

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 07.12.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 16/16 Sp

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV,

- Klägerin -

2. CV GmbH,

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 07.12.2016 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, das Beteiligungsverfahren gem. §§ 33 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 4 der MAVO Speyer hinsichtlich der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit für

- die Mitarbeiterin D. im Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit „sozialpädagogische Familienhilfe und sozialpädagogisches Clearing“ im ambulanten Dienst und
- den Mitarbeiter K. im ambulanten Dienst im Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit „sozialpädagogische Familienhilfe“

durchzuführen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, die Auslagen der Klägerin wegen der Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten zu erstatten.

3. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage, ob die klagende MAV ein Mitbestimmungsrecht hat im Zusammenhang mit der nicht nur vorübergehenden Übertragung einer anderen Tätigkeit innerhalb der Einrichtung.

Die Beklagte ist die Trägerin des Caritasförderzentrums R., A.. Die Klägerin ist die dort gewählte MAV.

Die Beklagte hat im Jahr 2002 die beiden pädagogischen Fachkräfte D. und K. eingestellt und zahlt ihnen Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33. Die Beklagte hat den beiden Mitarbeitern mit deren Einvernehmen - Frau D. ab dem 01.01.2010 und Herr K. ab dem 01.02.2016 – neue Tätigkeiten im ambulanten Dienst übertragen. Dort sind sie eingesetzt in der sozialpädagogischen Familienhilfe und im sozialpädagogischen Clearing. Nachdem die beiden Mitarbeiter individualrechtlich vergeblich von der Beklagten eine Höhergruppierung geltend gemacht hatten, hat in der Folgezeit die MAV ohne Erfolg von der Dienstgeberin ihre Beteiligung wegen der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit verlangt.

Die MAV trägt vor:

Die beiden Mitarbeiter nähmen seit ihrem Überwecheln in den ambulanten Dienst als Familienpädagogin/Familienpädagoge in der sozialpädagogischen Familienhilfe höher zu bewertende Aufgaben wahr, sodass bei der Überprüfung deren Eingruppierung ein Mitbestimmungsrecht der MAV bestehe. Beide übten Tätigkeiten eines Sozialarbeiters aus mit einer mehrjährigen Berufserfahrung. Für den Mitbestimmungstatbestand aus § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO komme es zudem nicht auf eine höher zu bewertende Tätigkeit im Rahmen der Eingruppierung an; entscheidend sei, dass anlässlich der auf Dauer übertragenen anderen Tätigkeit eine Eingruppierungsüberprüfung vorgenommen werden müsse und hierfür bestehe ein Mitbestimmungsrecht der MAV.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, das Beteiligungsverfahren gemäß §§ 33 Abs.1, 35 Abs. 1 Nr. 4 der MAVO Bistum Speyer hinsichtlich der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit für die Mitarbeiterin Frau D. im Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit „sozialpädagogische Familienhilfe und sozialpädagogisches Clearing“ im ambulanten Dienst nachzuholen.
2. die Beklagte zu verurteilen, das Beteiligungsverfahren gemäß §§ 33 Abs.1, 35 Abs. 1 Nr. 4 der MAVO Bistum Speyer hinsichtlich der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit für den Mitarbeiter Herrn K. im ambulanten Dienst Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit „sozialpädagogische Familienhilfe“ nachzuholen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei die Übertragung einer neuen Tätigkeit auf die beiden Mitarbeiter nicht zustimmungspflichtig, weil die neuen Tätigkeiten nicht höherwertig seien. An deren Eingruppierung habe sich nichts geändert, die Entgeltgruppe S 8b sei nach wie vor zutreffend. Ein Mitbestimmungsrecht bestehe nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO nur bei einer „höher zu bewertenden“ Tätigkeit. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Gegenteiliges habe die MAV vorliegend nicht durch subsumtionsfähigen Sachvortrag nachgewiesen.

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.

Vorliegend handelt es sich um eine Streitigkeit aus dem Bereich der MAVO Speyer, da zwischen den Parteien unterschiedliche Auffassungen bestehen, über das Vorliegen eines Mitbestimmungstatbestandes aus der MAVO. Für solche Streitigkeiten ist das Kirchliche Arbeitsgericht zuständig (§ 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. § 33 Abs. 4 MAVO analog).

In Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 MAVO kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme nur mit Zustimmung der MAV treffen (§ 33 Abs. 1 MAVO). Die Entscheidung des Dienstgebers bedarf unter anderem der Zustimmung der MAV bei der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bei der nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit. Liegt eine solche Maßnahme vor, so darf sie der Dienstgeber nur mit vorheriger Zustimmung der MAV durchführen. Hat der Dienstgeber entgegen der kirchengesetzlichen Regelung eine entsprechende Maßnahme ohne Beteiligung der MAV durchgeführt, so kann die MAV unter anderem verlangen, dass ein entsprechendes Beteiligungsverfahren durchzuführen ist. Eine rückwirkende „Nachholung“ im wörtlichen Sinne der Klageanträge der Klägerin des vorliegenden Verfahrens ist nicht möglich, weil ein Beteiligungsverfahren nur Wirkung für die Zukunft hat. Entsprechend ist das tatsächliche Begehren der MAV in den Klageanträgen auszulegen.

Die dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterliegenden sonstigen persönlichen Angelegenheiten der Dienststelle sind in § 35 Abs. 1 MAVO abschließend aufgezählt (*Sroka* in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 35 Rz 5). Ein Vorgang in persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeitern, die weder in § 35 Abs. 1 noch in einer sonstigen Norm der MAVO enthalten sind, unterliegt damit auch nicht der Mitbestimmung der MAV. Bei den in § 35 Abs. 1 Nrn. 1 bis 4 MAVO genannten persönlichen Angelegenheiten handelt es sich allgemein um solche der Vergütungsge-

staltung, weil es hier unmittelbar um die Bestimmung der im Einzelfall einschlägigen Vergütungs-/Entgeltgruppe geht. Die MAV hat u. a. mitzubestimmen bei der Eingruppierung von Mitarbeitern (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO). Unter Eingruppierung in diesem Sinne wird nach allgemeiner Auffassung die erstmalige Eingruppierung verstanden, wenn ein neu eingestellter Mitarbeiter entsprechend der von ihm auszuübenden Tätigkeiten Vergütung nach der zutreffenden Vergütungsgruppe erhalten soll. Unstreitig sind die beiden Mitarbeiter D. und K. bereits im Jahre 2002 anlässlich ihrer Einstellung eingruppiert worden und erhalten seitdem Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33.

Mit der „Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit“ (Abs. 1 Nr. 4) ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder die Veränderung des bisherigen Aufgabengebietes auf Dauer gemeint. Unstreitig liegen im Streitfalle die Tatbestandsmerkmale „Übertragung einer neuen Tätigkeit“ und „auf Dauer“ vor. Überträgt der Dienstgeber im Laufe des Dienstverhältnisses dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit auf Dauer, dann stellt sich automatisch aber auch die Frage einer möglichen Veränderung der entsprechenden Eingruppierung. Hier normiert § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO einen Mitbestimmungstatbestand bei „einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit“. Die Auslegung und Handhabung dieser Bestimmung ist nicht eindeutig, insbesondere in solchen Fällen, in denen – wie vorliegend – Dienstgeber und MAV unterschiedlicher Auffassung sind, ob eine neu übertragene Tätigkeit nach der Eingruppierungsautomatik gleich, höher oder niedriger zu vergüten ist. Der Wortlaut der Norm deutet eher darauf hin, dass bereits in diesem Zusammenhang, also schon im Vorfeld des Mitbestimmungsvorgangs, abschließend die Frage der richtigen Eingruppierung zu klären ist, weil nur bei einer Veränderung ein Mitbestimmungstatbestand besteht. Ist der Dienstgeber der Auffassung, die neue Tätigkeit sei nicht höher oder niedriger zu bewerten, sondern sei gleichwertig mit der vorherigen Tätigkeit, dann wäre es nach allgemeinen prozessualen Grundsätzen Aufgabe der MAV, die sich auf eine Veränderung der Eingruppierung beruft, als Anspruchstellerin das Vorliegen einer Veränderung im Prozess nachzuweisen (vgl. allgemein zur Darlegungslast: *Schwab* in *Schwab/Weth*, Komm. zum ArbGG, 4. Aufl., § 58

