

Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen

Urteil vom 12. November 2013

1 MV 20/13

nicht rechtskräftig

(Revision zugelassen)

Zustimmungsersetzung bei der Eingruppierung

§ 35 MAVO (für die Erzdiözese München und Freising)

Leitsatz:

1. Die Vergütungsordnungen für eine Berufsgruppe lassen regelmäßig keine höheren Vergütungen zu, als für die jeweilige Berufsgruppe festgelegt worden ist.
2. Mitglieder einer Berufsgruppe (hier: Religionslehrer/-innen i.K.) bleiben, wenn ihnen eine höher zu bewertende Tätigkeit in der Verwaltung des Ordinariats übertragen wird, nicht weiterhin gemäß der jeweiligen Vergütungsordnung für ihre Berufsgruppe mit Gewährung einer entsprechenden Zulage je nach Planstellenbewertung in der Verwaltung eingruppiert.
3. Für die Eingruppierung ist vielmehr die auszuübende Tätigkeit maßgeblich. Das sind die Aufgaben, die dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin jetzt vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin entweder im Arbeitsvertrag oder im Wege des Direktionsrechts übertragen worden sind.

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Für die Klägerin wird die Revision zugelassen.

Tatbestand

1. Mit Schriftsatz vom 1. Juli 2013 hat die Dienstgeberin das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen mit dem Begehren:

Die Zustimmung der zuständigen Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von Frau H. M. in Entgeltgruppe 10 Stufe 4 mit Gewährung einer Zulage ent-

sprechend des Unterschiedsbetrags zwischen Entgeltgruppe 10 Stufe 4 und Entgeltgruppe 13 Stufe 4 mit Zulage nach Entgeltgruppe 14 Stufe 4 wird durch die Entscheidung des Gerichts ersetzt.

2. Zur Begründung wird vorgetragen, die Klägerin beschäftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Einrichtungen. Unter anderem sei sie Dienstgeberin im kirchlichen Verwaltungsdienst (Erzbischöfliches Ordinariat München und weitere Einrichtungen) sowie (neben anderen Berufsgruppen) von Religionslehrerinnen und Religionslehrern im kirchlichen Dienst (RL i. K.).
3. Beklagte ist die gemäß § 23 a MAVO für verschiedene Bereiche und Berufsgruppen gebildete Mitarbeitervertretung (u. a. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klägerin, die im Erzbischöflichen Ordinariat München und den nachgeordneten Einrichtungen eingesetzt sind, ..., und Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst an Volks- und Förderschulen sowie für die Religionslehrer/-innen an weiterführenden Schulen). Gemäß § 23 a MAVO werde für alle dort genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine einzige Mitarbeitervertretung gebildet, welche die Bezeichnung „Mitarbeitervertretung Erzbischöfliches Ordinariat München“ führt und für alle genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig davon, in welcher Einrichtung sie eingesetzt sind, alleine zuständig ist.
4. Am 22. Januar 2013 wurde aufgrund Renteneintritts des Vorgängers die Stelle eines Fachbereichsleiters/einer Fachbereichsleiterin im Ressort Ziffer 5 (Bildung), Abteilung 5.2.1 Religionsunterricht an Grund-, Mittel- und Förderschulen, Fachbereich Region Süd, ausgeschrieben. Diese Planstelle ist nach Entgeltgruppe 13 mit Zulage nach Entgeltgruppe 14 ABD (tarifliche Zulage nach Entgeltgruppe 14 gemäß § 17 Abs. 8 ABD Teil A, 3.) bewertet. Eine Zentralverwaltungszulage wird gewährt.
5. Beim durchgeführten Bewerbungsverfahren hat sich Frau H. M. durchgesetzt. Frau M. steht seit 01. September 2003 als Religionslehrerin im Kirchendienst im Dienst der Erzdiözese. Gemäß § 4 ihres Arbeitsvertrages vom 03.09./13.09.2004 ist Frau M. (aufgrund der Berufsgruppenzugehörigkeit) gemäß der Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den Bayerischen (Erz-)Diözesen eingruppiert.

