



Erzdiözese
Freiburg

Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Offizialat Freiburg

Aktenzeichen: M 4/2015

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 11.03.2016

(Ebert)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

██████████, vertreten durch das ██████████, wiederum vertreten durch Herrn ██████████, dieser vertreten durch Frau Rechtsreferentin ██████████

-Kläger-

gegen

Sondervertretung der Mitarbeitervertretung der ██████████, vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn ██████████

-Beklagte-

Prozessbevollmächtigter: Herr ██████████, ██████████

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Gohm und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Engler und Schmeiser

für Recht erkannt:

1. Die von der Sondervertretung für ██████████ ██████████ verweigerte Zustimmung zur Höhergruppierung von Frau ██████████ in die Entgeltgruppe 12, Stufe 3, wird ersetzt.
2. Etwaige Kosten der Beklagten für dieses Verfahren hat der Kläger zu tragen.
3. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Rahmen eines Zustimmungsersetzungsverfahrens um die richtige Berechnung des Entgelts nach § 22 Abs. 4 AVO der Erzdiözese Freiburg, konkret darum, ob bei der Höhergruppierung über zwei Entgeltgruppen der in der Norm genannte Garantiebtrag ein- oder zweimal zu berücksichtigen ist.

§ 22 Abs. 4 AVO lautet wie folgt:

Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.

Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15); steht der/dem Beschäftigten neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 8 oder § 14 Absatz 3 Satz 2 AVO-ÜberleitungsVO zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder § 22a festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Die von dem Dienstgeber angestellte Gemeindereferentin Frau [REDACTED] wurde mit Wirkung zum 01.09.2014 dem Institut für [REDACTED] zugewiesen. Eine Veränderung ihres Status als Gemeindereferentin war damit nicht verbunden. Als Gemeindereferentin war sie in die Entgeltgruppe 10, Stufe 4, eingruppiert. Ihr Gehalt betrug 3.834,90 €,

bestehend aus dem Tabellenentgelt der EG 10 Stufe 4 von 3.584,02 € sowie einer EG-Zulage von 7 % in Höhe von 250,88 €.

Mit Schreiben vom 30.07.2014 beantragte der Dienstgeber sowohl gegenüber der Beklagten dieses Verfahrens, der Sondervertretung der Mitarbeiter der [REDACTED] und [REDACTED] (im Folgenden: MAV-Sondervertretung) als auch gegenüber der MAV des Instituts für [REDACTED] die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12, Stufe 3. Das Schreiben ist überschrieben mit „Versetzung von Gemeindereferentin [REDACTED], Anhörung gemäß § 29 Abs. 1 MAVO und Bitte um Zustimmung zur Eingruppierung gemäß § 35 Abs. 1 MAVO.“ Die MAV-Sondervertretung verweigerte mit Schreiben vom 31.07.2014 die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau [REDACTED], die MAV des Instituts für [REDACTED] mit Schreiben vom 05.08.2014. Zur Begründung wurde jeweils ausgeführt, dass aus Sicht der MAV eine falsche Berechnung des Entgeltes vorliege. Es sei nicht richtig, den Garantiebtrag des § 22 Abs. 4 AVO bei der Höhergruppierung nur einmal zu berücksichtigen; Frau [REDACTED] stehe der Garantiebtrag „zwei Mal“ zu. Nach weiterer Korrespondenz fand am 08.10.2014 ein gemeinsames Gespräch statt, in dem weiterhin kein Einvernehmen erzielt werden konnte. Mit Schreiben vom 10.10.2014 erklärte die MAV-Sondervertretung, dass sie die Zustimmung auf Höhergruppierung nach dem Einigungsgespräch am 08.10.2014 weiterhin verweigere.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Mitarbeitervertretungen ihre Zustimmung zur Höhergruppierung zu Unrecht verweigert hätten.

