



**M 13/12- verkündet am 30.11.2012**

**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz  
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

**URTEIL**

Im Verfahren

**1. Caritasverband für die Diözese Trier e. V.,** 



**Kläger und Prozessbevollmächtigter**

**Prozessbevollmächtigte:**



**gegen**

**MAV beim Caritasverband für die Diözese Trier e. V.,** 



**Az. KAGH M 13/12 (Az. 1 Instanz: KAG Mainz M 20/11)**

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30.11.2012 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 Sr. Josefia Schulte und Udo Koser

am 30.11.2012

für Recht erkannt:

**Die Revision wird zurückgewiesen.**

### **Tatbestand**

1 Die Parteien streiten im Rahmen des vom Kläger eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] in die Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 des Anhangs B zur Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes.

2 Die Mitarbeiterin, die einen Universitätsabschluss als Diplom-Pädagogin hat, ist als Fachberaterin für Katholische Kindertagesstätten beim Caritasverband für die Diözese Trier e.V. für den Regionalbezirk Trier zuständig. Sie war bisher in die Vergütungsgruppe 3 Ziffer 10 AVR eingruppiert. Wegen der Neufassung der Vergütungsgruppen beantragte der Kläger, die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung in die oben genannte Entgeltgruppe. Da auch nach einer Einigungsverhandlung die Zustimmung nicht erteilt wurde, hat der Kläger beantragt, die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 Stufe 6 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen.

3 4 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, da die Mitarbeiterin nicht in einer Einrichtung des Sozial- und Erziehungsdienstes, sondern beim Kläger selbst in dessen Dienststelle, und auch nicht direkt am Klienten tätig sei. Aufgrund ihrer Qualifikation habe ihre Eingruppierung nach Vergütungsgruppe 4b Ziff. 40 der Anlage 2 – Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (Allgemein) – zu erfolgen.

5 Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg–Mainz–Speyer–Trier in Mainz hat mit Urteil vom 9.2.2012 – KAG Mainz M 20/11 Tr – die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe

5 Stufe 6 der Anlage 33/Anhang B zu den AVR ersetzt und für die Beklagte die Revision zugelassen.

6 Die Beklagte hat gegen das ihr am 9.5.2012 zugestellte Urteil mit Schriftsatz vom 6.6.2012 Revision eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 7.8.2012, eingegangen am 10.8.2012, begründet.

7 **Sie beantragt,**

**die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 9.2.2012 aufzuheben und die Klage abzuweisen.**

8 Der Kläger beantragt,

**die Revision zurückzuweisen.**

### **Entscheidungsgründe**

#### **A.**

9 Die Revision ist zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

#### **B.**

10 Die Revision ist jedoch nicht begründet.

#### **I.**

11 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 Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO) zwischen dem Kläger und der Beklagten.

12 Der Kläger hat das gesetzlich vorgesehene Einigungsverfahren mit der Beklagten ordnungsgemäß durchgeführt. Er hat den Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung gestellt und die gesetzlich vorgesehenen Einwendungsfristen nach § 37 Abs. 2 und 3 MAVO Trier gewahrt. Die Zustimmung der Beklagten wurde auch unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, nämlich den Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung durch eine vermeintlich falsche Eingruppierung nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) verweigert.

## II.

13 Die Klage ist auch begründet. Es hält der revisionsrechtlichen Überprüfung stand, dass die von der Beklagten verweigte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin zu Recht ersetzt ist, weil die Merkmale der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 Stufe 6 der Anlage 33/Anhang B zu den AVR erfüllt sind.

14 1. Die Eingruppierung der Mitarbeiterin richtet sich nach der Anlage 33 AVR: Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst. Bei den dort genannten Tatbestandsmerkmalen handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe. Die revisionsrechtliche Überprüfung ist deshalb 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 (so bereits in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des BAG KAGH vom 28.9.2012 – M 07/12).

15 2. Legt man diese Vorgaben der Beurteilung zugrunde, so hält der revisionsrechtlichen Überprüfung stand, dass die von der Beklagten verweigte Zustimmung zur Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiterin zu ersetzen ist, weil ein Normverstoß i.S. des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 39 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier nicht vorliegt.

