

**Titel:**

**Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung anlässlich der Eingruppierung eines Mitarbeiters als Abteilungsleiter**

**Normenkette:**

MAVO § 33 Abs. 2, Abs. 3, Abs. 5, § 35 Abs. 2

**Leitsätze:**

1. Die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung nach § 33 Abs. 2 u. 3 MAVO bedarf der Begründung. (Rn. 27 – 28)
2. Eine möglicherweise in der Wochenfrist (§ 33 Abs. 2, S.2 MAVO) zu knapp begründete Einwendung kann in einer vom Dienstgeber anberaumten Einigungsverhandlung vervollständigt werden. (Rn. 27 – 28)
3. Zur Eingruppierung eines Leiters des Bereichs der beruflichen Ausbildung/ Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen (EG S12 Ziff.4, Anlage 33 AVR). (Rn. 35 – 45)
1. Die Eingruppierung des/der Mitarbeiters/-in in das Regelwerk einer für das Dienst-/Arbeitsverhältnis normativ oder individualrechtlich geltenden Vergütungsordnung ist keine rechtsgestaltend in das Ermessen des Dienstgebers gestellte Entscheidung. Der Dienstgeber nimmt bei der Eingruppierung eine Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe vor, die nach seiner Bewertung des Sachverhalts und der rechtlichen Einordnung der Tätigkeit des Mitarbeiters entspricht. Der zu beteiligenden MAV kommt dabei „nur“ ein Mitbeurteilungsrecht zu, sie kann jedoch den Inhalt des Arbeitsvertrages nicht mitgestalten. (Rn. 35) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die in § 33 Abs. 5 Satz 2 MAVO geforderte „unverzügliche“ Fortsetzung des Zustimmungs-(ersatzungs-)verfahrens bedeutet nicht, dass dies „sofort“ zu geschehen hat. Vielmehr hat der Verpflichtete innerhalb einer nach den konkreten Umständen angemessenen Prüfungs- und Überlegungszeit zu reagieren hat. (Rn. 51) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Eingruppierung, Entgeltgruppe, Zustimmungsverweigerung, Mitarbeitervertretung, Zustimmungseretzungsverfahren, Zustimmungsersetzung, gesetzliche Fiktion

**Fundstelle:**

BeckRS 2021, 14333

**Tenor**

I. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. ab 01.09. 2020 in die Entgeltgruppe S 12 Ziff.4, Anhang B, Anlage 33 der AVR als Abteilungsleiter B. wird ersetzt.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

II. Die Widerklage wird abgewiesen.

III. Die notwendigen Auslagen der Beklagten, einschl. anwaltliche Vertretung, für dieses Verfahren trägt der Kläger.

IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

**Tatbestand**

1

Die Parteien streiten über die Beteiligungsrechte der Beklagten und Widerklägerin anlässlich der Einbzw. Höhergruppierung des Mitarbeiters des Klägers A.

2

Der Kläger, für den unstrittig die kirchengesetzlichen Normen der Grundordnung und der betrieblichen Mitbestimmung, insbesondere die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München u. Freising i.

d. Fassung v. 01.04.2020 (i. Folgenden: MAVO) gelten, betreibt in Stadt und Landkreis E. unter der Bezeichnung „XY Werkstätten“ eine Einrichtung mit mehreren Standorten zur beruflichen Ausbildung und Anleitung von Menschen mit geistigen und körperlichpsychischen Einschränkungen.

### 3

So gibt es neben einer Förderstätte die Werkstattstandorte YZ (ca. 100 Plätze), YA (ca. 160 Plätze) u. YB (ca. 180 Plätze). Unabhängig davon wird in der Einrichtung ein Bereich „B.“ betrieben, in dem ca. 70 sog. Außenarbeitsplätze organisatorisch zusammengefasst sind. Auf diesen Außenplätzen werden geeignete Personen bei unterschiedlichen Unternehmen und Betrieben der Privatwirtschaft zur beruflichen Ausbildung/ Anleitung beschäftigt. Zum 01.09.2020 wurde dem Mitarbeiter (MA) A. die Leitung dieser Abteilung „B.“ übertragen. Der Übertragung dieser (höherwertigen) Aufgabe hatte die Beklagte zugestimmt. Mit Formblatt (vgl. Anlage K2) wurde die Beklagte auch zur beabsichtigten Eingruppierung in Entgeltgruppe (EG) S. 12, Ziff.4, Anlage 33, AVR angehört. Am 28.07.2020 verweigerte die Beklagte die Zustimmung mit der Begründung, „die Voraussetzung für die Eingruppierung in EG S. 12 seien nicht gegeben“. In der Folge kam es am 04.08.2020 zu einem Einigungsgespräch (vgl. Protokoll, Anlage B04), das jedoch ergebnislos verlief. Die Beklagte beharrte auf ihrer Zustimmungsverweigerung. Einen Versuch des Klägers zu einem weiteren Einigungsgespräch am 12.08.2020 lehnte die Beklagte ab. Mit Schreiben vom 27.08.2020 (Anlage K6) informierte der Kläger die Beklagte, dass er die Eingruppierung in EG S. 12, Ziff.4 wegen Dringlichkeit vorläufig vornehmen werde. Nachdem in der Folge die Klage auf Zustimmungsersetzung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht nicht erhoben worden war, wandte sich die Beklagte mit Schreiben v. 06.10.2020 (Anlage K7) an den Kläger, mahnte dort die bisher fehlende Klageerhebung an und setzte dazu eine Frist bis zum 20.10.2020.