Vorab sei auszuführen, dass richtige Beklagte im vorliegenden Verfahren die MAV-Sondervertretung sei. Dies ergebe sich daraus, dass das Institut für [REDACTED] eine unselbstständige Einrichtung der Erzdiözese sei, die nicht mit einer eigenständigen Personalverwaltung beauftragt sei. Die gleichzeitige Einbeziehung der Mitarbeitervertretung des Instituts für [REDACTED] (in Bezug auf die Höhergruppierung) sei nicht korrekt gewesen, da hierbei gegen den allgemeinen Grundsatz verstoßen worden sei, dass sich die Zusammenarbeit jeweils nur zwischen einer Mitarbeitervertretung und einem entscheidungsbefugten Rechtsträger vollziehe.

Frau [REDACTED] stehe der Garantiebtrag nur einmal zu. Die Höhergruppierung als solche sei zwischen den Parteien nicht streitig. Streitig sei lediglich die Berechnung des zuste-

henden Auszahlungsbetrages, der sich aus der Höhergruppierung ergebe. Die Berechnung des Auszahlungsbetrages sei in § 22 Abs. 4 AVO geregelt, dessen Wortlaut unverändert von § 17 TV-L übernommen worden sei. Dort sei eindeutig normiert und kommentiert, dass beim Aufstieg über 2 Entgeltgruppen der Garantiebtrag nicht bei den Zwischenschritten, sondern erst am Schluss zu prüfen sei. Hieran ändere auch der Verweis der Sondervertretung auf eine Kommentierung von Bepler u.a. (Bepler/Böhle/Meerkamp/Russ, Rn. 55 b zu § 17 TV-L) nichts. Der dort genannte Fall sei anders gelagert als der vorliegende, weil er von „weiteren“ Höhergruppierungen spreche. Gleiches gelte für das TV-L -Jahrbuch der Länder von Walhalla. Auch hierin sei von einer vorangegangenen Höhergruppierung die Rede. Eine „weitere“ bzw. vorangegangene Höhergruppierung gebe es im Falle der Frau [REDACTED] aber gerade nicht.

Die Berechnung des Entgelts im Rahmen der Höhergruppierung sei rechnerisch daher wie folgt vorzunehmen:

Ausgangspunkt (bisherige Vergütung):

EG 10 Stufe 4:	3.584,02 €
EG- Zulage 7 %:	250,88 €
Auszahlungsbetrag:	3.834,90 €

1. Schritt:

EG 10 Stufe 4:	3584,02 €
EG 11 Stufe 4:	3817,57 €

2. Schritt:

EG 11 Stufe 4:	3.817,57 €
EG 12 Stufe 3:	3.817,57 €

Plus Garantiebtrag 58,61 € = **Neuer Auszahlungsbetrag 3.876,18 €.**

Der Kläger beantragt daher zuletzt, die Zustimmung zur Höhergruppierung von Frau [REDACTED] zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie begrüße die Höhergruppierung von Frau [REDACTED] an sich ausdrücklich, lediglich die Berechnung des Höhergruppierungsgewinns sei zwischen den Parteien streitig. Sie habe zu Recht ihre Zustimmung gemäß § 35 Abs. 2 MAVO verweigert. Die Auszahlungsbeträge seien mitbestimmungspflichtig, da es sich um die Anwendung einer kollektiven Regelung gemäß § 22 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 2 AVO handele.