6. In Folge einer Entscheidung der Schlichtungsstelle für die Erzdiözese München und Freising vom 15. Mai 1997 (Az. 15, 17 - 25 AR 97), in der die Schlichtungsstelle festgestellt hat, „dass alle Pastoralassistenten/-innen/-referenten/-innen, deren Beschäftigungsverhältnis sich nach der Dienst- und Vergütungsordnung für Pastoralassistenten/-innen/-referenten/-innen in der Erzdiözese München und Freising richtet, zur Berufsgruppe der Pastoralassistenten/-innen/-referenten/-innen im Sinne des § 23 a MAVO (1996) gehören und damit das uneingeschränkte aktive und passive Wahlrecht für diesen Bereich haben“, hat die Klägerin durch einen Beschluss der zuständigen Kommission ihre Vorgehensweise bezüglich der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die den Berufsgruppen der Pastoral- oder Gemeindeferenten/-innen bzw. der Religionslehrer/-innen angehören, aber auf Planstellen im Erzbischöflichen Ordinariat eingesetzt werden, dahingehend angepasst, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter nach der einschlägigen Vergütungsordnung bezahlt werden. Da diese Vergütungsordnungen keine höhere Vergütung zulassen, als für die jeweilige Berufsgruppe festgelegt, erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn ihnen eine höher bewertete Planstelle im Verwaltungsstellenplan übertragen wird, eine entsprechende betriebsrentenfähige Zulage.
7. In Ausführung dieses Beschlusses verbleiben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einer Berufsgruppe angehören, auch wenn ihnen wie im vorliegenden Fall eine höher zu bewertende Tätigkeit in der Verwaltung übertragen wird, in ihrer Berufsgruppe.
8. Daraus ergibt sich zum einen, dass (so auch die Entscheidung der Schlichtungsstelle von 1997) sie weiterhin in MAV-Fragen als Mitglied der Berufsgruppe behandelt werden, aber auch, dass sie weiterhin gemäß der jeweiligen Vergütungsordnung für ihre Berufsgruppe eingruppiert sind. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten aber, wenn es sich bei der Verwaltungstätigkeit um eine höher bewertete Tätigkeit handelt (nach Planstellenbewertung), eine betriebsrentenfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags ihrer jeweiligen Entgeltgruppe und der Entgeltgruppe gemäß Stellenbewertung. Die Zulage errechnet sich in diesen Fällen regelmäßig nach den Vorschriften, nach denen eine Höhergruppierung erfolgen würde. In der höheren Entgeltgruppe haben diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine eigene Stufenlaufzeit, nach der Stufenaufstiege erfolgen, als wären sie tatsächlich höhergruppiert worden. Für die Berufsgruppe der Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

gilt weiter die Besonderheit, dass diese in analoger Anwendung des § 3 ABD Teil A 2.6. (vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst) eine „gerade“ Zulage erhalten.

Diese Zulage errechnet sich also nicht wie bei einer Höhergruppierung gemäß § 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1, sondern sie wird immer in Höhe des Unterschiedsbetrags zu derjenigen Stufe der Entgeltgruppe nach Stellenbewertung gewährt, die der erreichten Stufe der Entgeltgruppe entspricht, in die die Religionslehrkraft eingruppiert ist.

