

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll
am 16.02.2006

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 13/05 Tr

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. MAV

Klägerin,

2. Krankenhaus

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz

auf die mündliche Verhandlung vom 16.02.2006

durch den Richter

R.

als Vorsitzenden

und die beisitzenden Richter

G. und P.

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Für die klagende Mitarbeitervertretung wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten auf dem Hintergrund, dass die beklagte Dienstgeberin (im folgenden nur noch: Dienstgeberin) neu eingestellte Mitarbeiter (mit Mitarbeiter sind auch immer Mitarbeiterinnen gemeint) in Anwendung der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes/AVR in eine der Vergütungsgruppen der AVR eingruppiert, die sich danach ergebende Vergütung (nach den Vergütungstabellen der AVR) aber um 3,75 % auf 96,25 % reduziert, die Weihnachtswahlleistung auf 50 % herabsetzt und bei Heranziehung zur Arbeit der Rufbereitschaft für die Vergütung die tatsächlichen Arbeitszeiten ansetzt. Dies ist in den Dienstverträgen mit neu eingestellten Mitarbeitern festgehalten; hierfür wird auf die von der klagenden Mitarbeitervertretung (im folgenden nur noch: MAV) mit der Klageschrift vorgelegten Muster eines Dienstvertrages verwiesen. Die MAV, die über diese Änderungen bei der Vergütung neu eingestellter Mitarbeiter vorab informiert wurde, lehnt diese Änderungen ab. Nach Unterrichtungen über Neueinstellungen und Eingruppierungen, in denen neben der jeweiligen AVR-Vergütungsgruppe auch die von der AVR abweichenden Vereinbarungen angegeben wurden, stimmte die MAV zwar den Einstellungen zu, lehnte aber die Zustimmung zu den Eingruppierungen wegen Herabsetzung/Abweichung von den AVR ab. Auf die von der MAV mit ihrer Klageschrift vorgelegten Unterrichtungsschreiben wird hierzu Bezug genommen. Auch nach einer Einigungsverhandlung blieb die MAV bei ihrer ablehnenden Haltung und bestand auf der vollständigen Anwendung der AVR als kircheneigener Ordnung. Ein Zustimmungsersetzungsverfahren leitete der Dienstgeber in keinem Fall ein.

Mit ihrer Klage hat die MAV einen Verstoß bei den Eingruppierungen einer Reihe namentlich genannter Mitarbeiter geltend gemacht und zudem die Verpflichtung der Dienstgeberin begehrt, neue Zustimmungsanträge zu andere Eingruppierungen der genannten Mitarbeiter zu stellen oder sich die fehlende Zustimmung der MAV ersetzen zu lassen.

Die MAV bringt vor, die Dienstgeberin dürfe nicht mit den nachteiligen Abweichungen von den AVR eingruppiert werden. Die Zustimmungsverweigerungen zu derartigen Eingruppierungen sei deshalb zu Recht wegen Verstoß gegen die AVR als kircheneigene Ordnung erfolgt. Nach den Bestimmungen der AVR sei die Dienstgeberin, als kirchliche Stiftung dem Deutschen Caritasverband angeschlossen, verpflichtet, in ihren Einrichtungen die AVR für alle Mitarbeiter anzuwenden.

Die MAV beantragt (zuletzt und nur noch)

festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung (MAV) berechtigt ist, die Zustimmung zu einer Eingruppierung zu verweigern, wenn der Dienstgeber die AVR Vergütungsregelungen nur mit prozentual reduzierten Vergütungssätzen anwendet.

Die Dienstgeberin beantragt,
den Feststellungsantrag der MAV abzuweisen.

Die Dienstgeberin trägt vor, die bekanntermaßen schwierige Finanzlage in caritativen Einrichtungen mache es erforderlich, neue Mitarbeiter zwar weiterhin auf der Basis der AVR einzustellen, die AVR hinsichtlich der Vergütung jedoch leicht zu modifizieren. – Ein Zustimmungsverweigerungsrecht betreffend Eingruppierung stehe der MAV nicht zu. Es sei schon widersprüchlich, wenn die MAV den Einstellungen zustimme, den Eingruppierungen aber nicht. Die Zustimmungsverweigerung zu den Eingruppierungen sei deshalb unbeachtlich. – Jedenfalls stehe der MAV ein Zustimmungsverweigerungsrecht nicht zu, weil ein Normverstoß nicht vorliege. Die betroffenen Mitarbeiter seien, wie das zwischen den Beteiligten auch unstreitig sei, in die Vergütungsgruppe der AVR eingruppiert, in der sie richtigerweise einzugruppiert seien. Die Zustimmungsverweigerungen richteten sich in der Sache auch nicht gegen die Eingruppierung als solche, sondern gegen die Vergütung. Diesbezüglich haben die MAV, anders als ein Betriebsrat nach § 81 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG für die betriebliche Lohngestaltung, keinerlei Mitwirkungsrechte. Erst recht stehe es der MAV nicht zu, eine Einstellung zu anderen, normgemäßen Bedingungen durchzusetzen.