### 4

Die dann gefertigte Klageschrift trägt das Datum „09.10.2020“. Laut dem Aktenvermerk der Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichts hat das Kuvert, das die Klageschrift enthielt, den Poststempel „14.10.2020“ aufgewiesen. Der Eingangsstempel des Kirchlichen Arbeitsgerichts hingegen zeigt den „23.10.2020“ als Eingangstag.

### 5

In der Klage hat der Kläger ausgeführt, er habe das Beteiligungsverfahren zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. ordnungsgemäß - einschließlich des Einigungsgesprächs - durchgeführt. Allerdings entspräche die Zustimmungsverweigerung der Beklagten nicht der gesetzlichen Vorgabe. Sie sei nämlich nur gänzlich allgemein und ohne Begründung geschehen. Insbesondere fehlte die Angabe konkreter Tatsachen. Dieserhalb sei die Zustimmungsverweigerung rechtlich unbeachtlich und es gelte die gesetzliche Fiktion der Zustimmung der Beklagten nach § 33 Abs. 2 MAVO. Dies festzustellen, sei Gegenstand des Hauptantrages.

### 6

Hilfsweise sei jedoch auch die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung seitens der Beklagten gerechtfertigt. Die vom Kläger vorgenommene Eingruppierung des MA A. in die EG S. 12, Ziff.4 sei zutreffend. Der Genannte sei der Vorgesetzte von 6 Gruppenleitern (Integrationsbeauftragte) und zwei weiteren betrieblichen Anleitern. Er sei der verantwortliche Leiter der Abteilung „B.“ und damit Leiter des Bereichs berufliche Ausbildung/Anleitung für die Einrichtung. Die Leitungsfunktion beziehe sich auf die zentralen Angelegenheiten, wie Personal, Arbeitsorganisation, Budget, Stellenplan und Vertragsverhandlungen. Auch seien in dem Bereich „B.“ regelmäßig ca. 70 betreute Personen tätig. „B.“ sei bezogen auf die Eingruppierung als eigenständiger Bereich zu bewerten. Inwieweit zur ganzen Einrichtung noch andere Einheiten mit beruflicher Anleitung gehörten, sei unbeachtlich.

### 7

Der Kläger hat nun vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht Folgendes beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. in die Entgeltgruppe S. 12 Ziff.4. Anhang B. Anlage 33 der AVR ab 01.09.2020 als erteilt gilt.

Hilfsweise:

### 8

2. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. ab 01.09.2020 in die Entgeltgruppe S. 12 Ziff.4, Anhang B, Anlage 33 der AVR im Rahmen seiner Tätigkeit als Abteilungsleiter B. wird ersetzt.

## 9

Die Beklagte hat hingegen beantragt,

1. Die Klage nach Haupt- und Hilfsantrag abzuweisen.
2. Der Kläger trägt die notwendigen Auslagen der Beklagten, einschließlich der Auslagen für die Beauftragung ihrer Prozessbevollmächtigten.

## 10

Weiter hat die Beklagte zur Widerklage beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass der Kläger das Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 33 Abs. 5, S.2, Abs. 4 MAVO nicht unverzüglich fortgesetzt und damit das Beteiligungsrecht der Beklagten aus §§ 33, 35 MAVO verletzt hat.
2. Der Kläger trägt die notwendigen Auslagen der Beklagten für die Widerklage, einschließlich der Auslagen für die Beauftragung ihrer Prozessbevollmächtigten.