9. In Anwendung dieser Praxis ist Frau M. für die Tätigkeit als Fachbereichsleiterin (aufgrund der auch an dieser Stelle fortbestehenden und arbeitsvertraglich festgelegten Berufsgruppenzugehörigkeit zu der Berufsgruppe der Religionslehrer i. K.) weiterhin gemäß der vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst in Entgeltgruppe 10 eingruppiert und erhält eine betriebsrentenfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Entgeltgruppe 10 (Stufe 4) und Entgeltgruppe 14 (Stufe 4).
10. Dieser Vorgang wurde der Mitarbeitervertretung im Rahmen des Beteiligungsverfahrens nach § 35 MAVO vorgelegt und um Zustimmung gebeten. Der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung teilte mit Schreiben vom 22. März 2013 mit, dass die Mitarbeitervertretung der Übertragung der höher bewerteten Tätigkeit an Frau H. M. zwar zustimmt, gegen die Eingruppierung jedoch Einwendungen erhoben werden.
11. Die Mitarbeitervertretung vertritt die Auffassung, dass die seit 1997, 1998 bestehende Vorgehensweise der Klägerin (Fortbestand der Berufsgruppenzugehörigkeit und damit die Eingruppierung gemäß vorläufige Entgeltordnung für RL i. K. mit Gewährung einer entsprechenden Zulage je nach Planstellenbewertung) nicht zulässig sei. Vielmehr verlangt die Mitarbeitervertretung eine Eingruppierung gemäß Bewertung der übertragenen Planstelle.
12. Das Einigungsgespräch am 02.05.2013 sei ebenfalls ohne Ergebnis geblieben. Mit E-Mail vom 3. Mai 2013 habe die MAV mitgeteilt, dass sie ihre Einwendungen aufrecht erhalte und die beantragte Zustimmung nicht erteile.

13. Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung dieses Vorgangs auch für andere Stellen wurde im Weiteren noch versucht, eine Lösung und Einigung für alle betroffenen Stellen zu finden. Insbesondere wurden mit dem MAV-Vorstand in den gemeinsamen Sitzungen bis zum 17.06.2013 Gespräche geführt und nach einer allgemeinen Lösung gesucht. Nach dem Gespräch am 17.06.2013 habe sich nunmehr aber abgezeichnet, dass keine allgemeine Lösung gefunden werden könne und eine gerichtliche Entscheidung über die bestehende Praxis der Klägerin anhand des konkreten Falles herbeigeführt werden müsse, die dann auch in anderen gleich gelagerten Fällen Anwendung finden würde.

14. Die Klage wird als statthaft und auch sonst zulässig angesehen. Die Mitarbeitervertretung habe zwar fristgerecht widersprochen, sie könne die Zustimmung zur genannten Vorgehensweise im Hinblick auf Eingruppierung und Zulagengewährung aber nicht rechtswirksam verweigern. Es liege kein Grund vor, der die abschließend geregelten Anforderungen des § 35 Abs. 2 MAVO für eine Zustimmungsverweigerung erfüllt. Danach könne die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstoße oder durch bestimmte Tatsachen der Verdacht bestehe, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachlichen Grund bevorzugt oder benachteiligt werde.

15. Frau H. M. sei Religionslehrerin im Kirchendienst und entsprechend der für ihre Berufsgruppe geltenden Vergütungsordnung nach § 1 Abs. 1 ABD Teil A, 2.6. in Entgeltgruppe 10 eingruppiert. Zwar übernehme sie mit der neuen Planstelle eine Stelle im Verwaltungsstellenplan, die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe der RL i. K. werde allein durch die Übertragung einer Planstelle im Verwaltungsstellenplan jedoch nicht berührt. Auch erforderten die Überprüfung der ordnungsgemäßen Erteilung des katholischen Religionsunterrichts an den Schulen sowie die Mitarbeit in der Fort- und Weiterbildung umfassende praktische Kenntnisse in der Berufsgruppe, was durch den Verbleib in der Berufsgruppe zum Ausdruck komme. Im Verwaltungsstellenplan gebe es an verschiedenen Positionen solche Stellen, die berufsgruppenspezifisch zu besetzen sind. Diese Vorgehensweise verstoße gerade nicht gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht. Vielmehr werde die geltende Rechtslage des ABD in Verbindung mit dem be-

stehenden Arbeitsvertrag abgebildet. Die Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst lasse eine Eingruppierung, die über die Entgeltgruppe 10 hinausgehe, nicht zu. Solange Beschäftigte der Berufsgruppe angehören, könne keine anderweitige Eingruppierung nach allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen erfolgen. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsgruppen, die sich bereit erklären, solche Aufgaben wahrzunehmen, nicht schlechter zu stellen, sondern sie gleich zu vergüten wie solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keiner Berufsgruppe angehören (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Verwaltungsdienst), wähle die Klägerin seit 1997/1998 die Vorgehensweise der betriebsrentenfähigen Zulage zur Entgeltgruppe entsprechend der Stellenbewertung. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berufsgruppen entstehe dadurch keinerlei Nachteil. Sie erhielten betragsmäßig genau das gleiche Entgelt wie im Falle der Eingruppierung. Da die Zulage zudem betriebsrentenfähig sei, ergebe sich auch im Bereich der Altersvorsorge keinerlei Nachteil.