16 a) Die Notwendigkeit der neuen Eingruppierung ergibt sich aus der ab 1.4.2011 in Kraft getretenen Anlage 33 AVR – Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst. Die bis dahin geltende Anlage 2d AVR – Vergütungs-

gruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – findet keine Anwendung mehr (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Anlage 33 AVR).

17 Die Überleitung in das neue Entgeltgruppensystem erfordert eine Umgruppierung, die vom Begriff der Eingruppierung in § 39 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier erfasst wird. Dieser Mitbestimmungstatbestand greift nicht nur ein, wenn dem Mitarbeiter eine neue Tätigkeit zugewiesen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Vergütungsgruppe entspricht, sondern auch, wenn sich bei gleichbleibender Tätigkeit des Mitarbeiters die Vergütungsordnung ändert. Das gilt auch für die Überleitung in eine neue Vergütungsordnung, auch wenn sie sich automatisch aus letzterer ergibt und daher die auf sie bezogene Erklärung des Dienstgebers rein deklaratorischer Natur ist. Die Überleitung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

- 18 b) 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. 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. Das Mitbeurteilungsrecht dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der Vergütungspraxis.

19 Eine normgerechte Überleitung erfolgt in drei Schritten (vgl. BAG vom 22.4.2009 – 4 ABR 14/08, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 38 <Rn. 52 ff.>). In einem ersten Schritt wird die bisherige Vergütungsgruppe der neuen Entgeltgruppe zugeordnet. Sodann ist bei einem zweiten Schritt das Vergleichsentgelt nach den maßgeblichen Berechnungsregeln zu ermitteln und in dem nachfolgenden dritten Schritt erfolgt die Stufenzuordnung des betroffenen Mitarbeiters in die neue Entgelttabelle. Der Dienstgeber ist anlässlich der Überleitung in die neuen Entgeltgruppen nicht verpflichtet, sämtliche zum Stichtag bestehenden Eingruppierungen auf ihre Richtigkeit zu überprüfen (ebenso zu § 99 BetrVG BAG vom 22.4.2009 – 4 ABR 14/08, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 38 <Rn. 54>). Es gilt der Grundsatz der Fortgeltung der „alten“ Eingruppierungsregelung (vgl. *Schlewing*, in:

Groeger, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2010, S. 683). Die Beklagte hat nur ein Zustimmungsrecht, kein als Mitbestimmungsrecht gestaltetes Initiativrecht, um eine Neu-Eingruppierung gegen den Willen des Dienstgebers zu erzwingen.

20 c) Beachtet man die Besonderheit des Beteiligungstatbestands, die sich hier als Umgruppierung darstellt, so kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn die Überleitung in das neue Entgeltgruppensystem dem Anhang der Anlage 33 AVR widerspricht. Wie die Vorinstanz zutreffend feststellt, kommt es bei dieser Sachlage allein und entscheidend auf die Zuordnungstabelle (Anhang E) an. Das Zustimmungsrecht der Mitarbeitervertretung wird dadurch nicht in Frage gestellt. Die revisionsrechtliche Überprüfung, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund besteht, ist aber darauf beschränkt, ob die Vorinstanz bei ihrer Subsumtion die zutreffenden Rechtsbegriffe zugrunde gelegt hat und ob ihr bei ihrer Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind.

21 3. Die Vorinstanz hat sich bei ihrer Rechtskenntnis innerhalb des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums gehalten. Deshalb ist sie vertretbar zu dem Ergebnis gelangt, dass die vom Dienstgeber beabsichtigte neue Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiterin von der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 Stufe 6 der Anlage 33/Anhang B erfasst wird. Gegenüber der Revision hat sie vertretbar begründet, dass der Sozial- und Erziehungsdienst von seiner Funktion her und nicht einrichtungsbezogen zu sehen sei. Deshalb gelangt sie zu dem Ergebnis, dass die Eingruppierung unter Rückgriff auf die Zuordnungstabelle unter die Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 Stufe 6 der Anlage 33/Anhang B fällt. Ebenfalls vertretbar begründet ist, dass eine höhere Eingruppierung nach EG S 18 Anlage 33 nicht in Betracht kommt.

22 Die Revision war nach alledem zurückzuweisen.

  
Margit Maria Weber

  
Prof. Dr. Reinhard Richardi

  
Prof. Dr. Alfred E. Hierold

  
Christoph Josef Schulte

  
Udo Koser