

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Aktenzeichen: 73/13-KAG-MS

U r t e i l

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]	- Klägerin –
<u>vertreten durch:</u>	Geschäftsführer [REDACTED]
<u>vertreten durch:</u>	RA [REDACTED]

gegen

MAV [REDACTED]	- Beklagte –
<u>vertreten durch:</u>	Vorsitzende [REDACTED]
<u>vertreten durch:</u>	RA [REDACTED]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht des Bistum Münster, nordrhein-westfälischer Teil,
aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23.01.2014

durch den

Vorsitzenden	Christian Haase
Beisitzender Richter	Markus Ahlers
Beisitzender Richter	Heinz Rüter

am 26.06.2014 für Recht erkannt:

Die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- a) Frau [REDACTED]
- b) Frau [REDACTED]
- c) Frau [REDACTED]
- d) Herrn [REDACTED]
- e) Frau [REDACTED]
- f) Frau [REDACTED]

in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der AVR wird ersetzt.

Die Auslagen der Beklagten trägt die Klägerin.

Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

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 19.08.2013 beantragten Zustimmung der beabsichtigten Eingruppierung der im Tenor bezeichneten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der AVR als Helfer in sonstigen sozialen Einrichtungen. Mit Schreiben vom 30.08.2013 stimmte die MAV zwar der Einstellung der vorgenannten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu, nicht jedoch, mit Ausnahme des Mitarbeiters [REDACTED], der beantragten Eingruppierung. Die Eingruppierung von Sterilisationsassistenten komme in der aktuellen Version der AVR nicht vor. Die beabsichtigte Eingruppierung komme aber nicht in Betracht, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Fachkundelehrhang 1, Frau [REDACTED] sogar den Fachkundelehrgang 2 absolviert hätten. Die Eingruppierung müsse daher in die Vergütungsgruppe 9 Ziffer 5 (Desinfektoren) erfolgen. Bei Frau [REDACTED] sei sogar eine Eingruppierung nach Vergütungsgruppe 8 Ziffer 6 angebracht, da diese seit vielen Jahren über die Fachkunde 2 verfüge.

Am 19.09.2013 fand ein ergebnisloses Einigungsgespräch zwischen den Parteien statt. Die MAV verblieb bei ihrem Rechtsstandpunkt in ihrem Schreiben vom 23.09.2013.

Hinsichtlich der Anforderungen an die Qualifikation des Personals , das Medizinprodukte aufbereitet, wird auf die Darstellung in „ Anforderung an die hygienische Aufbereitung von Medizinprodukten in Nordrhein-Westfalen, Stand 5.6.2008“, auf das Bundesgesundheitsblatt von 2012, Seite 1276 sowie auf das Merkblatt der Deutschen Gesellschaft für Sterilgutversorgung e.V., in dem die einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen tabellarisch aufgeführt werden, verwiesen.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Anlage 2 zu den AVR kenne das Berufsbild der Sterilisationsmitarbeiter nicht. Zu Recht sei sie deshalb davon ausgegangen, dass der Tätigkeit der Sterilisationsassistenten denen eines Helfers in sozialen Einrichtungen (Vergütungsgruppe 10 Ziff. 7) am nächsten komme. Dabei sei nämlich zu beachten, dass die betroffenen Mitarbeiter allesamt über keine Ausbildung im pflegerischen Bereich verfügen. Frau ■■■■■, Herr ■■■■■ und Frau ■■■■■ besäßen überhaupt keine Ausbildung. Frau ■■■■■ sei gelernte Verkäuferin, Frau ■■■■■ Kosmetikerin und Frau ■■■■■ Zootechnikerin und Pharmareferentin. Die fehlende Ausbildung werde auch nicht, wie die Beklagte meint, durch den Fachkundelehrgang, auf den sie verweist und den alle betroffenen Mitarbeiterinnen absolviert hätten bis auf Herrn ■■■■■, „ersetzt“. Der Fachkundelehrgang 1 habe bis zum Jahr 2012 so ausgesehen, dass dafür 80 Theoriestunden absolviert werden mussten. Die gleichen Voraussetzungen habe auch der Fachkundelehrgang II. Diese Lehrgänge bzw. dieser Lehrgang sei entgegen der Auffassung der Beklagten nicht mit der Ausbildung eines Desinfektors zu vergleichen. Ein staatlich geprüfter Desinfektor werde u. d. R. an einer staatlich anerkannten Ausbildungsstelle ausgebildet. Es handele sich hierbei in den meisten Fällen um eine Zusatzausbildung für ärztliche Hilfsberufe, wie Rettungsassistenten oder Krankenpfleger. Die betroffenen Mitarbeiter verfügten aber nicht über eine dieser Ausbildungen.

