

# **Kirchliches Arbeitsgericht**

## **für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz**

Verkündet laut Protokoll **am 25.09.2012**

**Aktenzeichen: KAG Mainz M 09/12 Mz**

### **U R T E I L**

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Caritasverband M. e. V.

**-Kläger-**

2. Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes M. e. V.

**-Beklagte-**

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz  
auf die mündliche Verhandlung vom 25.09.2012  
durch den Richter S. als Vorsitzenden  
und die beisitzenden Richter D. und L. für Recht erkannt:

1. Die verweigerte Zustimmung der Beklagten in die Eingruppierung der Mitarbeiter P. und F. in die Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 6, der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.
2. Der Kläger wird verurteilt, die Kosten der Beklagten des vorliegenden Verfahrens zu tragen.
3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Der Kläger begehrt im vorliegenden Verfahren die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung von zwei Sozialpädagogen in die Entgeltgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

Frau F. und Herr P. sind seit dem Jahre 2001 beim Fb. e.V. beschäftigt gewesen. Das Fb. ist ein eingetragener Verein, stand unter der Trägerschaft der katholischen Kirche und unterhielt im Mainzer Raum eine Reihe von sozialpädagogischen Betreuungsangeboten. Beim Fb. gab es keine Mitarbeitervertretung. Beide Mitarbeiter waren dort jedenfalls zuletzt eingesetzt im Projekt "Kompetenzagentur - Prävention". Nach § 2 ihres schriftlichen Dienstvertrages mit dem Fb. haben für das Dienstverhältnis die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung gegolten. Die früheren Arbeitsvertragsparteien hatten vereinbart, dass sie in Anwendung des Abschnitts I der Anlage 1 zu den AVR in die Vergütungsgruppe IV b eingruppiert ist und die auszuübende Tätigkeit dem Tätigkeitsmerkmal der Ziff. 22 dieser Vergütungsgruppe entsprochen hat. Danach werden Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V b Ziff. 18. In der Vergütungsgruppe V b Ziff. 18, bei der es sich um die Eingangs-Eingruppierung handelt, werden Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit "entsprechender Tätigkeit". Nach der damaligen Vergütungsgruppe IV b Ziff. 23 sind Diplom-Sozialarbeiter eingruppiert mit entsprechender Tätigkeit "in Fachdiensten", frühestens jedoch nach zweijähriger Berufstätigkeit.

Das Fb. ist zum 01.01.2011 gem. § 613 a BGB im Wege des Betriebsübergangs auf den Kläger übergegangen. Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung des Klägers hat hierbei nicht stattgefunden.

In der Kompetenzagentur beraten und begleiten sie sozial benachteiligte Jugendliche und junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Im Zuge der Überleitung sämtlicher Mitarbeiter von der alten Vergütungsordnung nach der Anlage 2 d der AVR in das Vergütungssystem nach Anlage 33 AVR beantragte der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung zur Eingruppierung der beiden Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe S 11, Herr P. in die Stufe 6 und Frau F. in die Stufe 5. Diesem Begehrten hat die Beklagte nicht zugestimmt, weil nach ihrer Auffassung die beiden Mitarbeiter wie die anderen vom Fb. übernommenen Mitarbeiter auch in der Vergangenheit falsch eingruppiert gewesen seien. Richtig sei daher eine Überleitung in die Entgeltgruppe S 12. Da auch eine sich anschließende Einigungsverhandlung zwischen den Prozessparteien ergebnislos verlaufen ist, hat die Beklagte mit Schreiben vom 18.07.2011 die begehrte Zustimmung in die Überleitung in die Entgeltgruppe S 11 endgültig verweigert. Mit der vorliegenden am 31.01.2012 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Klageschrift begeht der Kläger die verweigerte Zustimmung der Beklagten zu ersetzen.

Der Kläger ist der Auffassung, die beiden Mitarbeiter seien bei Anwendung der Zuordnungstabelle in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten, weil sie lediglich Tätigkeiten dieser Vergütungsgruppe verrichten. Die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe S 12 lägen nicht vor, da sie keine "schwierigen Tätigkeiten" im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Ziff. 1 wahrnehmen.