Gemäß § 42 Abs. 1 AVO würden Vorschriften der AVO, soweit sie mit denen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder übereinstimmen, in gleicher Weise ausgelegt. Aus der Kommentierung der Parallelnorm des § 17 TV-L von Bepler und anderen gehe hervor, dass die Mitgliederversammlung der TdL im Juli 2012 über Probleme von Höhergruppierungsgewinnen beraten habe, wenn in der Ausgangseingruppierung eine Entgeltgruppenzulage gezahlt werde. Man habe sich darauf verständigt, dass mindestens der Garantiebtrag als Höhergruppierungsgewinn zu zahlen sei. Rechnerisch werde dies wie folgt erreicht: Nach den Eingruppierungsregelungen des § 22 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 2 AVO bzw. § 17 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 2 TV-L werde eine Höhergruppierung um mehr als 2 Entgeltgruppen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Es handele sich bei den Höhergruppierungen also faktisch um eine „weitere“ Höhergruppierung im Sinne der vorgenannten Auslegungsvereinbarung der Mitgliederversammlung der TdL. Dies habe zur Folge, dass der in der Norm genannte Garantiebtrag zweimal in Ansatz zu bringen sei.

Die Berechnung des Entgelts sei deshalb wie folgt vorzunehmen:

Ausgangspunkt:

EG 10 Stufe 4:	3.584,02 €
EG- Zulage 7 %:	250,88 €
Auszahlungsbetrag:	3.834,90 €

1. Schritt:

EG 10 Stufe 4:	3.584,02 €
EG 11 Stufe 4:	3.817,57 €

Dieser Betrag sei geringer als der ursprüngliche Betrag, weshalb der Garantiebtrag von derzeit 58,61 € hinzuzurechnen sei, deshalb ergäbe sich als Zwischenergebnis:

Ursprünglicher Betrag: 3.834,90 €
zuzüglich Garantiebtrag: 58,61 € =
fiktiver Auszahlungsbetrag in EG 11 Stufe 4: 3.893,51 €

2. Schritt:

EG 11 Stufe 4: 3.817,57 € (ohne Garantiebtrag)

EG 12 Stufe 3: 3.817,57 €

Auch hier liege der ursprünglich an Frau ██████ gezahlte Betrag höher, deshalb sei zum fiktiven Auszahlungsbetrag gemäß Schritt 1 der Garantiebtrag hinzuzurechnen:

3.893,51 € plus Garantiebtrag 58,61 € =

neuer Auszahlungsbetrag 3.952,12 €.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen. Einen weiteren Zustimmungsersetzungsantrag nahm der Kläger im Verlaufe des Rechtsstreits zurück.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet, die beantragte Zustimmung mithin zu erteilen. Der Zustimmungsersetzungsantrag der Klägerin richtet sich gegen die richtige Mitarbeitervertretung (I.). Auch in der Sache hat der Kläger Recht, weil der Garantiebtrag gemäß Paragraph 22 Abs. 4 AVO bei einer Höhergruppierung über 2 Entgeltgruppen nur einmal in Ansatz zu bringen ist (II.).

I.

Zuständig für die Zustimmung zur Höhergruppierung ist die Sondervertretung für ██████
██████ und ██████ (§ 1a Abs. 5 Nr. 3 MAVO Freiburg).

1. In Konstellationen, in denen für die Beteiligung zwei Mitarbeitervertretungen in Betracht kommen - vorliegend die Sondervertretung für ██████ und ██████ und die Mitarbeitervertretung des Instituts für ██████ - gilt Folgendes: Alle Fragen, die mit dem arbeitsrechtlichen Status der Mit-

arbeiterinnen zusammenhängen, zum Beispiel die Frage einer Versetzung, der Vergütung, eine Nebenbeschäftigung, der Kündigung usw. sind mit dem Anstellungsträger zu regeln. Fragen betriebsorganisatorischer Art, zum Beispiel die Lage der Arbeitszeit oder die Urlaubsgewährung, gehören dagegen in den Zuständigkeitsbereich der dezentralen Einrichtung, bei der die Mitarbeiterinnen ihre Arbeitsleistung tatsächlich erbringen. Aus dieser Aufgabenverteilung ergeben sich auch die Zuständigkeiten der Mitarbeitervertretungen. Soweit die Leitung der dezentralen Einrichtung zuständig ist, ist die Einrichtungs-Mitarbeitervertretung zu beteiligen. Soweit die Personalabteilung des Anstellungsträgers für Entscheidungen zuständig ist, ist die Sondermitarbeitervertretung zu beteiligen (Ruhe/Bartels, Praxishandbuch für die Mitarbeitervertretung, 3. Aufl. 2011 Seite 293).