16. Die Mitarbeitervertretung Erzbischöfliches Ordinariat München habe deshalb insoweit die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau H. M. nicht wirksam verweigert, so dass ihre Zustimmung durch Entscheidung des Kirchlichen Gerichts für Arbeitssachen zu ersetzen sei.

17. Die Mitarbeitervertretung lasse beantragen,
die Klage abzuweisen.

18. Streitig zwischen den Beteiligten sei nur die Frage der Eingruppierung. Die Stelle selbst ist geführt im Verwaltungsstellenplan des Erzbischöflichen Ordinariats unter der Stellennummer 5.2.1.3/3447 mit der Stellenart „Verwaltung“. Die Stelle ist bewertet nach Vergütungsgruppe IIa Fallgruppe 1b und somit der Entgeltgruppe 13 mit tariflicher Zulage nach Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

19. Entgegen dieser Stellenbewertung wolle der Dienstgeber Frau M., da sie einen Arbeitsvertrag als Religionslehrkraft im Kirchendienst habe, weiterhin nur gemäß der vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchen-

dienst (ABD Teil A, 2.6.) eingruppiert. Die Differenz zur Planstellenbewertung wolle er über eine betriebsrentenfähige Zulage vergüten. Dabei stütze er sich auf einen Schlichtungsspruch vom 15. Mai 1997, den er zitiere, aber nicht vorlege. In diesem Verfahren sei es um die Zuordnung zu Wahlbereichen der Mitarbeitervertretung im Zuge der Schaffung einer großen Mitarbeitervertretung Erzbischöfliches Ordinariat München gegangen, die neben den Verwaltungsbeschäftigten auch mehrere Berufsgruppen vertritt. Zu klären sei in diesem Schlichtungsverfahren gewesen, ob Pastoralreferenten, die Stellen im Ordinariat innehatten, weiterhin vorrangig für ihre Berufsgruppe aktiv und passiv wahlberechtigt waren. Wesentlich sei dies insbesondere wegen garantierter Sitze in der MAV für die verschiedenen Wahlbereiche und Gruppen gewesen.

20. Der Vorrang der Berufsgruppenzugehörigkeit wurde von der Schlichtungsstelle bejaht für alle Pastoralassistenten/-innen/-referenten/-innen, deren Beschäftigungsverhältnis sich nach der Dienst- und Vergütungsordnung für Pastoralassistenten/-innen/-referenten/-innen in der Erzdiözese München und Freising richtet. Aufgrund der Unschärfe der damaligen Stellenpläne (pastorale Stellen wurden zum Teil doppelt im Verwaltungs- und pastoralen Stellenplan geführt) sei diese Entscheidung der Schlichtungsstelle nötig gewesen für die neue MAV-Zusammensetzung. Sie behandelte aus Sicht der Mitarbeitervertretung aber nicht die im vorliegenden Fall relevante Frage, wie Berufsgruppenangehörige (hier Pastoralreferenten) einzugruppiert sind, wenn ihnen nach Stellenplan höher bewertete (Verwaltungs-)Stellen übertragen werden. Denn zunächst sei bei dieser Entscheidung davon auszugehen, dass sie im Wesentlichen Personen betraf, die zwar im Ordinariat beschäftigt sind, aber Tätigkeiten ausübten, für die sowohl die Dienst- als auch die Vergütungsordnung einschlägig sind. Es stelle sich im Streitfall demnach zunächst die Frage, ob diese Personen tatsächlich noch Tätigkeiten nach ihrer jeweiligen Dienstordnung verrichten und ob sie daraus folgend überhaupt (noch) nach Dienstordnung zu behandeln sind. Und selbst wenn dies zu bejahen wäre, müsste dann noch geprüft werden, wie die Lücke zwischen Entgeltordnung und Stellenbewertung tarifkonform geschlossen werden könne.
21. Die in Anlage 4 der Klage vorgelegte Handlungsanweisung des damaligen Personalreferenten vom 04.05.1998 greift in den Augen der Mitarbeitervertretung zu kurz. Sie war der Mitarbeitervertretung bisher nicht bekannt gewesen, da sie nicht in der