## 11

Dazu hat sie ausgeführt, der Kläger berufe sich zu Unrecht auf eine Zustimmungsfiktion hinsichtlich der Eingruppierung des MA A. in die EG S. 12, Ziff.4 AVR. Sie habe die Zustimmungsverweigerung sehr wohl begründet, indem sie ausgeführt habe, dass die vom Kläger beabsichtigte Eingruppierung nicht den Voraussetzungen nach den AVR-Bestimmungen entsprechen würde. Diese Form der Begründung müsse auch deshalb genügen, weil der Kläger seine Eingruppierungsabsicht auch nicht besonders begründet habe. Im Übrigen habe das Einigungsgespräch zwischen den Parteien stattgefunden, in welchem die Beklagte deutlich dargelegt habe, dass der MA A. nicht die Leitung des Bereichs „berufliche Ausbildung/Anleitung“ der klägerischen Einrichtung innehabe.

## 12

Aus diesem Umstand komme auch die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung nicht in Frage. Herr A. leite keineswegs den (gesamten) Bereich der beruflichen Ausbildung/Anleitung der Einrichtung. Er leite mit „B.“ lediglich den Teil-Bereich „Außenarbeitsplätze“. Daneben gebe es aber beim Kläger die erheblich größeren Bereiche der Werkstätten mit eigenen Werkstattleitern. Diesen seien noch Teamleiter und Gruppenleiter nachgeordnet. Der MA A. sei hingegen nur der Vorgesetzte von drei Gruppenleitern und drei Integrationsbeauftragten. Weiter würde Herr A. nicht alle Leitungsaufgaben ausfüllen: So seien für die Vertragsverhandlungen teilweise der Einrichtungsu. der Verwaltungsleiter zuständig. Auch seien Führungsaufgaben auf die Teamleiter abgeschichtet. Dass die Leitung eines Teilbereichs der beruflichen Ausbildung/Anleitung für EG S. 12 nicht genüge, folge auch aus EG S. 12 Ziff.5. Dort würde ausdrücklich die Leitung von drei Teilbereichen gefordert.

## 13

Der Feststellungsantrag zur Widerklage sei begründet. Der Kläger habe sich einerseits mit Schreiben vom 27.08.2020 auf die vorläufige Regelung zur Eingruppierung wegen Dringlichkeit berufen, dann aber entgegen der Verpflichtung aus § 33 Abs. 5, S. 2 MAVO das Zustimmungsersetzungsverfahren nicht unverzüglich fortgesetzt. Die auf den „09.10.2020“ datierte Klageschrift mit dem Eingang beim Kirchlichen Arbeitsgericht am 23.10.2020 werde dem von der MAVO geforderten unverzüglichen Verfahrensforgang in keiner Weise gerecht. Dadurch seien die Beteiligungsrechte der Beklagten verletzt worden.

## 14

Der Kläger hat dazu beantragt,  
die Widerklage abzuweisen.

## 15

Er hat vorgetragen, es sei schon zweifelhaft, ob sich die Vorgabe der Unverzüglichkeit auch auf die Klageerhebung beziehe. Jedenfalls müssten die konkreten Umstände Berücksichtigung finden. So habe beim Kläger auch im September 2020 noch die nicht unbegründete Erwartung bestanden, dass zwischen den Parteien eine Einigung möglich sei. Auch müsse der Zeitaufwand für die Anwaltsbeauftragung und die Fertigung der Klageschrift berücksichtigt werden. Schließlich sei das Aufforderungsschreiben der Beklagten vom 06.10.2020 zu beachten. Die dort von der Beklagten selbst gesetzte Frist „20.10.2020“ habe der Kläger eingehalten. Die eingetretene Zugangsverzögerung sei ihm nicht zuzurechnen.

#### **16**

Im Übrigen wird zum festgestellten Sachverhalt und dem weiteren Vorbringen der beteiligten Parteien auf die Niederschrift der mündlichen Verhandlung sowie auf die gewechselten Schriftsätze einschließlich deren Anlagen verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

#### **17**

Die Klage war nach dem Hilfsantrag erfolgreich; die Zustimmung zur begehrten Eingruppierung in EG S. 12, Ziff.4, Anlage 33 war zu ersetzen.

#### **18**

Unbegründet war hingegen der Hauptantrag auf Feststellung der Zustimmungsfiktion hinsichtlich der genannten Eingruppierung. Auch die Widerklage der Beklagten musste erfolglos bleiben.

#### **19**

Dazu ist über die in der mündlichen Verhandlung erteilten Hinweise hinaus in einer kurzen Zusammenfassung der wesentlichen Entscheidungselemente Folgendes auszuführen (§§ 27, 43 Abs. 1 KAGO, 46 Abs. 2 ArbGG, 313 Abs. 3 ZPO):

#### **A.**

#### **20**

Die Klageanträge sind zulässig.