2. In Anwendung dieser Grundsätze ist im konkreten Fall die Sondervertretung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten zu beteiligen. Da sich der Status von Frau [REDACTED] als Gemeindereferentin durch die Zuweisung an das Institut für [REDACTED] nicht verändert hat, bleibt die Sondervertretung grundsätzlich für sie zuständig, weil sie nach wie vor Teil des Personenkreises ist, für den die Sondervertretung gebildet ist, vgl. § 1a Abs. 5 Nr. 3 MAVO Freiburg. Die im Raum stehende Maßnahme an sich, die Höhergruppierung, betrifft den Status von Frau [REDACTED]; sie ist keine Frage betriebsorganisatorischer Art. Dementsprechend ist das hier klagende [REDACTED] als Anstellungsträger für die Höhergruppierung zuständig mit der Folge, dass die Sondermitarbeitervertretung für [REDACTED] und [REDACTED] zu beteiligen und auf Zustimmungsersetzung zu verklagen ist.
3. Die Mitarbeitervertretung des [REDACTED] ist nicht zusätzlich zu beteiligen. Denn nach § 23 Abs. 2 S. 1 MAVO Freiburg wirkt die Sondervertretung bei Maßnahmen mit, die vom Dienstgeber getroffen werden und es gilt der Grundsatz, dass sich die Zusammenarbeit nur jeweils zwischen einer MAV und einem entscheidungsbefugten Dienstgeber vollzieht (Frey/Coutelle/Bayer-Hammerl, Kommentar zur MAVO, § 23 Rn. 4). Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 23 Abs. 1a MAVO-Freiburg, weil das Institut für [REDACTED] mit Blick auf [REDACTED] nicht mit der eigenständigen Personalverwaltung beauftragt ist.

II.

Bei der Höhergruppierung von Frau [REDACTED] von der EG 10 Stufe 4 in die EG 12 Stufe 3 ist der in § 22 Abs. 4 AVO geregelte Garantiebtrag bei der Berechnung des Entgelts nur einmal in Ansatz zu bringen. Hierfür sprechen mehrere Aspekte:

1. Die MAV-Sondervertretung argumentiert damit, dass nach § 22 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 2 AVO eine Höhergruppierung um mehr als 2 Entgeltgruppen so vorgenommen werde, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Dieser Ansatz gibt die Norm allerdings nur verkürzt wieder. § 22 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 2 AVO verweist auf § 22 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 AVO. Dieser bestimmt: *„bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.“* Ausweislich des Wortlautes dieser Bestimmung gilt die Fiktion, dass eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte, mit Blick auf die Zuordnung zu den Stufen. Die Fiktion gilt deshalb aber gerade nicht im Hinblick auf einen Garantiebtrag. Diesen Ansatz aber verfolgt die Beklagte. Sie nimmt Bezug auf einen fiktiven Auszahlungsbetrag in der EG 11 Stufe 4, der den Garantiebtrag bereits enthält. Dieser Ansatz geht fehl, weil die Fiktion des § 22 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 AVO aber nur für die Zuordnung zu den Stufen, nicht aber für den Garantiebtrag gilt (siehe explizit mit dieser Begründung Clemens/Scheuring und andere, Kommentar zum TV-L, § 17 Rn. 51 mit den konkreten Beispielen 8 und 9, welche die Berechnung wie der Kläger - also mit der nur einmaligen Berücksichtigung des Garantiebtrages - vornehmen; ohne weitere Begründung, aber mit derselben Berechnungsweise: Breier/Dassau/ Kiefer und andere, Kommentierung zum TV-L, § 17 Rn. 42, Beispiel 2 mit Fallvariante).