eigentlich zuständigen Personalwesenkommission (PWK) beschlossen worden ist, in der MAV-Mitglieder Sitz hatten, sondern in deren Dienstgebervorbesprechung, und der Verteiler dazu hatte die MAV nicht berücksichtigt. Schließlich werde hier nicht differenziert, welche Tätigkeiten diese Personen tatsächlich verrichten und ob die Tätigkeiten mit der Dienstordnung in Einklang stehen. Formal bestreitet die Beklagte auch, dass in dieser Sache einer Dienstgebervorbesprechung zur Personalwesenkommission Rechtssetzungsbefugnis zukommen könne. Gemäß der Geschäftsordnung der PWK 1. 2.) stehe die Entscheidungsbefugnis in Personalangelegenheiten der Personalwesenkommission unter anderem zu bei „d) Ermessensentscheidungen innerhalb der geltenden Regelungen, die einzelne Mitarbeiter oder einzelne Gruppen von Mitarbeitern begünstigen oder benachteiligen“. In Nummer 10, 2.) werde zudem festgelegt: „Beschlüsse, für die ein Anhörungsrecht der Mitarbeitervertretung besteht, können erst nach Rückäußerungen der Mitarbeitervertretung oder, bei Einwänden, erst nach nochmaliger Beratung in der Personalwesenkommission rechtswirksam werden.“ Da es sich bei der Handlungsanweisung vom 04.05.1998 um Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans nach § 29 Abs. 1 Nr. 4 MAVO handelte, wäre auch dieser Vorbehalt einschlägig gewesen.

22. Die Stelle, die Frau M. übertragen werden soll, trage in der Stellenausschreibung den Titel „Schulrat i. K./Schulrätin i.K.“. Dieser Titel komme in der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst (ABD Teil C, 3.) nicht vor. Auch die Aufgaben, die mit dieser Stelle laut Ausschreibung verbunden sind (so etwa Personalplanung und Personaleinsatz in der Region Süd, diverse Fach- und Dienstaufsichten, Konzeption und Leitung von Fortbildungen, Konferenzen und Projekten), finden sich nirgends in der Dienstordnung. Gefordert würden zwar einschlägige Erfahrungen als Religionslehrkraft, aber die beschriebene Tätigkeit entspreche nirgends der Dienstordnung. Es mag eine Schwäche dieser Dienstordnung sein, dass sie für Religionslehrkräfte keine „Laufbahnstellen“ vorsieht. Natürlich sei es wünschens- und begrüßenswert, dass solche Stellen von erfahrenen Praktikern besetzt werden. Es könne aber auch nicht sein, dass jemand, nur weil er oder sie einen Vertrag als Religionslehrkraft besitzt, bei Übertragung einer Stelle, die Tätigkeiten außerhalb der Dienstordnung (und hier ausschließlich solche) umfasst, trotzdem nach der Entgeltordnung für Religionslehrkräfte behandelt wird und lediglich eine Zulage erhält. Möglicherweise wäre eine Ergänzung dieser Entgeltordnung zweckmäßig. Solange es eine solche

aber nicht gibt, sind nach Ansicht der Mitarbeitervertretung zwingend die Eingruppierungsvorschriften des ABD Teil A, 2.2. (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale) anzuwenden.

