

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

Verkündet laut Protokoll

am 14.08.2008

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 13/08 Mz

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. CV

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 14.08.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und S. für Recht erkannt:

Die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Rückgruppierung des Mitarbeiters S. in Vergütungsgruppe 4a, Ziffer 19 der Anlage 2d zu den AVR wird ersetzt.

Die Auslagen der beklagten Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Kläger zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Das vom klagenden Caritasverband als Dienstgeber eingeleitete Verfahren richtet sich auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur beabsichtigten Rückgruppierung des Mitarbeiters S. von Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 AVR in Vergütungsgruppe 4a, Fallgruppe Ziffer 19 der Anlage 2d AVR ab 01.10.2008.

Der betroffene Mitarbeiter wurde beim Kläger ab 07.12.1987 als Heimerzieher eingestellt. Für das Dienstverhältnis war die Geltung der AVR in ihrer jeweiligen Fassung vereinbart.

In der Folgezeit wurde der betroffene Mitarbeiter in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung beschäftigt. – Ab dem 01.01.2000 übernahm der betroffene Mitarbeiter die Leitung der Beratungsstelle und wurde seitdem nach Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 AVR vergütet.

Die Beratungsstelle wurde im Zuge einer Umstrukturierung als eigene Dienststelle zum 01.01.2004 aufgelöst und in den Bereich psychosoziale Beratung eingegliedert. Seither besteht die Tätigkeit des betroffenen Mitarbeiters in Beratungen in den Arbeitsfeldern Ehe-, Familien- und Lebensberatung sowie Erziehungsberatung unter der Leitung der jeweiligen Bereichsleitung ohne weitergehende Funktionen.

Mit Schreiben vom 18.12.2003 beantragte der Kläger bei der Beklagten gem. § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO Mainz die Zustimmung zu der Änderung des Aufgabenbereiches des betroffenen Mitarbeiters wie auch des Mitarbeiters M. (betroffener Mitarbeiter in Parallelverfahren M 14/08 Mz), weil damit eine niedriger zu bewertende Tätigkeit übertragen wurde. Dabei führt der Beklagte aus, dass dies selbst dann notwendig sei, wenn die Eingruppierung beibehalten werde, wie dies bei dem betroffenen Mitarbeiter wie auch dem Mitarbeiter M. der Fall sei. – Unter dem 09.01.2004 stimmte die MAV der Veränderung des Aufgabenbereiches nach § 35 Abs. 1 Ziff. 4 MAVO Mainz zu.

Mit Schreiben vom 11.03.2008 teilte der Kläger der Beklagten mit, er beabsichtige den betroffenen Mitarbeiter korrigierend zum 01.10.2008 zurückzugruppieren und beantragte die Zustimmung hierzu gem. § 35 Abs. 1 Ziff. 3 MAVO Mainz. Außerdem informierte er die Beklagte über seine Absicht, vorsorglich hilfsweise eine Änderungskündigung auszusprechen.

Unter dem 20.03.2008 erwiderte die Beklagte, sie stimme der korrigierenden Rückgruppierung nicht zu, da sich die Tätigkeitsmerkmale von der Zusage vom 18.12.2003 bis heute nicht geändert hätten. Zudem könne eine Änderungskündigung nicht ausgesprochen werden.

Der Kläger bringt vor, es sei unbestritten, dass der betroffene Mitarbeiter auf der Grundlage seiner nunmehrigen Tätigkeit in Vergütungsgruppe 4a der Anlage 2 AVR einzustufen sei. Wegen der zwingend gebotenen Anwendung der AVR habe er, der Kläger, beschlossen, eine korrigierende Rückgruppierung vorzunehmen. Aus dem Schreiben an die MAV vom 18.12.2003 ergebe sich lediglich, dass – zunächst – faktisch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 3 beibehalten werde. Damit sei auch keine Zusicherung erfolgt, dass der betroffene Mitarbeiter trotz veränderter Tätigkeit seine bisherige Vergütung beibehalten sollte. Er sei davon ausgegangen, die bisherige Vergütung habe beibehalten werden können; eine genaue Stellenbewertung sei seinerzeit nicht vorgenommen worden. Entsprechende Zusagen oder vertragliche Vereinbarungen lägen gegenüber bzw. mit dem betroffenen Mitarbeiter nicht vor. Das Schreiben vom 18.12.2003 habe sich ohnehin nur an die MAV gerichtet. Vertragliche Verpflichtungen gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter scheiterten jedenfalls am Schriftformerfordernis gem. § 7 Abs. 2 AVR.

