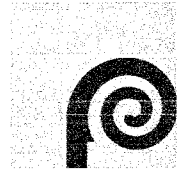


DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ  
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF



M 04/2014 – 26.9.2104

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ  
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF

im Namen der Deutschen Bischofskonferenz  
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls

URTEIL

Im Verfahren

Behandlungszentrum Aschau GmbH, [REDACTED]

- Klägerin und –Revisionsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

gegen

MAV des Heilpädagogischen Zentrums Berchtesgadener Land,  
[REDACTED]

- Beklagte und Revisionsklägerin

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in der mündlichen Verhandlung vom 26.9.2014 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Dr. Joachim Eder und Matthias Müller

**am 26.9.2014**

**für Recht e r k a n n t:**

- 1- Die Revision wird zurückgewiesen.**
- 2- Die Auslagen der Revisionsklägerin einschließlich der Auslagen wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof sind von der Revisionsbeklagten zu tragen.**

### **Tatbestand**

Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung aufgrund einer Überleitung in die Entgeltgruppen-Regelung der Anlage 21 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR). Die Beklagte hat mit Schreiben vom 21.12.2012 die Zustimmung verweigert. Die Parteien führten am 22.2.2013 ein Einigungsgespräch durch, bei dem es jedoch zu keiner Einigung kam.

Die Klägerin hat zum 1.7.2011 den Betrieb des Heilpädagogischen Zentrums Berchtesgadener Land vom Verein Katholische Jugendfürsorge der Erzdiözese München und Freising e.V. übernommen. Sie ist Mitglied im diözesanen Caritasverband und damit Mitglied im Deutschen Caritasverband. Die Klägerin hat in der Präambel ihrer Satzung, geändert durch Beschluss vom 23.5.2011, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen im Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising veröffentlichten Fassung übernommen.

Die Einrichtung Heilpädagogisches Zentrums Berchtesgadener Land ist zum 1.7.2011 aufgrund einer Betriebsüberleitung auf die Klägerin übergegangen. Die Lehrkräfte, die in ihr beschäftigt sind, waren vor dem 31.12.2010 bei der Katholischen Jugendfürsorge der Erzdiözese München und Freising e.V. angestellt und durch Betriebsübergang nach § 613a BGB zum 1.7.2011 auf die Klägerin übergegangen. Bis zum 31.12.2010 waren sie im An-

hang C zu den AVR-Caritas eingruppiert. Am 9.12.2010 wurde mit Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes mit Wirkung zum 1.1.2011 der Anhang C für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeszentralen und Fachverbände abgeschafft. Vom 1.9.2011 an sind die Lehrkräfte in die Anlage 21 eingruppiert. Die Beklagte hat die Zustimmung verweigert, weil die Überleitung fehlerhaft vorgenommen sei; es sei eine unterschiedliche Handhabung für die Schulen und die Fachverbände gewollt gewesen. Die Klägerin sei als Fachverband einzuordnen, und zwar insbesondere im entscheidungserheblichen Zeitpunkt, nämlich zum 1.1.2011.

Die Klägerin tritt dieser Beurteilung entgegen. Auf ihren Antrag hin hat das Arbeitsgericht der ersten Instanz am 24.9.2013 für Recht erkannt:

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Überleitung der bisher nach Anhang C zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes vergüteten, in den Geltungsbereich des § 1 der Anlage 21 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes fallenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Heilpädagogischen Zentrums Berchtesgadener Land in Piding

██████████ mit Eingruppierung in E 8, Stufe 6, TV-L,

██████████ mit Eingruppierung in E 13, Stufe 5, TV-L

██████████ mit Eingruppierung in E 8, Stufe 5, TV-L

██████████ mit Eingruppierung in E 9, Stufe 6, TV-L

██████████ mit Eingruppierung in E 9, Stufe 5, TV-L

██████████ mit Eingruppierung in E 9, Stufe 5, TV-L

██████████ mit Eingruppierung in E 9, Stufe 5, TV-L

ab 1.9.2011 in die Anlage 21 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes wird ersetzt.

2. Die Klägerin hat die anwaltschaftlichen Vertretungskosten der Beklagten zu tragen.
3. Für die Beklagte wird die Revision zugelassen.

Gegen das ihr am 17.3.2014 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 20.3.2014, eingegangen am 20.3.2014, Revision eingelegt und mit Schriftsatz vom 16.5.2014, eingegangen am 19.5.2014, begründet.

Sie beantragt,

- 1. das am 24.9.2013 verkündete Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes für die Bayerischen (Erz-)Diözesen, Aktenzeichen 1 MV 10/13 wird abgeändert. Die am 6.3.2013 beim Kirchlichen Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen eingegangene Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Auslagen der Revisionsklägerin einschließlich der Auslagen wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof sind von der Revisionsbeklagten zu tragen.**

Die Revisionsbeklagte beantragt,

**die Revision zurückzuweisen**

### **Entscheidungsgründe**

#### I.

Die Revision ist zulässig. Sie ist für die Beklagte mit Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

#### II.

Die Revision ist jedoch nicht begründet.