23. Anstatt den eigenen Stellenplan konsequent umzusetzen und entsprechend einzugruppieren, helfe sich der Arbeitgeber bei Berufsgruppenangehörigen mit einer Zulagenlösung ohne erkennbare rechtliche Grundlage. Im Falle der Religionslehrkräfte im Kirchendienst wende er dabei analog § 3 der vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer an. Dieser führe dann zu einer „geraden“ Zulage, also im Entgelt zu einer höheren Stufe, als wenn eine echte Eingruppierung entsprechend der Planstellenbewertung erfolgen würde. § 3 ABD Teil A, 2.6. sei entwickelt worden für Religionslehrkräfte, die vorübergehend an höheren Schularten eingesetzt werden und mit dem „Risiko“ leben müssten, dass diese Stundenkontingente aufgrund des staatlichen Erstbesetzungsrechts jederzeit wegfallen könnten. Selbst wenn eine Zulagenlösung grundsätzlich möglich und sachgerecht wäre, was von der Mitarbeitervertretung allerdings bezweifelt wird, wäre diese Anwendung eine ungerechtfertigte Bevorzugung sowohl gegenüber einer echten Eingruppierung als auch gegenüber Angehörigen der pastoralen Berufsgruppen mit Stellen im Ordinariat, für die keine derartig geraden Aufstiege vorgesehen sind. Keine Beachtung finde in der Praxis auch die in dieser Sonderregelung vorgesehene Differenzierung zwischen Universitäts- und FH-Absolventen/-innen.
24. Da diese geplante Eingruppierung keinerlei Grundlage im ABD finde und im Widerspruch zum ABD stehe, wird die Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung als gerechtfertigt angesehen. Frau M. solle an ihrer neuen Stelle (ausschließlich) Aufgaben verrichten, die nicht von der Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer abgebildet sind. Da sie keine Aufgaben nach Dienstordnung zu verrichten habe, könne auch die Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer nicht ausschlaggebend sein. Vielmehr sei die Stellenbewertung heranzuziehen.
25. Selbst wenn die grundsätzliche Anwendung der Vorläufigen Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer möglich wäre, würden die Voraussetzungen fehlen, die eine analoge Anwendung des § 3 der Vorläufigen Entgeltordnung (ABD Teil A, 2.6.) erlauben könnten. Diese Regelung bestimme klar definierte Voraussetzungen für eine „gerade“ (stufengleiche) Zulagenlösung, die hier nicht gegeben sind.

Sie gelte lediglich für den Einsatz von Religionslehrkräften im Kirchendienst an bestimmten Schularten. Sie führe zu einer Besserstellung bezüglich der Stufenzuordnung gegenüber einer echten Eingruppierung, die weder durch die Stellenbewertung noch im Quervergleich mit anderen Berufsgruppen haltbar sei und keine Rechtfertigung finde.

26. Das ABD enthalte keine kirchenspezifischen Regelungen, wie mit Fallkonstellationen umzugehen sei, wenn eine berufsgruppenspezifische Entgeltordnung möglicherweise einschlägig wäre, aber eine Stellenbewertung gemäß der allgemeinen Vergütungsordnung über diese spezifische Entgeltordnung hinausgehe. Zwar würden in der Praxis gerade im pastoralen Bereich immer wieder (ganz bewusst aufgrund der gewünschten und geforderten Qualifikationen und Vorerfahrungen) solche Stellen an Berufsgruppenangehörige übertragen. Richtig sei auch, dass im (Verwaltungs-) Stellenplan einige solcher Stellen sogar bewusst als „Verwaltungsstellen mit pastoralem Anforderungsprofil“ gekennzeichnet sind. Es bleibe aber strittig, welche Eingruppierung für die Dauer der Übertragung einer solchen Stelle sachgerecht und geboten sei. Das Hinausgehen über die gewöhnlichen Aufgabenfelder der Dienstordnungen und über deren Bewertungen wolle zwar auch die Zulagenlösung ein Stück weit nachzeichnen. Die Mitarbeitervertretung geht jedoch davon aus, dass nur eine Eingruppierung, wie sie auch in anderen Diözesen geschehe, angewendet werden könne.
27. Ob eine Eingruppierungslösung mit einem Verbleib in der Berufsgruppe vereinbar wäre, ob die Berufsgruppenzugehörigkeit ruhen könne oder ob ein anderer Arbeitsvertrag ausgestellt werden müsse, sei an anderer Stelle zu klären.