Ein Zustimmungsverweigerungsgrund sei nur dann gegeben, wenn die Einstufung in eine Vergütungsgruppe der Vergütungsgruppenregelung widerspreche. Eben das sei hier nicht der Fall. Das Beteiligungsrecht bei Ein- und Umgruppierung sei auch kein Instrument zur Vertragskontrolle. – Die – ohnehin nicht fristgerechte – Berufung der Beklagten auf den Gleichbehandlungsgrundsatz könne nicht durchgreifen. Die einigen Mitarbeitern gewährten Stellenzulagen hätten ihren Grund in besonderen, bei diesen Mitarbeitern gegebenen Umständen.

Der Kläger beantragt,

die seitens der Beklagten verweigerte Zustimmung zu der Rückgruppierung des Mitarbeiters S. in die Vergütungsgruppe 4a Ziffer 19 der Anlage 2d zu den AVR (von bisher Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 zu den AVR) durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Anklage abzuweisen.

Die beklagte MAV bringt vor, der klagende Verband habe mehrfach gegenüber den betroffenen Mitarbeitern S. und M. als auch gegenüber ihr, der Beklagten, im Zusammenhang mit der Umstrukturierung im Dezember 2003 zugesichert, eine Rückgruppierung der betroffenen Mitarbeiter werde nicht erfolgen; sie würden

ihre bisherige Vergütungsgruppe behalten, auch wenn die bisher innegehabten Leitungsfunktionen verloren gingen. Diese Zusicherung sei auch die Voraussetzung dafür gewesen, dass die MAV seinerzeit der Übertragung der niedriger zu bewertenden Tätigkeit zugestimmt habe. Bereits damals, als der Kläger von ihr, der MAV, nach den Auswirkungen der Umstrukturierung befragt worden sei, habe sich der Kläger also mit der Frage beschäftigt, ob eine Rückgruppierung infolge der veränderten Situation erfolgen solle. Neben dem betroffenen Mitarbeiter und dem im Parallelverfahren betroffenen Mitarbeiter hätten weitere Mitarbeiter des Klägers ihre bisherige Vergütung weiter erhalten, obwohl sie andere Tätigkeit ausübten und die Voraussetzung für diese Vergütung nicht mehr erfüllten.

Wegen des zugrunde liegenden Sachverhaltes ansonsten und des Vorbringens der Parteien im Übrigen wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

- A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig. Das Kirchliche Arbeitsgericht ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO zuständig. Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Mainz. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Mainz vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.
- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes liegen vor.

Die von der Beklagten gem. § 33 Abs. 2 MAVO Mainz innerhalb der Wochenfrist (ab Unterrichtung durch den Dienstgeber) erklärte Zustimmungsverweigerung ist beachtlich und führt letztlich dazu, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann.

Mit diesem Schreiben auf die Unterrichtung des Dienstgebers hin, betreffend Absicht zur Rückgruppierung des betroffenen Mitarbeiters, hat die Beklagte nicht etwa nur schlicht ihre Zustimmungsverweigerung erklärt, sondern ihre Einwendungen gegen die beabsichtigte Rückgruppierung – wie erforderlich – (ausreichend) begründet. Hierzu reicht es aus, wenn die gegebene Begründung einen Bezug zu den möglichen und zulässigen Zustimmungsverweigerungsgründen (§ 35 Abs. 2 MAVO Mainz) erkennen lässt, es hieran offensichtlich nicht fehlt und sich die Begründung einem oder mehreren der normativ vorgegebenen Zustimmungsverweigerungsgründe zuordnen lässt. Auf Schlüssigkeit, Widerspruchsfreiheit oder gar Berechtigung der gegebenen Begründung kommt es nicht an.

Vorliegend bezog sich die Beklagte in ihrer Zustimmungsverweigerung auf das Schreiben des klagenden Verbandes vom 18.12.2003, wonach die Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter S. und M. beibehalten werde. Damit macht die Beklagte geltend, die beabsichtigte Rückgruppierung sei rechtswidrig, sie verstoße gegen Rechtsnormen, die Zusicherungen vor einseitiger Abänderung schützen sollten. Aufgrund Zusicherung dürfe der Verband eine Rückgruppierung nicht vornehmen. Damit erscheint der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO Mainz (Normverstoß) angesprochen. Ob dies sachlich durchgreift, ist bei der Prüfung der Berechtigung (Begründetheit) der Zustimmungsverweigerung zu erörtern.