#### **21**

Der Rechtsweg/ die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben, da eine Streitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht vorliegt (§ 2 Abs. 2 KAGO).

#### **22**

Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-) Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO auch örtlich zuständig, weil die Beklagte ihren örtlichen Sitz (YA) in dessen Gerichtsbezirk hat. Das Feststellungsinteresse (§§ 27 KAGO, 256 ZPO) für den Hauptantrag ist bedenkenfrei. Es wird ein gegenwärtiges, feststellbares Rechtsverhältnis behauptet.

#### **23**

Das Eventualverhältnis zwischen Haupt- und Hilfsantrag ist hinreichend bestimmt.

#### **24**

Der umformulierte Hauptantrag stellt keine Klageänderung (§§ 263, 264 ZPO) dar. Er ist lediglich sprachlich dem von vorneherein erkennbaren Prozessziel angepasst worden.

#### **B.**

#### **25**

I. Der Hauptantrag des Klägers war unbegründet.

#### **26**

Die gesetzliche Fiktion der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des MA A. in die EG S. 12 Ziff.4 war nicht eingetreten; die Zustimmungsverweigerung der Beklagten genügt in ihrer Gesamtschau den (kirchen-) gesetzlichen Anforderungen (§§ 33 Abs. 2 u. 3, 35 Abs. 2 MAVO).

#### **27**

1. Richtig ist, dass an die Zustimmungsverweigerung bzw. an die Einwendungen der MAV gewisse inhaltliche Anforderungen zu stellen sind (§§ 33 Abs. 2, S.2, 35 Abs. 2 MAVO).

## 28

So genügt der pauschale, formelhafte Hinweis auf die gesetzlichen Verweigerungstatbestände nicht. Es ist eine gewisse inhaltliche Verdeutlichung geboten und für die Verweigerung nach § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO bedarf es auch eines gründlicheren Tatsachenvortrags (vgl. Freiburger Kommentar [FK]/Sroka, § 35 Rdnr.92). Allerdings ist keine substantiierte, schlüssige Begründung erforderlich; es genügt die (bloße) Möglichkeit eines Verweigerungstatbestandes. Jedenfalls soll der Dienstgeber in die Lage versetzt werden, seine Personalmaßnahme nochmals zu überdenken und auch abzuschätzen, ob die Durchführung eines gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens sinnvoll ist. Auch ist es nicht verfehlt, die Begründungstiefe der Einwendungen der MAV in eine gewisse Relation zum Umfang der dienstgeberseitigen Begründung der Personalmaßnahme zu bringen. Weiter wird durchaus zutreffend vertreten, das Einwendungsverfahren nach § 33 Abs. 2, S.2 MAVO in Verbindung mit den Einigungsverhandlungen nach Abs. 3 dieser Bestimmung zu sehen (Eichstätter Kommentar [EK]/ Schmitz, 2. Aufl. § 33 Rdnr.39) und eine dort geschehene Präzisierung der Zustimmungsverweigerung als ordnungsgemäß zuzulassen.

## 29

2. Von all dem ist hier auszugehen: Die Beklagte hat sich - nach der knappen Begründung des Klägers - mit der Einwendung vom 28.07.2020 darauf berufen, dass „die Voraussetzungen für die Eingruppierung in S12, Anlage 33 der AVR“ nicht vorliegen würden. Dies lässt zumindest klar erkennen, dass die Beklagte einen Normverstoß nach § 35 Abs. 2 Nr.1 MAVO geltend machen will. Diese knappe Begründung hat die Beklagte in dem Einigungsgespräch vom 04.08.2020 weiter konkretisiert, indem sie in Abrede stellte, dass der MA A. der „Leiter des Bereichs berufliche Ausbildung/Anleitung“ bei der Einrichtung des Klägers sei, weil er nur die Abteilung „B.“ führe. Für den Leitungsbegriff sei jedoch auf den gesamten Bereich der Einrichtung abzustellen.

## 30

Bei der so gebotenen Gesamtbetrachtung sind die Einwendung der Beklagten als ordnungsgemäß im Sinne der §§ 33, 35 MAVO zu bewerten. Die gesetzliche Zustimmungsfiktion (§§ 33 Abs. 2, S.2 MAVO) ist nicht eingetreten. Davon ging wohl auch der Kläger zunächst nicht aus; andernfalls hätte er nicht zu den Einigungsverhandlungen geladen.

## 31

Die Klage war im Hauptantrag unbegründet.

## 32

II. Der klägerische Hilfsantrag ist begründet.

## 33

Die Kammer hatte die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des MA A. zu ersetzen, weil ein hinreichender Verweigerungsgrund nicht festzustellen war (§§ 33 Abs. 4, 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO).