Eine ABD-konforme Zulagenlösung kommt in den Augen der Mitarbeitervertretung auf jeden Fall nicht in Betracht. Das ABD kenne Zulagen nur in ganz begrenzten Anwendungsbereichen. So seien diese vorgesehen bei vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, die aber hier offensichtlich nicht geplant sei. Es handle sich hier entsprechend den Ausführungen des Dienstgebers um keinen Einzelfall, sondern um eine Praxis, die in allen Vergleichsfällen zur Anwendung komme. Und die zur Entscheidung gestellte Anfrage umfasse die Eingruppierung nach vorläufiger Entgeltordnung mit entsprechender Zulage, also eine Konstellation, die das ABD nicht kenne.

28. Zur Ergänzung des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 12. November 2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

29. Der zur Entscheidung gestellte Antrag ist statthaft und auch sonst zulässig (§ 2 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit § 253 ZPO entsprechende Anwendung). In der Sache muss er jedoch erfolglos bleiben, denn die Mitarbeitervertretung hat ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung von Frau H. M. in Entgeltgruppe 10 Stufe 4 mit Gewährung einer Zulage entsprechend des Unterschiedsbetrags zwischen Entgeltgruppe 10 Stufe 4 und Entgeltgruppe 13 Stufe 4 mit Zulage nach Entgeltgruppe 14 Stufe 4 zu Recht verweigert.
30. Diese Maßnahme verstößt gegen eine kircheneigene Ordnung (Vergütungsregelung) und gegen Gesetz (§ 35 Abs. 2 MAVO für die Erzdiözese München und Freising). Nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bedarf die Entscheidung des Dienstgebers bei Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.
31. A. Die Eingruppierung erfolgt zwingend nach der ausgeübten bzw. vertraglich ausübenden Tätigkeit, ohne Rücksicht auf die Entgeltvereinbarung (BAG 18.6.1991 AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 15). Folge ist, dass dem Betriebsrat über § 99 BetrVG (Gleiches gilt für die MAV) kein Gestaltungs-, sondern lediglich ein Mitbestimmungsrecht zusteht, welches eine größere Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung bieten soll (BAG 18.06.1991 AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 103; 09.02.1993 AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 105). Dabei kann der Betriebsrat nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht nur einer zu niedrigen, sondern auch einer zu hohen Eingruppierung widersprechen (BAG 28.04.1998 AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 18). Die Eingruppierung kann zeitlich mit der Einstellung zusammenfallen, sie stellt jedoch einen davon zu trennenden Mitbestimmungstatbestand dar.

32. Zur Einstellung gehört mit Rücksicht auf die zu übertragende Arbeitsaufgabe die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Unter Eingruppierung (Einzelheiten vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Aufl., Kania, BetrVG § 99 Randnummer 10) versteht man die erstmalige Festsetzung der für die Entlohnung maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe. Das BAG spricht von der Zuordnung zu einem betrieblichen Entgeltschema. Dies ist eine kollektive, mindestens zwei Vergütungsgruppen enthaltende Regelung, die eine Zuordnung der Arbeitnehmer zu einer der Vergütungsgruppen nach bestimmten, generell bestehenden Merkmalen vorsieht (BAG 28.4.2009 NZA 2009, 1102).
- Das Gleiche gilt bei einer Versetzung, die eine erneute Ein- bzw. Umgruppierung erfordert (BAG 12.12.2006 DB 2007, 527).
33. Die Gewährung von Zulagen macht eine Eingruppierung nur dann erforderlich, wenn die Zulage an Tätigkeitsmerkmale anknüpft, die für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe nicht maßgebend waren (BAG 24.06.1986 AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 37; 02.04.1996 AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 7). Voraussetzung für die Entstehung des Mitbestimmungsrechts ist aber stets, dass überhaupt eine Lohn- oder Gehaltsgruppenordnung besteht (BAG 20.12.1988 AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 62). Ist dies der Fall, gilt das Mitbestimmungsrecht für alle Arbeitnehmer/-innen mit Ausnahme der Leitenden, also auch für AT-Angestellte. Fällt die Lohn- oder Gehaltsgruppenordnung weg, entfällt das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung (BAG 12.12.2000 - aaO).
34. B. Von dieser obergerichtlichen Rechtsprechung ausgehend erachtet die Kammer als maßgeblich für die Eingruppierung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAV ausschließlich das kirchliche Vergütungsschema als solches im Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD). Im Erzbischöflichen Ordinariat München und Freising gilt dieses Vergütungsschema und so hätte Frau H. M. nach erfolgreicher Bewerbung um die Stelle eines Fachbereichsleiters/einer Fachbereichsleiterin im Ressort 5 (Bildung), Abteilung 5.2.1, auch in die ebenfalls ausgeschriebene Entgeltgruppe 13 mit Zulage nach Entgeltgruppe 14 ABD (tarifliche Zulage nach Entgeltgruppe 14 gemäß § 17 Abs. 8 ABD Teil A., 3.) des Vergütungsschemas eingereiht (eingruppiert) werden müssen. Dies erfolgt durch Zuordnung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin zu einer be-