Im übrigen wird wegen des Vorbringens ansonsten und im einzelnen auf die gewechselten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen verwiesen.

II.

Die Klage hat hinsichtlich des zuletzt nur noch verfolgten Feststellungsantrages wegen Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung keinen Erfolg.

A. Der Feststellungsantrag ist vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht zulässig.

1. Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung/MAVO – hier der MAVO Trier. Sie betrifft das Mitbestimmungsrecht der MAV

gem. § 39 Abs. 1 Ziff. 1, Abs. 2 i.V. mit § 37 MAVO Trier. Der Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 40 i.V. mit § 37 Abs. 4 MAVO Trier ist nicht gegeben.

2. Über den von der MAV nur noch verfolgten Feststellungsantrag ist zu entscheiden, auch wenn die MAV zunächst andere Anträge angekündigt/gestellt hatte. Der Dienstgeber hat sich, ohne zu widersprechen, in der mündlichen Verhandlung auf die geänderte Antragstellung eingelassen. Damit liegt eine zulässige Klageänderung vor (§ 30 KAGO). Zudem ist die Klageänderung auch sachdienlich. Denn über die zunächst angekündigten/gestellten Anträge hätte auch entschieden werden können, insbesondere wenn die Zustimmungsverweigerungen der MAV als beachtlich zu werten sind, ohne dass auf den wesentlichen Streitpunkt, nämlich ob überhaupt eine Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung besteht, hätte eingegangen werden müssen.
3. Der Feststellungsantrag als solcher ist auch zulässig. Insbesondere fehlt es nicht am Rechtsschutz – bzw. Feststellungsinteresse.

Wenn in einer bestimmten Fallkonstellation eine Streitfrage – hier: ob die MAV wegen Kürzung der AVR-Vergütungen die Zustimmung zu Eingruppierungen berechtigterweise verweigern darf – zwischen Dienstgeber und MAV akut ist, so leistet die gerichtliche Klärung einen Beitrag zur Abgrenzung der Kompetenzen der Beteiligten und trägt so auch zur Befriedigung zwischen den Beteiligten bei. Es ist denn auch anerkannt, dass das Bestehen eines Zustimmungsverweigerungsrecht in einer bestimmten Fallkonstellation zum Gegenstand eines Feststellungsantrages gemacht werden kann (BAG AP Nr. 60,21 zu § 99 BetrVG 1972). – Vorliegend ist zwischen den Beteiligten bereits der Streit entbrannt, ob die von der MAV erklärten Zustimmungsverweigerungen berechtigt waren. Und es ist damit zu rechnen, dass die Dienstgeberin auch in Zukunft bei weiteren neu eingestellten Mitarbeitern diese nach den reduzierten AVR-Vergütungen entlohnen will und die MAV deshalb die Zustimmung zu den Eingruppierungen verweigern wird.

B. Die Klage ist unbegründet.

Die MAV kann mit ihrem Feststellungsantrag, mit der die Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung zu Eingruppierungen in eine bestimmten Fallkonstellation zur Entscheidung gestellt wird in der Sache nicht durchdringen.

1. Entgegen der Auffassung der Dienstgeberin steht der Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung zu Eingruppierungen anlässlich Einstellungen nicht bereits und von vornherein entgegen, dass die MAV den Einstellungen zustimmt. Die Beteiligung der MAV betreffend Einstellung und

die Beteiligung betreffend Eingruppierung sind jeweils eigenständige Beteiligungsrechte, auseinander zu halten und unabhängig voneinander. Einstellung und Eingruppierung sind jeweils für sich zustimmungsbedürftig (so schon BAG DB 76,778; siehe auch BAG AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972; vgl. auch BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung).

2. Eine Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung zu Eingruppierungen, weil die Dienstgeberin die AVR mit reduzierten Vergütungen zum Tragen bringt, ist nicht festzustellen. Die Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung besteht nur, wenn die Maßnahme – hier: eine Eingruppierung – gegen eine normative Regelung/Norm (Gesetz, Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung, Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht) verstößt oder der Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden sollen (§ 39 Abs. 1 Ziff. 1, Abs. 2 Ziff. 1,2 MAVO Trier).