Die Klägerin beantragt,

„die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung für

- a) Frau Halina [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen,
- b) Frau Sabrina [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen,
- c) Frau Cindy [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen,
- d) Herrn Amir [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen,
- e) Frau Neslihan [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen,
- f) Frau Beate [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen.“

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die vorgesehene Eingruppierung sei fehlerhaft. Sie begründet das wie folgt:

„Zutreffend sei, dass die AVR das Berufsbild des Sterilisationsassistenten noch nicht kenne. Den Sterilisationsassistenten jedoch als Helfer einzuordnen, sei falsch. Es frage sich schon, wem der Sterilisationsassistent überhaupt helfen solle. Die Sterilisationsassistenten helfen nicht, sondern erledigen eigene Aufgaben. Die rechtlichen Grundlagen für die Voraussetzungen an die Hygiene bei der Aufbereitung von Medizinprodukten ergäben sich aus dem Medizinproduktegesetz. An die Qualifikation der mit der hygienischen Aufbereitung von Medizinprodukten betrauten Personen würden daher erhebliche Anforderungen gestellt: sie müssten eine Fachkundeprüfung nach den DGSV-Ausbildungsrichtlinien (Deutsche Gesellschaft für Sterilgutversorgung e.V.) abgeschlossen haben. Der Besuch eines vorangehenden Lehrgangs werde vorausgesetzt.

Es benötige Kenntnisse in den Schwerpunkten der Aufbereitung, z. B. sachgerechte

Vorbereitung, Pflege und Instandsetzung, Verpackung und Sterilisation der Medizinprodukte. Das Personal müsse, wenn es keine Ausbildung in einem Medizinalfachberuf hat, eine fachspezifische Fortbildung in Anlehnung an die Fachkundelehrgänge gemäß den Qualifizierungsrichtlinien der Deutschen Gesellschaft für Sterilgutversorgung e.V. erfolgreich abgeschlossen haben. Allein für den Einsatz als Sterilisationsassistent müsse somit der Fachkundelehrgang I, der sich aus 120 Unterrichtseinheiten Theorie und 150 Stunden Praxis zusammensetze und mit einer schriftlichen Prüfung abgeschlossen werden müsse, absolviert werden.

Unter einem Helfer verstehe man eine Person, die ohne jegliche Einarbeitung, Anlernzeit und insbesondere ohne eine Prüfung absolvieren zu müssen, aus dem Stand neben einer Person, der geholfen werde, eingesetzt werde.

Mit Ausnahme von Herrn [REDACTED] hätten alle Mitarbeiter den Fachkundenachweis durch Ablegen der Prüfung erbracht. Frau [REDACTED] verfüge über die Fachkunde 1 bis 2. Frau [REDACTED], die stellvertretende Abteilungsleitung, verfüge sogar über die Fachkundenachweise 1 bis 3. Alle übrigen in der Klageschrift benannten Mitarbeiter hätten den Fachkundenachweis 1 erlangt.“

Wegen des Vorbringens der beteiligten Parteien im Übrigen und wegen der Einzelheiten wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die beigelegten Unterlagen vollinhaltlich Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

Die von der klagenden Dienstgeberin beantragte Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der AVR ist zu ersetzen.

a) Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer

Mitarbeitervertretungsordnung - hier der MAVO Bistum Münster. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 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 anruft.

Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

- b) Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes gem. § 33 Abs. 4 MAVO Münster liegen vor.

Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2, 3 MAVO Münster ist ersichtlich durchgeführt worden.

- c) Die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der AVR ist zu ersetzen.

Sie gilt, anders als die Klägerin in ihrer Klageschrift vorträgt, nicht bereits deshalb als erteilt, weil sie insoweit das Mitbestimmungsverfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet hat, somit die Zustimmungsfiktion nach § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO nicht eintritt, vgl. Thiel/ Fuhrmann/ Jüngst, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, MAVO, 6. Aufl., § 34 Rn. 55.

Die Klägerin hat nämlich in ihrem Schreiben vom 19.08.2013 ausschließlich die Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantragt und nicht auch, was notwendig gewesen wäre, zur beabsichtigten Eingruppierung.

Die Beklagte hat zu Unrecht die Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der AVR verweigert.

Es liegt nämlich kein Normverstoß im Sinne des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Münster vor, da die von der Klägerin beabsichtigte Eingruppierung nicht gegen die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen verstößt.

Nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Münster kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Unter diese Regelung fallen auch die Bestimmungen der kircheneigenen Vergütungs- und Entgeltregelungen wie die AVR (vgl. Freiburger Kommentar, MAVO, § 35 Rn. 3, Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, § 35 Anm. 5).

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 der Mitarbeiter 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).

Die Vergütungsordnungen sind in sog. Vergütungsgruppen gegliedert. Im Bereich der Anlage 2 zu den AVR werden sie als Vergütungsgruppen 1 bis 12 bezeichnet.