stimmten Vergütungsgruppe des Entgeltschemas nach Maßgabe der dafür gültigen Kriterien (BAG 23.11.1993 - 1 ABR 34/93 - zu B II 1 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 111 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 119). Das ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern reine Rechtsanwendung.

35. Soweit das Erzbischöfliche Ordinariat stattdessen auf die Entscheidung der Schlichtungsstelle für die Erzdiözese München und Freising vom 15. Mai 1997 (Aktenzeichen 15, 17-25 AR 97) zurückgreift, bleibt unberücksichtigt, dass diese in einem MAVO-Schlichtungsverfahren ergangen ist und das aktive und passive Wahlrecht von Pastoralassistenten/-innen/-referenten/-innen zum Streitgegenstand hatte. Rechtliche Folgen daraus für die individualrechtliche Vergütung von Pastoralassistenten/-innen/-referenten/-innen oder von Religionslehrern/-innen lassen sich daraus unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ableiten. Auch hat die Mitarbeitervertretung zu Recht beanstandet, dass die Handlungsanweisung des damaligen Personalreferenten vom 04. Mai 1998 einen Beschluss der Dienstgeberbesprechungen (PWK) am 12. Dezember 1997 und am 20. März 1998 beinhaltet. Rechtssetzungsbefugnis hatte diese Dienstgeberbesprechung nicht, dieser Vortrag der Mitarbeitervertretung ist unwidersprochen geblieben (§ 138 Abs. 3 ZPO, entsprechende Anwendung). Die bloße Behauptung in der Antragsschrift, die Klägerin habe „durch einen Beschluss der zuständigen Kommission“ ihre Vorgehensweise bzgl. der Eingruppierung ... angepasst, genügt nach dem Bestreiten der MAV in Verbindung mit ihrem substantiierten Gegenvortrag (Schriftsatz vom 29.07.2013, Seite 3) noch nicht. Und so muss die Anweisung des damaligen Personalreferenten vom 04. Mai 1998 rechtlich als Ausübung des Direktionsrechts qualifiziert werden. Auf der Grundlage des Direktionsrechts kann das kirchliche Vergütungsschema im Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-) Diözesen (ABD) aber ebenso wenig modifiziert oder abgeändert werden wie durch einzelne Arbeitsverträge. Die auf dem „Dritten Weg“ zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen sind zu beachten und durch Anwendung mit Leben zu erfüllen.
36. Und da es für die bei Eingruppierung von Frau H. M. in die Entgeltgruppe 10 Stufe 4 vorgesehenen Zulagen im ABD auch keine tragfähigen Rechtsgrundlagen gibt, muss die begehrte Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu dieser Ein-

gruppierung erfolglos bleiben.

37. Revision gegen dieses Urteil ist für die Klägerin zuzulassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 KAGO).