Vorliegend ist weder ein Verstoß gegen eine normative Regelung noch eine unsachliche Benachteiligung auf Grund der und durch die Eingruppierung der Dienstgeberin mit reduzierten AVR-Vergütungen gegeben.

3. (Normverstoß im Sinn von § 39 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO Trier).
 - a) Die Norm, gegen die verstoßen werden könnte, sind die AVR, die in einem allgemeinen Teil und in Anlagen zu diesem die Vergütung der Mitarbeiter in den dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen und Dienststellen regeln (siehe § 2 AVR). Es kann dahinstehen, ob allein schon auf Grund des § 2 AVR die AVR (mit ihren Anlagen) eine für die Dienstgeberin verbindliche und für Eingruppierungen maßgebliche kircheneigene Ordnung und deshalb von der Dienstgeberin anzuwenden ist – vergleichbar einem Tarifvertrag in einem tarifgebundenen Unternehmen (vgl. BAG AP Nr. 78 zu § 99 BetrVG 1972).

Jedenfalls verweist die Dienstgeberin in den von ihr formulierten Dienstverträgen für die Dienstverhältnisse ihrer Mitarbeiter auf die Geltung der AVR und wendet die AVR mit ihren in den Anlagen näher geregelten Vergütungsgruppen und den in Tabellen enthaltenen Vergütungssätzen für die Vergütungsgruppen offensichtlich allgemein an. Schon dies führt dazu, dass die Dienstgeberin nach den AVR einzugruppieren hat und die AVR die für eine Eingruppierung maßgebliche Vergütungsordnung ist (vgl. Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 9. Aufl. § 99 Rn. 62).

- b) Gegenstand einer zustimmungsbedürftigen Eingruppierung ist die Einordnung/Zuordnung/Einreihung des Dienstnehmers in ein kollektives Entgeltschema. Ein solches Schema ist dadurch gekennzeichnet, dass es die Tätigkeiten von Dienstnehmern in verschie-

dene Kategorien oder Stufen (regelmäßig als Vergütungs- Gehalts- oder Lohngruppen bezeichnet) einteilt und dabei eine Bewertung vornimmt, die letztlich in der unterschiedlichen Höhe des Arbeitsentgelts zum Ausdruck kommt. Eingruppierung in diesem Sinne ist damit die Zuordnung der vom Dienstnehmer ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit zu einem nach Tätigkeitsmerkmalen (allgemeinen/abstrakten Tätigkeitsmerkmalen, Tätigkeitsbezeichnungen, ggfs. ergänzt und verdeutlicht durch Beispiele) und sonstigen, eine Bewertung erfordernde Kriterien (wie etwa Berufsjahre, Tätigkeitsjahre, Bewährungsaufstiegszeiten) in Vergütungsgruppen untergliedertes Vergütungssystem (BAG AP Nr. 27, 26, 7 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung; BAG AP Nr. 110, 101,75, 62, 42, 34, 32 zu § 99 BetrVG 1972). Das, nämlich ein Vergütungsgruppensystem ist die für den Beteiligungstatbestand Eingruppierung relevante Vergütungsordnung, auf die sich das Beteiligungsrecht der MAV nach § 39 MAVO Trier bezieht. – Sinn dieses Beteiligungsrechtes ist es, der MAV bei der Anwendung einer derartigen Vergütungsordnung angesichts der insbesondere bei den abstrakten Definitionen der Vergütungsgruppen durch allgemeine Tätigkeitsmerkmale auftretenden Wertungsfragen im Interesse einer größeren Gewähr für die Richtigkeit der vorzunehmenden Eingruppierung und der gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung insoweit im Betrieb ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle zu geben. Es geht um Normenvollzug im weiteren Sinn, bei dem die MAV ein Mitbeurteilungsrecht hat, ob der Dienstgeber das Vergütungsgruppensystem zutreffend auf den Sachverhalt (insbesondere Tätigkeit des Arbeitnehmers, ggfs. auch sonstige für die Zuordnung relevante Kriterien) anwendet. Die richtige Bewertung der vom betroffenen Dienstnehmer ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit sowie der sonstigen, beim Dienstnehmer gegebenen Umstände und Kriterien, wenn und soweit sie für die Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe von Bedeutung sein sollen, sowie deren Subsumtion unter die für die Bestimmung der jeweils „richtigen“ Vergütungsgruppe vorgesehenen Merkmale und Kriterien steht in Frage. Die Eingruppierung bedarf deshalb der – von der MAV erteilten oder vom Gericht ersetzten – Zustimmung der MAV.