Die von der MAV-Sondervertretung herangezogene Kommentierung von Bepler und anderen (Bepler/Böhle/Meerkamp/Russ, Rn. 55 b zu Paragraf 17 TV-L) steht hierzu nicht in Widerspruch. Ebenso wie das TV-L-Jahrbuch der Länder von Wallhalla (Ausgabe 2015) nimmt sie Bezug auf die Mitgliederversammlung der Tarif-

gemeinschaft deutscher Länder in ihrer Sitzung am 18. und 19. Juli 2012, in der die Frage der Berechnung des Garantiebetrages in den Fällen erörtert wurde, in denen aufgrund einer vorangegangenen Höhergruppierung bereits ein Garantiebtrag gezahlt wird (so ausdrücklich das Jahrbuch der Länder 2015, S. 238) und in der im Ergebnis beschlossen wurde, in derartigen Fällen den Garantiebtrag zweimal einzusetzen. Entscheidend ist, dass Ausgangspunkt dieser Verfahrensweise eine „vorangegangene“ Höhergruppierung ist, bei der bereits ein Garantiebtrag bezahlt wird. Dies ist im Fall der Frau [REDACTED] aber gerade nicht gegeben. Bei ihr gibt es keine vorangegangene Höhergruppierung und auch keinen bereits bezahlten Garantiebtrag. Der vorliegende Fall liegt also anders als der im Jahrbuch zum TV-L und in der Kommentierung von Bepler behandelten Konstellation (siehe dort auch Rn. 55b.1, in der von einer „ersten“ und einer „zweiten“ Höhergruppierung die Rede ist). Die Fiktion des § 22 Abs. 4 Satz 1 und 2, jeweils Halbsatz 1, hilft hierüber wie gezeigt nicht hinweg.

2. Hinzu kommt, dass § 22 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 1 AVO davon spricht, dass „während der betreffenden Stufenlaufzeit“ ein Garantiebtrag zu bezahlen ist. Bei der fiktiven Höhergruppierung in die EG 11 gibt es aber gar keine Stufenlaufzeit, sie beträgt, anders ausgedrückt, die Laufzeit 0. Auch dies spricht gegen eine Berücksichtigung eines Garantiebtrages bei der Vornahme des Zwischenschrittes.
3. Auch eine an Sinn und Zweck sich orientierende Auslegung von § 22 Abs. 4 Satz 2 Halbsatz 2 AVO kommt zu dem Ergebnis, dass der Garantiebtrag nur einmal anzusetzen ist. Der Garantiebtrag dient letztlich der Besitzstandwahrung in dem Sinne, dass bei einer Höhergruppierung gleich welcher Art - beispielsweise wie hier durch den Wegfall einer Zulage - kein minderer Verdienst eintritt, sondern dass das bisher erreichte Lohnniveau zumindest erhalten wird. Dieser Zweck wird ohne Einschränkungen auch bei nur einmaliger Berücksichtigung des Garantiebtrages erfüllt.
4. In rechnerischer Hinsicht und zu den Höhen der einzelnen Beträge gab es zwischen den Parteien keinen Streit. Vor diesem Hintergrund und dem Hintergrund obiger Ausführungen hat das monatliche Gehalt von Frau [REDACTED] ab dem 1.9.2014 entsprechend der Berechnungsweise des Klägers 3.876,18 € betragen.

III.

Die Revision gegen dieses Urteil wird gemäß § 47 Abs. 1 und Abs. 2 a) KAGO zugelassen. Die Frage der Entgeltberechnung gemäß § 22 Abs. 4 AVO bei einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe hat grundsätzliche Bedeutung. Der Ausspruch über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1, 4. Spiegelstrich MAVO.

Rechtsmittelbelehrung:

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. 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 vollständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg beim Erzb. Officialat Freiburg, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-910 – 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.

gez. Dr. Gohm
Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Engler
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Schmeiser
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht