



Diözesane Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Erzbistum Paderborn

Juli 2011

KAVO : Anlage 29

AVR: Anlage 30 und 33

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

die **Regional-KODA** hat rückwirkend zum 1.1.10 die Angleichung der Entgelte im kirchlichen Erziehungsdienst an den öffentlichen Dienst beschlossen. Die KAVO erhält eine Ergänzung in Anlage 29, die den Tarifänderungen im TvSuE entspricht.

Die Umsetzung führte in der Praxis zu einigen Problemen. In den in der Vergangenheit von den Erz-Diözesen herausgegebenen (Muster-) Dienstanweisungen werden die Bezeichnungen "Ergänzungskraft" und "Kinderpflegerin" bezogen auf die Aufgabenstellungen in der Kindergartengruppe synonym gebraucht.

Man geht nun davon aus, dass unter dieser Voraussetzung und in Anwendung der Bestimmungen des § 20 Eingruppierung jeder Eingruppierungsfall zweifelsfrei zu klären ist.

Demnach gibt die "**auszuübende Tätigkeit**" Aufschluss über die Eingruppierung und die Entgeltgruppe.

Die Eingruppierung ergibt sich aus der ausdrücklich "**auszuübenden**" Tätigkeit. Diese "**Anweisung, welche Tätigkeiten auszuüben sind**" findet im Arbeitsvertrag (schriftlich oder durch stillschweigende Übereinkunft) oder im Vollzug des Direktionsrecht einseitig durch den Dienstgeber statt.

Und die MAV?

Die Mitarbeitervertretung hat also **bei jedem Eingruppierungsvorgang zu prüfen**, welche Tätigkeiten der Kollegin definitiv durch den Dienstgeber übertragen worden sind. Der überwiegende Anteil der Tätigkeiten führt gemäß § 20 zur Eingruppierung:

Wenn zeitlich **mindestens zur Hälfte** Arbeitsvorgänge anfallen, die die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals

- **S 6** erfüllen, ist nach **S6** eingruppiert.
- **S 3** erfüllen, ist nach **S 3** eingruppiert.
- **S 4** erfüllen, ist nach **S 4** eingruppiert.
(Kinderpflegerin mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten),

Fehlt es am Nachweis über die "**auszuübenden**" Tätigkeiten kann die MAV die Eingruppierung nicht prüfen und den Zustimmungsantrag des Dienstgebers nicht sachgerecht bearbeiten. **Sie benötigt diese Informationen**, die sich z.B. aus dem Stellenplan, dem Arbeitsvertrag der jeweiligen Kollegin oder berechtigten Arbeitsanweisungen der Vorgesetzten innerhalb der Einrichtung ergeben können. Die Darstellung der Verteilung von Fachkraft- und Ergänzungskraftstunden gegenüber den Finanzmittelgebern (aufgrund KiBiz) hat mit der Eingruppierung der Kollegin nichts zu tun.

40 Jahre MAVO - und jetzt sowas!

Auch in der **AVR** kam es zur Übernahme der Regelungen aus dem öffentlichen Dienst.

Was denken sich Dienstgeber eigentlich dabei?

In den allermeisten Einrichtungen der Caritas ist die Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die neuen Anlagen 30 bis 33 zu den AVR abgeschlossen und in den wenigsten Einrichtungen davon ist eine Mitarbeitervertretung in einem Zustimmungsverfahren an der Eingruppierung im Rahmen der Überleitung beteiligt gewesen.

Dienstgeber vertreten, ebenso wie übrigens der Caritasverband für das Erzbistum Paderborn, die Auffassung, die Überleitung in neue Entgeltstrukturen sei nicht zustimmungspflichtig. Dazu wird angeführt, es handele sich um eine beurteilungsfreie "Umgruppierung" und die MAVO kenne diesen Begriff im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz gar nicht. Als sei die Umgruppierung nicht auch eine Eingruppierung. Stattdessen wird empfohlen, der MAV die Überleitungsinformationen zur Verfügung zu stellen, so dass dort eine Prüfung der korrekten Überleitung



erfolgen könne. Doch selbst dazu sehen sich viele Dienstgeber offenbar nicht in der Lage.

Warum eigentlich?

Vertrauensvolle Zusammenarbeit bedeutet doch vor allem, dass im Alltag der Dienstgemeinschaft Dienstgeber und MAV bei allem gegenseitige Ehrlichkeit und Offenheit walten lassen und sich gegenseitig bei der Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben unterstützen.

Die Überleitung der Mitarbeiter in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR stellt eine zustimmungspflichtige Maßnahme im Sinne des § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO dar. Es handelt sich bei der Beteiligung der MAV um eine Richtigkeitskontrolle, wobei es gar nicht darauf ankommt, ob der Dienstgeber bei der Ein- oder Umgruppierung einen eigenen Beurteilungsspielraum hat oder nicht. Die MAV hat schlicht zu beurteilen, ob die Einordnung in eine neue Entgeltgruppe und die Bestimmung der neuen Entgeltstufe zu einer richtigen Einordnung des Mitarbeiters führen.

(Siehe dazu auch die Homepage der DiAG MAV Köln und DiAG MAV Münster)

Damit verzichten Dienstgeber aus unerfindlichen Gründen auf ein gewolltes und durchaus wichtiges Kontrollorgan in der Einrichtung, welches helfen könnte, Fehler bei der Überleitung zu minimieren.

Stattdessen wird vielfach ohne jegliche MAV-Beteiligung übergeleitet, um- und eingruppiert und anschließend auch noch munter rauf und runter korrigiert.

Verweigert ein Dienstgeber das Zustimmungungsverfahren, dann hilft auch hier nur die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht wegen der Verletzung von Beteiligungsrechten.

Das Bundesarbeitsgericht verlangt eine Zustimmung zu persönlichen Einzelmaßnahmen im Voraus, das heißt, die Zustimmung der MAV muss vorliegen, bevor die Maßnahme durch den Dienstgeber durchgeführt wird.

Und die MAV?

Die Mitarbeitervertretungen sehr großer Einrichtungen stellen sich die Frage, wie eine Zustimmung in der Praxis aussehen könnte, bei der Aufwand und Nutzen in einem sinnvollen Verhältnis stehen. Innerhalb einer Frist von einer Woche ein paar Hundert Personalfälle zu prüfen ist kein leichtes Unterfangen. Aber allein deshalb darauf verzichten?

Eine Fristverlängerung von einer Woche ist auf Antrag der MAV zu gewähren. Außerdem sind die Mitglieder der MAV grundsätzlich von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Freistellung erfolgt im notwendigen Umfang und beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

Die DiAG MAV empfiehlt, den Dienstgeber schriftlich aufzufordern, das Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO für jeden übergeleiteten Mitarbeiter innerhalb einer bestimmten Frist einzuleiten. Die notwendigen Fakten und Daten, um die Eingruppierung nachvollziehen zu können, sind der MAV vorzulegen. Auffassungen des Spitzenverbandes in Paderborn dazu und die Möglichkeiten eines Rechenzentrums spielen dabei überhaupt keine Rolle. Verweigert ein Dienstgeber das Zustimmungsverfahren, hilft letztlich nur die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz in Paderborn.

Die MAV sollte sich die notwendige Zeit nehmen und ihren Prüfauftrag an dieser Stelle ernst nehmen. Auch Dienstgeber sollten sich nicht dagegen sperren, wenn sie die betriebliche Mitbestimmung in der Dienstgemeinschaft wollen. Am Ende profitieren schließlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon.



Martin Schenk, Vorsitzender



Friedhelm Leenen, stellv. Vorsitzender

MAVen
bewegen ...

jedes Mal ein
Stückchen mehr!



DiAG MAV
Diözesane Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen im
Erzbistum Paderborn
Postfach 1480, 33044 Paderborn
Telefon 05251.125-1409, Telefax 05251.1251598
eMail: diag.mav@erzbistum-paderborn.de
www.diag-mav-pb.de