Der Kläger beantragt,

die mit Schreiben vom 18.07.2011 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters P. in die Vergütungsgruppe S 11, Stufe 6 und der Mitarbeiterin F. in die Vergütungsgruppe S 11, Stufe 5 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung seien die beiden Mitarbeiter in der Vergangenheit fehlerhaft eingruppiert gewesen, da sie die damaligen Voraussetzungen der Vergütungsgruppe IV b Ziff. 23 erfüllt haben. Als in der Sozialarbeit eingesetzte Kräfte in der Kompetenzagentur – Prävention seien die beiden Mitarbeiter in einem "Fachdienst" im Sinne dieser Ziffer eingesetzt gewesen mit der Folge, dass sie nach 4-jähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe IV a Ziff. 19 der damaligen Anlage 2 d hätten aufsteigen müssen. Die fehlerhafte Eingruppierung könne sie, die MAV, auch im vorliegenden Verfahren noch einwenden, weil sie – unstreitig – anlässlich des Betriebsübergangs vom Kläger nicht beteiligt worden sei. Wäre dies geschehen, hätte man schon damals die fehlerhafte Eingruppierung gerügt. Es habe früher eine Vereinbarung im Caritasverband des Bistums M. gegeben, dass alle Sozialarbeiter, die in der Fachberatung tätig seien, normgerecht bis zur Vergütungsgruppe IV a hätten aufsteigen können. Auch handele es sich beim Aufgabenfeld der beiden Mitarbeiter in der Kompetenzagentur um eine "schwierige Tätigkeit" im Sinne der neuen Entgeltgruppe S 12.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen.

Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Überleitung der beiden Mitarbeiter P. und F. ist zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung der Beklagten vorliegend nicht berechtigt war. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz liegt nicht vor, weil eine Eingruppierungsentscheidung des Dienstgebers in Anbetracht der unveränderten Tätigkeit der Mitarbeiterin anlässlich der Überleitung entbehrlich war. Auch stellt die rein mechanische Überleitung nicht die Einführung eines neuen Vergütungsschemas dar, bei der eine Neubewertung mit neuer rechtlicher Einstufung vorzunehmen gewesen wäre (BAG, 03.05.2006 – 1 ABR 2/05, NZA 2007, 47). Trotzdem ist die Überleitung, bei der auch das Stufensystem neu festzulegen ist, ein Akt der Umgruppierung/Eingruppierung im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (vgl. im einzelnen Kirchlicher Arbeitsgerichtshof vom 31.08.2012 – M 08/12).

Wie sich im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht vom 25.09.2012 als unstreitig herausgestellt hat, wurden die beiden Mitarbeiter bei ihrer Einstellung im Fb. in ihrem Arbeitsvertrag jeweils eingruppiert nach der Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 der Anlage 2 d zu den Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst. Warum sie damals in diese Ziffer eingruppiert worden sind - ob vertraglich ausdrücklich so vereinbart oder unter bewusster oder fahrlässiger fehlerhafter rechtlicher Subsumtion - haben die Parteien nicht vorgetragen. Zutreffend weist die Beklagte zwar darauf hin, dass die beiden Mitarbeiter bei Anwendung der damals gültigen Vergütungsordnung eigentlich in die Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 23, aus der ein Aufstieg in die Vergütungsgruppe 4 a Ziff. 19 vorgesehen war, hätten eingruppiert werden sollen, weil sie in der Kompetenzagentur - Prävention in einem "Fachdienst" im Sinne dieser Norm eingesetzt waren. Die Gründe hierfür bedürfen vorliegend jedoch keiner weitergehenden Untersuchung und Erläuterung, weil es vorliegend entscheidungserheblich hierauf nicht mehr ankommt.

Der Dienstgeber hat die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung in dem Maße zu wahren, wie er selbst im Einzelfall eine Entscheidung trifft. Trifft der Dienstgeber im Einzelfall eine Entscheidung mit einem ganz beschränkten Umfang, dann kann sich folglich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung auch nur auf den Inhalt und die Grenzen dieser aktuellen Entscheidung beziehen. Die Mitarbeitervertretung hat darüber zu wachen, ob der Dienstgeber die konkret anstehende Entscheidung rechtsfehlerfrei trifft.

Eingruppierung im Sinne der MAVO ist ein feststehender Rechtsbegriff, wie er etwa auch in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verwendet wird. Eine Eingruppierung ist die rechtliche Beurteilung des Dienstgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Darunter versteht man die erstmalige Einordnung und unter Umgruppierung jede Änderung der bisherigen Einordnung eines Arbeitnehmers in ein kollektives betriebliches Entgeltschema. Eine Eingruppierung/Umggruppierung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte rechtsgestaltende Maßnahme, sondern reine Rechtsanwendung. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach §§ 35, 33 MAVO Mainz besteht in diesen Fällen daher in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Es soll dazu beitragen, hinsichtlich der Eingruppierung möglichst zutreffende Ergebnisse zu erzielen und dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung des Vergütungsschemas und damit der Durchsetzung der in der Dienststelle zu beachtenden Lohngerechtigkeit und Transparenz der Vergütungspraxis (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. z. B. BAG, NZA 2009, 450; BAG, NZA-RR 2012, 252, Urteil des erkennenden Gerichts vom 26.06.2012 – M 21/11 Tr.).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist vorliegend die Klage begründet. Der Dienstgeber hat mit der Überleitung der bisherigen Vergütungsgruppen in die neuen Entgeltgruppen keine erneute Bewertung der konkreten Tätigkeit der beiden Mitarbeiter P. und F. im Sinne einer neuen Eingruppierung vorgenommen. Insbesondere hat der Kläger keine erstmalige Einreihung oder eine Änderung der Zuordnung ihrer Tätigkeit in ein neues kollektives Entgeltschema unter Anstellung einer eigenständigen rechtlichen Bewertung der auszuübenden Tätigkeit vorgenommen. Er hat keine Bewertung

von Faktoren, die für die Wertigkeit der Arbeitnehmertätigkeit von Bedeutung sind, angestellt, so dass es Aufgabe der Mitarbeitervertretung gewesen wäre, hier die richtige Rechtsanwendung in diesem Sinne zu kontrollieren. Der Dienstgeber war nur gehalten, aufgrund der Zuordnung der Vergütungsgruppen für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der Regional-Kommission Mainz (diesen Termin hat keine der Parteien dem Gericht mitgeteilt) in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tage des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der Regional-Kommission Mainz fortbesteht, die Mitarbeiter in ein fest vorgegebenes starres Gefüge überzuleiten. Ohne jegliche Möglichkeit der rechtlichen Bewertung der jeweiligen Position hatte der Dienstgeber lediglich schematisch ausgehend von der bestehenden Regelung die Eingruppierung anhand der Zuordnungstabelle der Anlage 33 des Anhangs E richtig zuzuordnen. Da beide Mitarbeiter bisher laut ihren Dienstverträgen mit dem alten Arbeitgeber in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 eingeordnet waren, waren sie bei Anwendung der Zuordnungstabelle unzweifelhaft in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten. In die S 12 wären sie nur überzuleiten gewesen, wenn sie zuvor in der Entgeltgruppe 4 b Ziff. 23 eingruppiert gewesen wären. Dies war aber nach der klaren und eindeutigen arbeitsvertraglichen Regelung im jeweiligen Dienstvertrag gerade nicht der Fall.

Im Streitfalle spielt auch keine Rolle, dass die Beklagte anlässlich des Betriebsübergangs (§ 613 a BGB) zum 01.01.2011 nicht mitbestimmungsmäßig bezüglich der Eingruppierung beteiligt worden war, so dass nunmehr erstmals eine Mitarbeitervertretung auch die Möglichkeit hatte, eine Eingruppierungentscheidung zu überprüfen. Unstreitig haben sowohl beim alten Arbeitgeber als auch beim neuen Dienstgeber die Bestimmungen der AVR Anwendung gefunden, da auch der Fb. e. V. unter Trägerschaft der katholischen Kirche im Bistum M. gestanden hat. Nach dem Betriebsübergang haben damit nach wie vor die identischen Vergütungsregelungen auf das Arbeitsverhältnis der beiden Mitarbeiter mit dem Kläger Anwendung gefunden wie beim Fb. e. V.. Ein Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB zeichnet sich dadurch aus, dass grundsätzlich unter unverändertem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und der ein-

