



M 02/06

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

Verkündet am:  
30. November 2006  
Schüling  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

URTEIL

In dem Verfahren

MAV des [REDACTED] Krankenhauses [REDACTED]

– Klägerin und Revisionsklägerin –

Verfahrensbevollmächtigte:

gegen

[REDACTED]  
[REDACTED] Vorstandsvorsitzende [REDACTED]

– Beklagte und Revisionsbeklagte –

Verfahrensbevollmächtigter:

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30.11.2006 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Karl Bauschke sowie die beisitzenden Richter Ursula Becker-Rathmair und Wolfgang Böttcher

**für Recht erkannt:**

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözesen Limburg - Mainz - Speyer - Trier vom 16. Februar 2006 – KAG Mainz M 13/05 Tr – aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass die Klägerin berechtigt ist, die Zustimmung zu einer Eingruppierung zu verweigern, wenn die Beklagte die AVR-Vergütungsregelungen nur mit prozentual reduzierten Vergütungssätzen anwendet. Dies gilt nicht, wenn es sich dabei um eine Regelung i. S. des „Dritten Weges“ gemäß Art. 7 Abs. 1 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) handelt. Die weitergehende Feststellungsklage wird abgewiesen.

### **Tatbestand**

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Klägerin berechtigt ist, die Zustimmung zu einer Eingruppierung zu verweigern, wenn die Beklagte die AVR Vergütungsregelungen nur mit prozentual reduzierten Vergütungssätzen anwendet. Auslösend für den Rechtsstreit war, dass die Beklagte neu eingestellte Mitarbeiter (mit Mitarbeitern sind hier auch Mitarbeiterinnen gemeint) in Anwendung der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes/AVR zwar in eine der Vergütungsgruppen der AVR eingruppiert, die sich danach ergebende Vergütung (nach den Vergütungstabellen der AVR) aber um 3,75 Prozent auf 96,25 Prozent reduziert, die Weihnachtswendigung auf 50 Prozent herabsetzt und bei Heranziehung zur Arbeit der Rufbereitschaft nur die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit vergütet. Dies ist in den Dienstverträgen mit neu eingestellten Mitarbeitern festgehalten. Die Klägerin hat bei ihnen zwar den Einstellungen zugestimmt, aber die Zustimmung zu den Eingruppierungen wegen der Abweichung von der AVR abgelehnt. Sie hat mit ihrer Klage zunächst einen Verstoß bei den Eingruppierungen einer Reihe namentlich genannter Mitarbeiter geltend gemacht und die Verpflichtung der Beklagten begehrt, neue Zustimmungsanträge zu stellen oder sich die fehlende Zustimmung ersetzen zu lassen. Sie macht geltend, die Zustimmungsverweigerungen zu den Eingruppierungen seien zu Recht wegen Verstoßes gegen die AVR als kircheneigene Ordnung erfolgt; denn nach den Bestimmungen der AVR sei die Beklagte, als kirchliche Stiftung dem Deutschen Caritasverband angeschlossen, verpflichtet, in ihren Einrichtungen die AVR für alle Mitarbeiter gleichlautend anzuwenden.

Die Klägerin hat daher beantragt, festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung (MAV) 2  
berechtigt ist, die Zustimmung zu einer Eingruppierung zu verweigern, wenn der Dienst-  
geber die AVR Vergütungsregelungen nur mit prozentual reduzierten Vergütungssätzen  
anwendet.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie bestreitet ein Zustimmungs- 3  
verweigerungsrecht, weil ein Normenverstoß nicht vorliege. Die betroffenen Mitarbeiter  
seien, wie das zwischen den Beteiligten auch unstrittig sei, in die Vergütungsgruppe der  
AVR eingruppiert, in der sie richtigerweise einzugruppiert seien. Wegen der bekannter-  
maßen schwierigen Finanzlage seien die AVR hinsichtlich der Vergütung jedoch leicht  
modifiziert. Diesbezüglich habe die Klägerin – anders als ein Betriebsrat nach § 87 Abs. 1  
Nr. 10 BetrVG für die betriebliche Lohngestaltung – keinerlei Mitwirkungsrechte. Erst  
recht stehe es der Klägerin nicht zu, eine Einstellung zu anderen, normgemäßen  
Bedingungen durchzusetzen.

Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg - Mainz - Speyer - Trier hat die 4  
Klage abgewiesen. Ein Anspruch auf Feststellung der Berechtigung zur Zustimmungsver-  
weigerung, weil die Klägerin die AVR mit reduzierten Vergütungen zum Tragen bringe,  
sei nicht gegeben; denn die Berechtigung zur Zustimmungsverweigerung bestehe nur,  
wenn die Eingruppierung gegen eine normative Regelung/Norm (Gesetz, Rechtsverord-  
nung, kircheneigene Ordnung, Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht) ver-  
stoße oder der Verdacht bestehe, dass durch die Maßnahme Mitarbeiter ohne sachliche  
Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden sollten. Diese Voraussetzungen seien nicht  
gegeben.

Mit der vom Kirchlichen Arbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die 5  
Aufhebung des Urteils mit dem Antrag,  
festzustellen, dass die MAV berechtigt ist, die Zustimmung zu einer Eingruppierung zu  
verweigern, wenn die Dienstgeberin die AVR-Vergütungsregelungen nur mit prozentual  
reduzierten Vergütungssätzen anwendet.

Die Beklagte beantragt, 6

die Revision zurückzuweisen.

## Entscheidungsgründe

I. Die Revision ist zulässig. Sie ist in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 17 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO). 7

II. Die Revision ist auch in dem erkannten Umfang begründet.

1. Die Feststellungsklage ist zulässig, soweit man dem Antrag entnehmen kann, dass der Feststellungsantrag sich nicht auf eine in der Vergangenheit liegende, abgeschlossene Maßnahme beschränkt, von der keine Rechtswirkungen für die Zukunft mehr ausgehen. 8

Der Klägerin steht ein Feststellungsanspruch dahingehend zu, dass sie berechtigt ist, die Zustimmung zu einer Eingruppierung zu verweigern, wenn die AVR-Vergütungsregelung mit prozentual reduzierten Vergütungssätzen zugrunde gelegt wird und es sich insoweit um keine dem Art. 7 Abs. 1 GrO entsprechende Regelung handelt. 9

Erkennbar geht es der Klägerin darum, dass ein Mitbestimmungsbegehren nach § 39 Abs. 1 Nr. 1 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Trier (MAVO) vom 15.12.2004 (KA 2005 Nr. 6, zuletzt geändert am 18.5.2005, KA 2005 Nr. 115) geltend gemacht wird. Nach dieser Bestimmung bedarf die Entscheidung des Dienstgebers bei „Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Diese kann gemäß § 39 Abs. 2 MAVO die Zustimmung nur verweigern, wenn 10

- „1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
- 2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll“.

Die Vorinstanz sieht in der Eingruppierung zutreffend einen von der Einstellung verschiedenen, eigenständigen Mitbestimmungstatbestand. Auch stellt sie zu Recht die Einordnung des Dienstnehmers in ein kollektives Entloehschema dar, das der Dienstgeber 11

dem Abschluss der Dienstverträge zugrunde legt. Das Mitbestimmungsrecht soll die richtige Einstufung gewährleisten. Dabei geht es um keine rechtsgestaltende Arbeitgeberentscheidung, sondern, wie ebenfalls zutreffend angenommen wird, um Normenvollzug. Entsprechend wird hervorgehoben, dass es sich bei dem Mitbestimmungsrecht um ein „Mitbeurteilungsrecht i. S. einer Richtigkeitskontrolle“ handle (so auch zu dem Mitbestimmungstatbestand in § 99 BetrVG BAG AP BetrVG 1972 § 101 Nr. 6; § 118 Nr. 27; § 99 Nr. 32, 103 und 110). Gemäß dieser Zweckbestimmung richtet sich der Zustimmungsverweigerungsgrund hier daher nicht nach Nr. 2, sondern nur nach Nr. 1 des § 39 Abs. 2 MAVO (Trier).

2. Ein Verstoß i. S. dieser Bestimmung liegt vor, wenn ein der Kirche zugeordneter Dienstgeber ein Vergütungssystem zugrunde legt, das nicht kirchengesetzlich legitimiert ist, also auf keiner KODA-Ordnung beruht. Das hat die Zentrale Gutachterstelle beim Verband der Diözesen Deutschlands bereits in ihrem Gutachten vom 16.8.2001 klargestellt. Nicht erfasst wird aber der Wechsel des Vergütungssystems: denn insoweit hat die Mitarbeitervertretung – anders als ein Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG – kein Mitbestimmungsrecht. Es geht vielmehr ausschließlich darum, ob das Vergütungssystem, in das ein Dienstgeber einen Dienstnehmer eingruppiert, kirchengesetzlich legitimiert ist, also auf einer KODA-Ordnung beruht. 12

Im vorliegenden Fall legt die Beklagte der Eingruppierung zwar die Vergütungsgruppen der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) zugrunde, hat aber die der Vergütungsgruppe zugeordnete Entgelthöhe abgesenkt. Der Vorinstanz kann nicht darin gefolgt werden, dass dadurch die Vergütungsordnung nicht berührt werde. Sie beschränkt die Vergütungsordnung auf das Vergütungsgruppensystem und sieht daher als entscheidend an, dass die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen wie auch die Strukturen der Vergütungsgruppen „durch die gleichmäßige prozentuale Reduzierung der den einzelnen Vergütungsgruppen beigegebenen konkreten Vergütungssätzen/Entgeltbeträge“ nicht geändert würden. Die Vorinstanz übersieht dabei aber, dass die Vergütungsregelung, um die es bei der Eingruppierung geht, auch die Zuordnung der Entgeltbeträge zu den Vergütungsgruppen umfasst. Zwar ist im vorliegenden Fall eine lineare Absenkung des Entgelts vorgenommen worden, wobei eine Durchbrechung aber bereits in der Regelung über die Weihnachtswendung und die Vergütung für Rufbereitschaft erfolgt ist. Wenn man der Begründung der Vorinstanz folgt, müsste Gleiches aber auch auf 13

nicht-lineare Änderungen zutreffen. Damit wäre jedoch der Begriff der Vergütungsgruppe seines Sinnes entleert.

Im Gegensatz zur Vorinstanz sind daher Entgeltbeträge sehr wohl als Teil der jeweiligen Vergütungsgruppe anzusehen. Werden sie geändert, ist damit auch die Vergütungsordnung geändert, um die es bei den Eingruppierungen geht. 14

3. Die Beklagte hat den Eingruppierungen, bei denen die Klägerin ein Zustimmungsverweigerungsrecht geltend macht, nicht die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes erlassenen Arbeitsvertragsrichtlinien zugrunde gelegt, sondern eine in ihren Formularverträgen modifizierte Fassung. Für den Mitbestimmungstatbestand ist nicht entscheidend, ob die arbeitsvertragliche Abrede wirksam ist, sondern es geht ausschließlich um die kirchenrechtliche Klärung, ob ein Dienstgeber der Eingruppierung eine Vergütungsordnung zugrunde legen darf, die mit Art. 7 Abs. 1 GrO nicht vereinbar ist. 15

Da die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes eine Kopplung von Vergütungsgruppe und Entgelt enthalten, weicht ein Dienstgeber von der Eingruppierungsregelung ab, wenn er die Dienstnehmer nicht in die kirchenrechtlich einschlägige Gruppe der AVR eingruppiert, sondern in eine ihr äußerlich ähnliche, aber wegen der Abspaltung des Entgelts andere Gruppe eingruppiert, soweit diese Vergütungsregelung auf keiner KODA-Ordnung beruht. Es liegt darin ein Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung i. S. des § 39 Abs. 2 Nr. 1 MAVO. Diese Bestimmung geht davon aus, dass der Eingruppierung eine kircheneigene Ordnung zugrunde gelegt wird; denn die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung verweigern, wenn die Eingruppierung gegen sie verstößt. Das muss aber auch dann gelten, wenn der Eingruppierung keine kircheneigene Ordnung zugrunde gelegt wird. 16

Nach alledem war der Revision der Klägerin in dem erkannten Umfang stattzugeben. 17

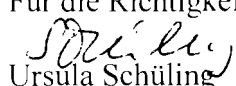
gez.  
Prof. Dr. Richardi

gez.  
Weber

gez.  
Bauschke

gez.  
Becker-Rathmair

gez.  
Böttcher

Für die Richtigkeit:  
  
Ursula Schüling  
Geschäftsstelle