, die Frau A übertragen worden sind, erfordern insbesondere weder anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse auf Fachhochschulniveau noch die sonstigen Anforderungen der Anmerkungen 8, 10 und 14. Dies ergibt sich ohne weiteres aus dem Vorbringen beider Beteiligten.

dd) Die von der Mitarbeitervertretung ins Feld geführte angebliche Verständigung mit der Dienststellenleitung, wonach Frau B in EGr 8 eingruppiert sei, hat nicht zur Folge, dass Frau A schon deshalb als deren Vorgesetzte in zumindest der nächsthöheren Entgeltgruppe, also der EGr 9, eingruppiert ist. Ein solcher Mechanismus ist weder in den AVR.DW.EKD n.F. vorgesehen noch im sonstigen einschlägigen Kirchenrecht. Ob Frau A aus anderen, individuellen Gründen eine Bezahlung in Höhe der EGr 9 oder eine Ausgleichszahlung zusteht, war im vorliegenden Verfahren nicht zu prüfen.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).