1. Die Klage ist zulässig.

Der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist für den Rechtsstreit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet; denn es handelt sich um einen Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München und Freising (MAVO) zwischen der Klägerin und der Beklagten. Die Klägerin fällt zwar nach kanonistischer Lehre nicht unter die bischöfliche Gesetzgebungsgewalt; sie hat aber noch vor dem 31.12.2013 die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirch-

licher Arbeitsverhältnisse“ durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen. Deshalb findet auf sie die Mitarbeitervertretungsordnung Anwendung (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MAVO). Damit ist zugleich der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet und ihre Zuständigkeit gegeben.

Die Klägerin hat das gesetzlich vorgesehene Einigungsverfahren mit der Beklagten ordnungsgemäß durchgeführt. Sie hat den Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung gestellt und die gesetzlich vorgesehenen Einwendungsfristen nach § 33 Abs. 2 und 3 MAVO gewahrt. Die Zustimmung der Beklagten wurde auch unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, nämlich den Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung durch eine falsche Eingruppierung nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) verweigert.

Der Klageantrag ist auch hinreichend bestimmt; denn streitig zwischen den Parteien ist die Überleitung in die Vergütungsgruppen-Regelung der Anlage 21 (AVR).

Nicht Streitgegenstand ist die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die einzelnen Entgeltgruppen und –stufen, sondern es geht ausschließlich um die Feststellung der Anlage 21 für die Richtlinien zu den Arbeitsverträgen in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes.

2. Die Klage ist auch begründet. Die Überleitung der von der Klägerin beschäftigten Lehrkräfte in das neue Entgeltgruppensystem ist eine zustimmungspflichtige Maßnahme i.S. des § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.
  - a) Die Notwendigkeit der neuen Eingruppierung ergibt sich aus dem Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV vom 9.12.2010, durch den mit Wirkung zum 1.1.2011 der Anhang C zu den AVR für alle Mitarbeiter der Bundeszentralen und Fachverbände abgeschafft wurde.
  - b) Die Überleitung in das neue Entgeltgruppensystem erfordert eine Umgruppierung, die vom Begriff der Eingruppierung in § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO erfasst wird. Dieser Mitbestimmungstatbestand greift nicht nur ein, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine neue Tätigkeit zugewiesen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Vergütungsgruppe entspricht, sondern auch, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit die Vergütungsordnung ändert (so bereits KAGH vom 31.8.2012 – M 08/12 [Rn. 14]). Das gilt auch, wenn die auf die Überleitung bezo-

gene Erklärung des Dienstgebers rein deklaratorischer Natur ist. Die Überleitung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Bei der Überleitung in die neue Vergütungsordnung besteht das Zustimmungsrecht der Mitarbeitervertretung wie auch sonst in den Fällen der Eingruppierung in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage unter kollektivem Aspekt. Die notwendige Eingruppierung stellt keine Rechtsgestaltung dar, sondern ist ein Akt der Rechtsanwendung und die Kundgabe des hierbei gefundenen Ergebnisses. Wie der KAGH bereits mehrfach entschieden hat, handelt es sich um ein Mitbeurteilungsrecht i.S. einer Richtigkeitskontrolle in die kollektivrechtliche Entgeltgruppen-Regelung. Das Mitbeurteilungsrecht dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der Vergütungspraxis. Keine Rolle spielt insoweit, ob aufgrund eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB individualrechtlich geltende Besitzstandsregelungen Anwendung finden.

- c) Da die Klägerin kein Fachverband ist, legt sie der Eingruppierungsregelung zutreffend die Anlage 21 AVR zugrunde. Die revisionsrechtliche Überprüfung ist deshalb auch insoweit darauf beschränkt, ob die Vorinstanz von zutreffenden Rechtsbegriffen ausgegangen ist, ob sie diese bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihr bei ihrer Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob sie alle entscheidungserheblichen Tatumstände berücksichtigt hat. Die von der Vorinstanz getroffene Beurteilung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

3. Die Revision war demnach zurückzuweisen.

### III.

Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 MAVO. Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO entscheidet das Gericht, ob Auslagen aufgrund materiell-rechtlicher Vorschriften erstattet werden und wer diese zu tragen hat. Da es sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht handelt, für die nach § 2 Abs. 2 KAGO die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig sind, ist Rechtsgrundlage die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München und Freising. Zu den erforderlichen Kosten gehören gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 Spiegelstrich 4

MAVO die Kosten für die Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt; denn die Gegenseite lässt sich von einem Rechtsanwalt vertreten. Dies bedingt, dass aus Gründen der Ausgewogenheit und zur Wahrung gleicher Rechte und Chancen im Prozess die Hinzuziehung eines Bevollmächtigten – jedenfalls in der Revisionsinstanz vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – auch auf Seiten der Mitarbeitervertretung angemessen und daher notwendig ist.

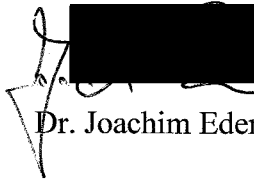
Da es sich um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit handelt, wird der Streitwert gemäß § 23 Abs. 3 RVG auf 5.000 EUR festgesetzt.

  
[Redacted]  
Margit Maria Weber

  
[Redacted]  
Prof. Dr. Reinhard Richardi

  
[Redacted]  
Prof. Dr. Alfred E. Hierold

  
[Redacted]  
Matthias Müller

  
[Redacted]  
Dr. Joachim Eder