zernen gegenseitigen Arbeitsbedingungen lediglich insoweit eine Änderung eingetreten ist, als sich für den Arbeitnehmer der Vertragspartner geändert hat. Vor dem Betriebsübergang hatten sie ein Rechtsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber begründet gehabt, nach dem Betriebsübergang tritt automatisch, ohne dass es irgendeiner Mitwirkungshandlung bedarf, der neue Arbeitgeber anstelle des alten in das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes ein. Der neue Betriebsinhaber ist daher zur Fortführung einer bisher im Betrieb des alten Arbeitgebers geltenden Vergütungsordnung verpflichtet. Rechtliche Probleme können insoweit insbesondere dann auftauchen, wenn zwei verschiedene kollektive Vergütungssysteme in Konkurrenz treten können oder sich die Tarifbindung ändert (vgl. z. B. BAG, NZA 2010, 404 und NZA 2011, 1239). Solche Rechtsfragen stellten sich im Streitfalle bei dem Betriebsübergang des Fb. auf den Kläger nicht. Im Zuge des Betriebsübergangs hat sich auch nicht die Tätigkeit der beiden Mitarbeiter in der Kompetenzagentur - Prävention geändert, sodass der Kläger unter Beteiligung der Beklagten eine neue Eingruppierungentscheidung hätte treffen müssen. Der Kläger hatte daher keine Veranlassung, anlässlich des Betriebsübergangs eine neue Eingruppierungentscheidung zu treffen. Er hat sie nicht getroffen und musste deshalb die Beklagte in diesem Zusammenhang auch nicht beteiligen.

Die Mitarbeitervertretung kann im Streitfall auch nicht geltend machen, die frühere Eingruppierung der beiden Mitarbeiter sei fehlerhaft gewesen, da sie vom Fb. zunächst fehlerhaft eingruppiert worden war, weil sie wegen eines Einsatzes in einem "Fachdienst" in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 23 hätte eingruppiert werden müssen. Zwar zeichnet sich der vorliegende Fall durch die Besonderheit aus, dass es nie eine Mitarbeitervertretung gegeben hat, die die frühere Eingruppierungsregelung kollektivrechtlich überprüft hat. Dies liegt aber nur daran, dass es beim Fb. keine MAV gegeben hatte. § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz gibt der MAV ein Zustimmungsverweigerungsrecht. Diese Regelungen billigen ihr aber kein Initiativrecht zu, um eine als fehlerhaft erkannte Eingruppierung nachträglich in einem Mitbestimmungsverfahren zu korrigieren (vgl. dazu Richardi/Thüsing, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Rdnr. 80).

Da der Kläger vorliegend lediglich unter Anwendung der Zuordnungstabelle von der bestehenden Eingruppierungsregelung ausgegangen ist und insbesondere keine neue Eingruppierung in diesem Zusammenhang vorgenommen hat, bezog sich das Mitbeurteilungsrecht der Beklagten im Streitfalle auch nur auf diese Maßnahme.

Im Verhandlungstermin vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht wurde nochmals klargestellt, dass die Entgeltstufen 6 bei Herrn P. bzw. 5 bei Frau F. zweifelsfrei normgerecht sind.

Wegen der de facto bestehenden arbeitsvertraglichen Regelung über die Einreihung der beiden Mitarbeiter in die frühere Vergütungsgruppe 4 b Ziff. 22 waren diese bei Anwendung der Zuordnungstabelle in die neue Entgeltgruppe S 11 überzuleiten. Ausgehend hiervon hat der Kläger jedenfalls keine fehlerhafte Überleitung vorgenommen, sodass die vom Beklagten versagte Zustimmung gerichtlich zu ersetzen war.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO. Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der beklagten MAV erscheint notwendig, weil es vorliegend um schwierige Rechtsprobleme geht.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht mehr zuzulassen, nachdem der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Urteil vom 31.08.2012 die Revision gegen das Urteil des erkennenden Gerichts vom 20.10.2011 - M 15/11 Lb- zurückgewiesen und damit die Rechtsauffassung, die auch vorliegend angewendet worden ist, bestätigt hat.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

gez. S.

gez. D.

gez. L.