Rzn. 98, 88). In vielen Fällen wäre die MAV mangels näherer Kenntnisse hierzu überfordert. Eine derartige Gesetzesauslegung würde im Übrigen auch mit der Regelung von § 33 Abs. 4 MAVO nicht im Einklang stehen. Nach dieser Norm ist es im Falle eines wirksamen Widerspruchs der MAV gegen eine beabsichtigte Eingruppierung des Dienstgebers Sache des Dienstgebers, das Kirchliche Arbeitsgericht anzurufen. Der Dienstgeber, der die auszuübende Tätigkeit des Mitarbeiters kennt, weil er sie ihm arbeitsvertraglich übertragen hat, ist im gerichtlichen Zustimmungsetzungsverfahren viel eher im Stande, seiner Darlegungslast bezüglich der richtigen Eingruppierung nachkommen zu können. Von daher ist § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO nicht wortlautgetreu auszulegen, sondern entsprechend ihrem Normzweck. Bei der Übertragung einer anderen Tätigkeit ist hinsichtlich der zutreffenden Eingruppierung nicht zwingend, dass die neue Tätigkeit objektiv auch höher oder niedriger zu bewerten ist. Entscheidend ist zunächst allein, dass auf Dauer eine andere Tätigkeit übertragen ist, sodass sich durch diese Maßnahme zwangsläufig die Frage der zutreffenden Vergütung und damit der richtigen Eingruppierung stellt. § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO ist bereits dann erfüllt, wenn eine dauerhafte Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder die Veränderung des bisherigen Aufgabengebietes bei einem Mitarbeiter herbeigeführt wird. Die Übertragung einer anderen Tätigkeit ist mitbestimmungsmäßig hierbei eine von der daraus ggf. zusätzlich folgenden Höhergruppierung getrennt zu sehende eigenständige Maßnahme (*Jüngst* in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Aufl., § 35, Rz 51; *Sroka* in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 35 Rz 41; *Schmitz* in: Eichstätter Kommentar zur MAVO, § 35 Rz 41). Die Übertragung einer anderen Tätigkeit auf Dauer ohne Beteiligung der MAV zur Eingruppierung ist unwirksam. Hierbei ist unerheblich, ob der Dienstgeber gleichzeitig mit der Übertragung der neuen Tätigkeit den Mitarbeiter einer neuen Vergütungsgruppe zuordnet oder meint, die bisherige Vergütungsgruppe sei beizubehalten, weil er sie nach wie vor für zutreffend hält (vgl. *Sroka*, a.a.O, § 35 Rz 48).

Bei der Erforschung des Normzwecks von § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO sind auch die anderen einschlägigen Mitbestimmungstatbestände zu beleuchten. So bestimmt § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO, dass eine Versetzung nur dann

mitbestimmungspflichtig ist, wenn der Mitarbeiter in eine „andere Einrichtung“ überwechseln soll. Die Zuweisung eines anderen Aufgabenbereichs oder die Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes, die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist (vgl. § 95 Abs. 3 BetrVG für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes), „innerhalb“ der Einrichtung stellt im Geltungsbereich der MAVO somit keine isoliert zu sehende reine „Versetzung“ dar. Dies hätte zur Folge, dass Versetzungen im weiten innerdienstlichen Bereich ohne den Mitbestimmungstatbestand von § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO zudem auch eingruppierungsmäßig mitbestimmungsfrei wären. So kennt etwa § 99 BetrVG einen gleichen oder ähnlichen Mitbestimmungstatbestand wie Abs. 1 Nr. 4 nicht. Im Bereich des BetrVG ordnet aber § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG an, dass bei einer Versetzung auch innerhalb des Betriebs der Arbeitgeber dem Betriebsrat die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen hat. Auf diese Weise soll der Betriebsrat seinem Mitbeurteilungsrecht der zutreffenden Eingruppierung auch hier nachkommen können (BAG NZA 2007, 348, 349; Richardi/Thüsing, Komm. zum BetrVG, 15. Aufl., § 99 Rz. 92;). Im Hinblick auf den Versetzungsbegriff von § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO schließt die Nr. 4 von Abs. 1 die hieraus sich ergebende Lücke. Ob eine einrichtungsinterne dauerhafte Versetzung (mitbestimmungsfrei) auch zu einer Änderung der Eingruppierung (mitbestimmungspflichtig) führt, das soll die MAV gerade eigenständig prüfen können. Schließlich stellt sich bei einer Übertragung einer neuen Tätigkeit immer die Frage, ob auf Grund der damit verbundenen Veränderung der Arbeitsbedingungen die bisherige Eingruppierung noch zutreffend ist. Kommt die MAV in Übereinstimmung mit dem Dienstgeber bei ihrer Rechtsprüfung zum Ergebnis, dass sich durch die Versetzung die Eingruppierung nicht verändert hat, endet das einschlägige Mitbestimmungsverfahren, weil nur bei einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit das weitere Verfahren durchzuführen ist. Macht dagegen die MAV in erheblicher Weise (§ 35 Abs. 2 MAVO) eine Veränderung geltend, hat der Dienstgeber ggf. den Klageweg nach § 33 Abs. 4 MAVO zu beschreiten. Das Kirchliche Arbeitsgericht muss dann die Rechtmäßigkeit der versagten Zustimmung der MAV zur Eingruppierung überprüfen.

Nach allem dem war der Klage stattzugeben.

Die Entscheidung über die Notwendigkeit anwaltlicher Hilfe zum Zwecke der Kostenerstattung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO.

Die Revision war gemäß § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO zuzulassen, weil – soweit ersichtlich – noch keine einschlägige Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs zu diesem Mitbestimmungstatbestand vorliegt.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die Beklagte mit der Revision anfechten.
Für die Klägerin ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie obsiegt hat.

Die Revision ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstr. 161
53113 Bonn**

oder beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2
55116 Mainz
Telefax: 06131 – 253936**

innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und -soweit Verfahrensmängel gerügt werden - die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez. S.

gez. D.

gez. W.