



M 03/12- verkündet am 31.08.2012

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

URTEIL

Im Verfahren

St. Katharinen-Krankenhaus GmbH,

vertreten durch die Geschäftsführer

- Klägerin und Revisionsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:

Gegen

MAV bei der St. Katharinen-Krankenhaus GmbH,

- Beklagte –und Revisionsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in der mündlichen Verhandlung vom 31.08.2012 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Heinrich J. F. Reinhardt sowie die beisitzenden Richter Prof. Dr. Gernot Sydow und Dorothea Brust-Etzel für Recht erkannt:

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

1

Die Parteien streiten um die vom klagenden Dienstgeber verfolgte Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiter [REDACTED] und [REDACTED] sowie der Mitarbeiterin [REDACTED] nach Maßgabe der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Limburg (hier abgekürzt MAVO).

2

In dem vom klagenden Dienstgeber betriebenen Krankenhaus kommen für die Vergütung (jedenfalls) der Mitarbeiter im Sozialdienst die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zur Anwendung. Die Notwendigkeit der neuen Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter (womit im folgenden auch Mitarbeiterin oder Mitarbeiterinnen gemeint sind) ergibt sich aus der zum 1.4.2011 in Kraft getretenen Anlage 33 AVR, mit der für die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst ein neues Vergütungsgruppenschema eingeführt wird. Der Dienstgeber möchte die betroffenen Mitarbeiter entsprechend den neuen Entgeltgruppen eingruppieren und vergüten.

3 Mit (Formular-)Schreiben vom 9.6.2011 erbat die Klägerin die Zustimmung der Beklagten zu der von ihr geplanten (neuen) Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter ab 1.4.2011. Innerhalb einer Woche nach Erhalt des Schreibens vom 9.6.2011 erklärte die Beklagte am 21.6.2011 ihr Nicht-Einverständnis und verwies auf ihr Schreiben vom 21.6.2011 an die Geschäftsführung. In diesem Schreiben ist näher ausgeführt, weshalb sie den neuen Eingruppierungen nicht zustimmt und welche Eingruppierungen sie für richtig hält.

4 Die Klägerin hat beantragt,
die Zustimmung der Beklagten zu folgenden Überleitungen der Eingruppierungen zu ersetzen:

- a) Mitarbeiter [REDACTED] [REDACTED] künftige Eingruppierung in die Gruppe S 12 Stufe 6,
- b) Mitarbeiter [REDACTED] - künftige Eingruppierung in die Gruppe S 12 Stufe 6
- c) Mitarbeiterin [REDACTED] - künftige Eingruppierung in die Gruppe S 17 Stufe 6.

5. Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

6. Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier in Mainz hat im Urteil vom 20.10.2011 – KAG Mainz M15/11 Lb – die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters [REDACTED] [REDACTED] in Entgeltgruppe S 12, Stufe 6, des Mitarbeiters [REDACTED] [REDACTED] in Entgeltgruppe S 12, Stufe 6 und der Mitarbeiterin [REDACTED] [REDACTED] in Entgeltgruppe S 17, Stufe 6, jeweils der Anlage 33 Anhang B, ersetzt und für die Beklagte die Revision zugelassen.

7. Die Beklagte hat gegen das ihr am 29.12.2011 zugestellte Urteil mit Schriftsatz vom 10.1.2012, eingegangen am 12.1.2012, Revision eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 1.2.2012, eingegangen am 7.2.2012, begründet.

8. Sie beantragt,

das Urteil des KAG Mainz – KAG Mainz M15/11 Lb vom 20.10.2011 abzuändern und die Klage abzuweisen. Sie beantragt weiterhin, die Notwendigkeit der Hinzuziehung eines Bevollmächtigten gemäß § 17 Abs. 1, 4. Spiegelstrich MAVO Limburg festzustellen.

9.

Die Klägerin beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I.

10.

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).

II.

11.

Die Revision ist jedoch nicht begründet.

12.

1. Die Klage ist zulässig.

13.

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 zwischen der Klägerin und der Beklagten.

14.

Die Klägerin hat das gesetzlich vorgesehene Einigungsverfahren mit der Beklagten ordnungsgemäß durchgeführt. Sie hat den Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung für die im Tatbestand genannten Mitarbeiter gestellt. Für diesen Zustimmungsantrag sind die gesetzlich vorgegebenen Einwendungsfristen nach § 33 Abs. 2 MAVO und § 33 Abs. 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.

15.

2. Die Klage ist begründet. Es hält der revisionsrechtlichen Überprüfung stand, dass die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der betroffenen Mitar-

beiter und der betroffenen Mitarbeiterin zu ersetzen ist, weil ein Normverstoß i.S. des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO nicht vorliegt. Die von der Klägerin beabsichtigten Eingruppierungen der drei betroffenen Mitarbeiter entsprechen den geltenden Eingruppierungsbestimmungen.

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 – Vergütungsgruppen 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 § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO 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 gleich bleibender Tätigkeit des Mitarbeiters die Vergütungsordnung ändert (ebenso zu § 99 BetrVG BAG vom 22.4.2009 – 4 ABR 14/08, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 38 <Rn. 51>). 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 Berechnungs-

regeln 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).

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.

Die Vorinstanz hat sich bei ihrer Rechtserkenntnis innerhalb des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums gehalten. Deshalb ist sie vertretbar zu der Erkenntnis gelangt, dass die vom Dienstgeber beabsichtigte neue Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter der Zuordnungstabelle entspricht.

22.

d) Dass sich nach der Zuordnungstabelle das von der Vorinstanz bestätigte Ergebnis ergibt, hat in der Vorinstanz auch die Beklagte nicht in Abrede gestellt. Sie hat nur ein Zustimmungsrecht, kein als Mitbestimmungsrecht gestaltetes Initiativrecht, um eine Neueingruppierung gegen den Willen des Dienstgebers zu erzwingen.

23.

3. Die Revision war demnach zurückzuweisen.

III.

24.

Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 MAVO (Limburg). 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 Diözese Limburg. Zu den erforderlichen Kosten gehören gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 Spiegelstrich 4 MAVO (Limburg) die Kosten der 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 im Allgemeinen erfüllt, wenn die Gegenseite sich von einem Rechtsanwalt vertreten lässt; denn dies bedingt, dass aus Gründen der Ausgewogenheit und zur Wahrung gleicher Rechte und Chancen im Prozess die Hinzuziehung eines Bevollmächtigten auch auf Seiten der Mitarbeitervertretung angemessen und daher notwendig erscheint. Für den vorliegenden Fall ist dies anzunehmen.



Margit Maria Weber



Prof. Dr. Reinhard Richardi



Prof. Dr. Heinrich J. F. Reinhardt



Prof. Dr. Gernot Sydow



Dorothea Brust-Etzel