Zustimmungsbedürftig ist aber nicht nur die Subsumtion der Tätigkeit unter die zuordnungsrelevanten Merkmale und Kriterien, sondern auch, welche Vergütungsordnung, wenn und soweit diese in einem Vergütungsgruppensystem besteht, der Eingruppierung zugrunde zu legen ist (BAG AP Nr. 23,14 zu § 99 BetrVG 1972; AP Nr. 78,42 zu § 99 Eingruppierung; ZTR 95,427).

- c) Hinsichtlich der „richtigen“ Zuordnung der Dienstnehmer zu einer der Vergütungsgruppen der AVR nimmt die MAV ein generelles Zustimmungsverweigerungsrecht als Gegenstand ihres Feststellungsantrages gar nicht in Anspruch. Die Zuordnung der betroffenen neu eingestellten Dienstnehmer zu bestimmten Vergütungsgruppen der AVR hat die MAV in den streitauslösenden Fällen überhaupt nicht beanstandet.

Ihre Zustimmungsverweigerungen zielten ab auf die Reduzierung der den AVR-Vergütungsgruppen zugeordneten Vergütungssätze/Entgelte.

- d) Nach dem Gesichtspunkt, dass sich das Zustimmungserfordernis bei Eingruppierungen auch darauf bezieht, ob für die Eingruppierung die zutreffende Vergütungsordnung zugrunde gelegt wird, d.h. diejenige, die zur Anwendung gelangen müsste, ist eine Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung nicht anzuerkennen, auch wenn die Dienstgeberin die AVR mit reduzierte Vergütungssätzen zum Tragen bringt.

Letzteres macht nämlich gegenüber den AVR, die als Vergütungsordnung die Grundlage für die der zustimmungsbedürftigen Eingruppierungen sind, keine Änderung dieser maßgeblichen Vergütungsordnung aus, stellt gegenüber den AVR als Vergütungsordnung mit ihren bisherigen Vergütungssätzen keine andere Vergütungsordnung dar, die nicht angewendet werden dürfte.

- (1) Die Vergütungsordnung selbst als Vergütungsgruppensystem wird durch die Reduzierung der in einzelnen Vergütungsgruppen beigegebenen Vergütungssätzen nicht berührt. Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen wie auch die Struktur der Vergütungsgruppen werden durch die gleichmäßige prozentuale Reduzierung der den einzelnen Vergütungsgruppen beigegebenen konkreten Vergütungssätzen/Entgeltbeträge nicht geändert. Und eben hierum, um das Vergütungsgruppensystem mit seinen Vergütungsgruppen in einer bestimmten Struktur und die Vergütungsgruppen mit ihren Tätigkeitsmerkmalen (und sonstigen Kriterien und damit um die Stellung des Dienstnehmers mit seiner Tätigkeit innerhalb der Vergütungsordnung (siehe BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierungen), geht es bei dem Beteiligungsrecht nach § 39 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 MAVO Trier im Sinne einer Mitbeurteilung der Richtigkeit der Zuordnung im Einzelfall der Tätigkeit eines Dienstnehmers zu den Vergütungsgruppen durch Subsumtion der Tätigkeit unter die Merkmale einer Vergütungsgruppe. Wendet, wie hier, die Dienstgeberin das maßgebliche Vergütungsgruppensystem, die AVR weiterhin an, in dem sie die Dienstnehmer mit ihren Tätigkeiten bestimmten Vergütungsgruppen der AVR zuordnet, so liegt damit und deshalb eine Anwendung einer anderen, neuen Vergütungsordnung nicht vor.

Entgeltbeträge sind dagegen nicht Teil der jeweiligen Vergütungsgruppe. Die Lohnhöhe selbst stellt kein Kriterium für die Ermittlung bzw. keine Strukturform des Arbeitsentgelts dar, sondern bildet das Ergebnis der Lohngestaltung (so Walker/Gaumann in: Anmerkung zu BAG AP Nr. 26 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung).

In Anlage 1 (Vergütungsregelung) zu den AVR heißt es denn auch: „Die Eingruppierung der Mitarbeiter richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2,2a, 2d, 2c oder 2d zu den AVR. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist“. Damit wird unterschieden zwischen der Eingruppierung, d.h. dem Gegenstand des Beteiligungsrechts und den Erhalt der Vergütung, wobei deren Höhe sich aus Vergütungstabellen ergibt, wo für die (nicht mehr weiter definierten) Vergütungsgruppen die jeweiligen Entgeltbeträge/Vergütungssätze ausgewiesen sind.