Jedenfalls kann nicht davon ausgegangen werden, dass – mangels fristgerechter und (ausreichend) begründeter Einwendungen – die Zustimmung der Beklagten gem. § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO Mainz als erteilt zu gelten hätte.

Dafür, dass das weitere Verfahren nach § 33 Abs. 3 MAVO Mainz nicht beachtet worden wäre, ist nicht ersichtlich.

- C. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des betroffenen Mitarbeiters nach Vergütungsgruppe 3 Anlage 2 AVR ist zu ersetzen.
 - 1. Es ist ein Normverstoß im Sinne des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz hinsichtlich der beabsichtigten Rückgruppierung nach der o. g. Vergütungsgruppe nicht (an-)zuerkennen.

- a. Hierzu ist zunächst und maßgeblich Folgendes festzuhalten: Gegenstand der Eingruppierung (d. h. auch: Umgruppierung und Rückgruppierung) ist die Einordnung des Dienstnehmers in ein kollektives Entgeltschema – hier: AVR und ihre Anlagen. Die Eingruppierung ist damit die Zuordnung der vom Dienstnehmer ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit zu den Vergütungsgruppen eines entsprechend untergliederten Vergütungssystems. Hierauf, nämlich auf ein Vergütungsgruppensystem, bezieht sich die Beteiligung der MAV.

Sinn dieses Beteiligungsrechtes ist es, der Mitarbeitervertretung bei der Anwendung einer derartigen Vergütungsordnung angesichts der auftretenden Wertungsfragen im Interesse einer größeren Gewähr für die Richtigkeit der vorzunehmenden Eingruppierung ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle zu geben. Es geht um Normenvollzug im weiteren Sinn, bei dem die Mitarbeitervertretung ein Mitbeurteilungsrecht hat, ob der Dienstgeber das Vergütungsgruppensystem zutreffend auf den Sachverhalt anwendet. Die richtige Bewertung der vom betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten oder auszuübenden Tätigkeit sowie deren Subsumtion unter die für die Bestimmung der jeweils "richtigen" Vergütungsgruppe vorgesehenen Merkmale steht in Frage. Es geht darum, die korrekte Anwendung der maßgeblichen Vergütungsordnung zu gewährleisten. Die Beteiligung soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung (der Normenvollzug) möglichst zutreffend erfolgt; sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis (BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung). Die vom Dienstgeber beabsichtigte Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppensystems soll der Dienstgeber nicht allein vornehmen. Die Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen. Die Eingruppierung bedarf, wie § 35 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 MAVO Mainz bestimmen, der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Hieraus – aus dem Beteiligungstatbestand Eingruppierung und dem Sinn und Zweck der Beteiligung – ergibt sich, dass eine Zustimmungsverweigerung nur berechtigt ist, wenn mit der beabsichtigten Eingruppierung gegen die Regelungen des anzuwendenden Vergütungsgruppensystems verstoßen wird, wenn die Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe nicht richtig erscheint (oder wenn – was hier nicht im Streit ist – nicht die zutreffen-

de/einschlägige Vergütungsordnung zugrunde gelegt wird). Daraus folgt wiederum, dass als Zustimmungsverweigerungsgrund stets nur § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Mainz – Normverstoß durch unrichtige Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppensystems – in Betracht kommt (so Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., § 18 Rz 133 mit weiteren Nachweisen; vgl. auch BAG a. a. O.).

Nach alledem unterliegt die einzelvertragliche Abmachung über eine höhere oder übertarifliche Entlohnung (d. h. auch: höhere Eingruppierung als die der Tätigkeit entsprechende) – etwa durch entsprechende Zusicherung gegenüber dem Mitarbeiter – nicht dem Beteiligungsrecht; der "überschießende" Teil der Vergütung ist als arbeitsvertragliches Element der (Mit-)Beurteilung der Mitarbeitervertretung entzogen (Fitting/Engels u. a., Betriebsverfassungsgesetz, 23. Aufl., § 99 Rz 80a, 96).

Kann es mithin nicht darauf ankommen und gibt keinen Zustimmungsverweigerungsgrund ab, ob und mit welchem Gehalt der betroffene Mitarbeiter eine Zusicherung dahin erhalten hat, seine bisherige Eingruppierung bleibe ihm erhalten, kann nur noch die richtige Zuordnung zu einer der Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppensystems in Frage stehen.