Die Vergütungsgruppen selbst sind untergliedert in Tätigkeitsmerkmale, die synonym (BAG 10. 12. 1997 AP §§ 22 BAT1975 Nr.234) auch als Fallgruppen bezeichnet werden. Der Mitarbeiter ist in eine der Vergütungsgruppen eingruppiert, wenn er die objektiven und subjektiven Anforderungen einer Fallgruppe der von ihm beanspruchten Vergütungsgruppe erfüllt. Die Eingruppierung ist keine nach außen wirkende konstitutive Maßnahme, sondern ein gedanklicher Vorgang, ein Akt der Rechtsanwendung. Der Mitarbeiter ist eingruppiert, er wird nicht eingruppiert.

Die Eingruppierung eines Mitarbeiters in eine Vergütungsgruppe der AVR erfolgt ausschließlich auf Grundlage der vom Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeit, ein besonderer Eingruppierungsakt des Dienstgebers ist nicht erforderlich (BAG 9.3.1993 AP BetrVG 1972 § 99 Nr.104). Die Zahlung der höheren Vergütung hängt somit nicht von der Eingruppierung, sondern allein von der Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe ab (BAG 16.02.2000; 4 AZR 62/99; vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 35 MAVO Rn. 5 ff.).

Im Eingruppierungs- oder Zustimmungsersetzungsprozess geht es ausschließlich um Feststellung der zutreffenden Zuordnung der vom Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeit, letztlich also um die gerichtliche Feststellung der Frage, welchen Tätigkeitsmerkmalen die vom Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit entspricht und aus welcher Vergütungsgruppe er zu vergüten ist.

Die Parteien sind übereinstimmend der Auffassung, dass der Begriff des Sterilisationsassistenten in der Anlage 2 zu den AVR keine Erwähnung gefunden hat.

Daher ist zu klären, ob die Tätigkeiten, welche die hier einzugruppierenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erbringen, mit denen vergleichbar sind oder diesen jedenfalls nahe kommen, welche in der AVR geregelt sind.

Das kirchliche Arbeitsgericht vermag nicht zu erkennen, dass die Klägerin bei der Beantwortung dieser Frage, nämlich zum einen, welchen Merkmalen der in der Einrichtung geltenden Vergütungsordnung, hier der AVR, die Tätigkeit der Sterilisationsassistenten am nächsten kommt und zum anderen, ob die

Einordnung bei vergleichender Betrachtung mit den weiteren in dieser Vergütungsgruppe 10 aufgeführten Tätigkeiten auf etwa einer Ebene liegt, gegen geltendes Recht verstoßen hat, somit die Beklagte berechtigt gewesen ist, die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung zu verweigern, § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Münster.

Unter beiden Blickwinkeln ist ein Normverstoß jedoch nicht feststellbar.

Die Bezeichnung als Assistenten bzw. Assistentin zeigt, dass es sich bei der Tätigkeit des einzustellenden Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin noch nicht um eine selbständige Tätigkeit, sondern um eine assistierende handeln soll, somit die Einordnung unter die Ziffer 7 einer ordnungsgemäßen Subsumtion entspricht. Sie unterliegt keinen Bedenken, da auch hier im Vordergrund die „helfende“ Funktion im Labor im Vordergrund der Beschäftigung steht und die Tätigkeit prägt. Auch bei wertender Betrachtung, indem die übrigen Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe 10 der AVR betrachtet werden, erscheint diese Einordnung gerechtfertigt, da auch die übrigen Tätigkeiten augenscheinlich nicht unwesentlich auch dadurch gekennzeichnet sind, dass diesen mehr der Charakter des Zuarbeitens beizumessen ist.

Soweit die Beklagte vorbringt, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Fachkundelehrgänge absolviert und entsprechen Nachweise erlangt haben, um sich auf die Tätigkeit vorzubereiten, ändert das an der Eingruppierung nichts, da es zur Vorbereitung auf diese Tätigkeit, Krankheitserreger unter Verwendung technischer Hilfsmitteln abzutöten, entweder einer Einarbeitungszeit oder aber des Erwerbs einer besonderen Fachkunde bedarf, zumal die hier in Rede stehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus tätigkeitsfernen Berufsfeldern für die Aufgabe als Sterilisationsassistenten oder -assistentinnen angeworben worden sind.

d) Eine Revision wird nicht zugelassen.

Weder handelt es sich um eine Rechtssache von grundsätzlicher Bedeutung, noch weicht die Entscheidung von einer solchen des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder Entscheidungen anderer Kirchlicher Arbeitsgerichte ab.

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

Rechtsmittelbelehrung:

(1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

(2) Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die **Beschwerde** innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(3) Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

(Haase)

(Ahlers)

(Rüter)