- (2) Die Fälle, in denen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Anwendung des richtigen/zutreffenden Entgeltschemas in Frage stand, betrafen denn auch nicht bloße Änderungen von Entgeltbeträgen oder Vergütungssätzen, sondern Änderungen bzw. Einführung eines neuen/anderen Entgeltschemas. Im Fall von BAG AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972 ging es um die vorübergehende Zuordnung einer ihren Merkmalen nach höherwertigen Tätigkeit zu einer niedrigeren Vergütungsgruppe, der nach dem geltenden Entgeltschema andere Tätigkeitsmerkmale zugeordnet waren. Im Falle BAG AP Nr. 23 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung stand eine Strukturänderung der Vergütungsordnung durch Neufestlegung/neue Bestimmung der Lebensaltersstufe auf ein bestimmtes Lebensalter in Frage sowie Ausschluss der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs.
- (3) Bestätigt wird diese Sicht durch folgende Überlegung: Wäre der Vergütungsgruppen beigegebene Entgeltbetrag Teil der Vergütungsgruppe, auf die sich das Beteiligungsrecht bezieht, würde jede Änderung des Entgeltbetrages (etwa bei der jährlichen Änderung der Tarifentgelte) die Notwendigkeit einer neuen Eingruppierung wegen Änderung der Vergütungsordnung bedingen (vgl. BAG NZA 93,1045; 91,852).

4. (Benachteiligung im Sinn von § 39 Abs. 2 Ziff. 2 MAVO Trier).

Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, dass die Berechtigung für eine Zustimmungsverweigerung wegen unsachlicher Benachteiligung durch Eingruppierung nicht gegeben ist.

Denn liegt eine zutreffende Zuordnung zu einer der Vergütungsgruppen der AVR vor und betrifft der Beteiligungstatbestand Eingruppierung nicht die den Vergütungsgruppen beigegebenen Vergütungssätze, so besteht auch nicht der Verdacht einer unsachlichen Benachteiligung. Die Anwendung der AVR mit ihren Vergütungsgruppen und eine korrekte Eingruppierung nach diesen kann nicht gleichheitswidrig sein (siehe BAG ZTR 95,427; vgl. auch BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung).

5. Festzuhalten bleibt: Das Beteiligungsrecht betreffend Eingruppierung eröffnet keinen Zugriff der MAV auf die Entgelthöhe. Ebenso wenig wie der Betriebsrat die Zustimmung zu einer Einstellung wegen untertariflichen Bezahlung verweigern kann (BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung) kann er das bei der Eingruppierung, wenn nicht der Fall der unrichtigen Einreihung in eine Vergütungsgruppe oder der Anwendung eines nicht zutreffenden Entgeltschemas gegeben ist, über das diesbezügliche Beteiligungsrecht erreichen (vgl. auch BAG AP Nr. 26 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung). – Der Betriebsrat ist nicht allgemein – über den jeweiligen Beteiligungstatbestand hinaus – Hüter des zwingenden Rechts und kann auch nicht die Beachtung tarifvertraglicher oder vergleichbarer Vorgaben im Einzelfall erreichen (vgl. schon BAG AP Nr. 21 zu § 99 BetrVG 1972; siehe auch Frey/Coutelle/Beyer und andere, MAVO – Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, § 35 Rn 4.4).

C.

1. Eine Entscheidung gem. § 12 KAGO über Auslagenerstattung erscheint entbehrlich; für sie besteht kein Rechtsschutzinteresse.

Es ist nicht zu sehen dass – und hierum kann es bei der Kostenerstattung nur gehen – auf Seiten der klagenden MAV nach § 24 MAVO Trier Kosten entstanden sind, die nicht von anderer Seite ohnehin getragen werden. Das gilt insbesondere für die Prozessvertretung an sich der MAV durch die Geschäftsführerin der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier wie auch deren Fahrtkosten zur Terminswahrnehmung in Mainz. Es ist auch kein Streit zwischen den Beteiligten über Kostenerstattung zu Tage getreten. Gegebenenfalls besteht die Möglichkeit einer Urteilsergänzung oder der Einleitung eines eigenständigen Verfahrens, in dem nur noch über die Kostenerstattung zu befinden ist.

2. Die Revision für die im Verfahren unterlegene MAV ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulasten (§ 47 Abs. 2 KAGO). Hierzu wird auf die beigelegte Rechtsmittelbelehrung verwiesen.