- b. Insoweit – und damit entscheidend – ist nicht zu erkennen, dass die vom Kläger beabsichtigte Rückgruppierung nach Vergütungsgruppe 4a Fallgruppe 19 Anlage 2d AVR fehlerhaft wäre.

Mit dieser Rückgruppierung reagiert der klagende Verband – wenn auch reichlich zeitversetzt – auf den mit der seinerzeitigen Umstrukturierung einhergehenden Verlust der Leitungsfunktion des betroffenen Mitarbeiters, deren Ausübung die bisherige höhere Eingruppierung des betroffenen Mitarbeiters trug (weshalb im Übrigen auch keine "korrigierende Rückgruppierung" im engeren Sinne in Frage steht).

Dass nach dem Wegfall der Leitungsfunktion nach der nunmehr ausgeübten Tätigkeit die beabsichtigte Zuordnung zu Vergütungsgruppe 4a Fallgruppe 19 Anlage 2d AVR nicht dieser Tätigkeit entspreche, diese Vergütungsgruppe nicht die nunmehrige Tätigkeit erfasse, stellt die MAV im Grunde selbst nicht in Frage. Insoweit, worauf es aber nicht für das Bestehen eines

Zustimmungsverweigerungsgrundes ankommen kann, bringt sie lediglich vor, aufgrund von Zusicherungen müsse der betroffene Mitarbeiter seine bisherige Eingruppierung behalten, dürfe deshalb nicht rückgruppiert werden. – Die MAV ist auch nicht weiter den Ausführungen des klagenden Verbandes entgegengetreten, weshalb angesichts der nunmehr ausgeübten Tätigkeit des betroffenen Mitarbeiters ohne Leitungsfunktion und ohne weitergehende Funktionen eine Zuordnung zur Vergütungsgruppe 3 Anlage 2d nicht zutreffend sei.

3. Soweit die MAV sich im Hinblick auf die einigen anderen Mitarbeitern gezahlte Vergütung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz beruft, so hat die MAV diesen Gesichtspunkt nicht innerhalb der Wochenfrist des § 33 Abs. 2 MAVO geltend gemacht, sondern erst im Verlauf des vorliegenden Zustimmungsersetzungsverfahrens. Durch den Hinweis auf die Äußerung des Dienstgebers in seinem Schreiben vom 18.12.2003 hat die MAV lediglich auf Zusicherung des Beibehaltens der bisherigen Eingruppierung abgehoben und deshalb gegebener Rechtswidrigkeit der beabsichtigten Rückgruppierung. Damit ist aber nicht auch und gleichzeitig der Gesichtspunkt der Ungleichbehandlung angesprochen. Dieser Gesichtspunkt ist deshalb nicht im Hinblick auf seine Berechtigung als Zustimmungsverweigerungsgrund zu prüfen. Denn mit der fristgerechten und (ausreichend) begründeten Zustimmungsverweigerung wird bestimmt, was Streitgegenstand in einem Zustimmungsersetzungsverfahren ist.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz und sich daraus ergebende Ansprüche betreffen zudem mögliche individualrechtliche Positionen. Das hat mit der Frage der richtigen Zuordnung zu einem Vergütungsgruppensystem nichts zu tun und ist deshalb als Zustimmungsverweigerungsgrund nicht in Betracht zu ziehen.

Außerdem kann für die Zustimmungsverweigerung bei Eingruppierungen der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO – der letztlich (auch) den Gleichbehandlungsgrundsatz zum Tragen bringen will – keine Rolle spielen. Eine einer Vergütungsordnung entsprechende Eingruppierung kann nicht mit der Begründung widersprochen werden, sie verschlechtere die bisherige Position des Dienstnehmers. In den Folgen richtiger Anwendung des geltenden Rechts, d. h. der zutreffenden Zuordnung zu einer

Vergütungsgruppe in einem Vergütungsgruppensystem, liegt kein Nachteil (BAG AP Nr. 27 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung).

4. Ob der betroffene Mitarbeiter individualrechtlich einen Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Vergütung hat, ist vorliegend nicht zu entscheiden. Denn dabei handelt es sich um eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis, wofür die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichtes nicht gegeben ist (§ 2 Abs. 3 KAGO).

D.

1. Die Entscheidung über Tragung der Auslagen der MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Mainz. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist, wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig, zumal sie keine weiteren besonderen Kosten verursachen dürfte.
2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. – Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden

oder

die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht

oder

ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez.
R

gez.
M.

gez.
S.