## 34

Wie oben ausgeführt liegt eine formell ordnungsgemäße Zustimmungsverweigerung der Beklagten vor. Die Beklagte hat unstreitig auch nach der Einigungsverhandlung an der Zustimmungsverweigerung festgehalten (§ 33 Abs. 3 MAVO). Der von ihr behauptete Normverstoß bei der Eingruppierung „A.“ war allerdings nicht zu erkennen.

## 35

1. Die Eingruppierung des/der Mitarbeiters/-in in das Regelwerk einer für das Dienst-/Arbeitsverhältnis normativ oder individualrechtlich geltenden Vergütungsordnung ist keine rechtsgestaltend in das Ermessen des Dienstgebers gestellte Entscheidung. Es gilt vielmehr die sog. Tarifautomatik, d. h. der Mitarbeiter ist in der Vergütungs- oder Entgeltgruppe eingruppiert, die der ihm übertragenen und von ihm ausgeübten Tätigkeit entspricht (vgl. AVR, Anlage 1, Ziff. I b) Abs. 1). Danach nimmt also der Dienstgeber bei der Eingruppierung eine Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe vor, die nach seiner Bewertung des Sachverhalts und der rechtlichen Einordnung der Tätigkeit des Mitarbeiters entspricht. Eingruppierung ist Rechtsanwendung, nicht Rechtsgestaltung. Entsprechend kommt der zu beteiligenden MAV „nur“ ein Mitbeurteilungsrecht zu, sie kann jedoch den Inhalt des Arbeitsvertrages nicht mitgestalten (st. Rspr. vgl. BAG v. 27.10.2010, 7 ABR 96/09; Thiel/Fuhrmann/Jüngst [T/F/J], MAVO, 8. Auflage, § 35 Rdnr. 7).

## 36

2. Für die Eingruppierung des MA A. sind folgende Entgeltgruppen (EG) der AVR-Caritas, Anlage 33 maßgeblich:

EG S. 10 Ziff.6:

Mitarbeiter als Leiter eines Teilbereichs der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosenu. Straffälligenhilfe (Anm. 21,23)

(35) EG S. 12 Ziff.4:

Mitarbeiter als Leiter des Bereichs der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mindestens 6 Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosenu. Straffälligenhilfe (Anm. 21,24,25)

### **37**

(Nach Anlage 1 Ziff. I b) Abs. 2 AVR entspricht die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe (EG), wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Für die Zuordnung bei den Tätigkeitsmerkmalen kommt es also ganz maßgeblich auf die festzustellenden Arbeitsvorgänge an. Diese bestimmen sich wiederum ganz entscheidend nach den Arbeitsleistungen, die einschließlich der Zusammenhangstätigkeiten bei natürlicher Betrachtungsweise zu abgrenzbaren Arbeitsergebnissen führen (vgl. BAG v. 21.03. 2012, 4 AZR 266/10 in st. Rspr.). Allerdings kann sich für gewisse, nicht weiter aufspaltbare Tätigkeiten ein einziger „großer“ Arbeitsvorgang ergeben (BAG v. 16.10.2019, 4 AZR 284/18). Haben die Normgeber das Tätigkeitsmerkmal einer EG mit einem Funktionsmerkmal oder einer -bezeichnung beschrieben, ist in aller Regel von einem einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen (BAG v. 09.09.2020, 4 AZR161/20; LAG Rheinland-Pfalz v. 18.01.2019, 1 Sa 280/18). Eine weitere Aufspaltung („Atomisierung“) der Tätigkeit hat dann nicht stattzufinden.

### **38**

3. Für die hier vom Kläger begehrte EG S. 12 Ziff.4 ergibt sich daraus Folgendes:

### **39**

Die arbeitsrechtliche Kommission der Caritas hat die für diese EG maßgebliche Tätigkeit mit dem Funktionsmerkmal „Leiter des Bereichs der beruflichen Ausbildung/Anleitung“ beschrieben, dem aber das qualifizierende Quorum „mit Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mind. 6 Gruppen“ hinzugefügt. Weiter gelten die Anmerkungen (Hochzahlen) 21, 24, 25. Dabei erschließt sich die hier vor allem zwischen den Parteien streitige Frage nach dem Umfang des „Bereichs der beruflichen Ausbildung/Anleitung“ nicht unmittelbar aus dem Wortlaut. Für die erforderliche Auslegung gelten die allgemeinen Grundsätze der Normauslegung. Diese sind auch auf allgemeine (kirchliche) Arbeitsvertragsregelungen anzuwenden, gerade dann, wenn sie - wie hier - das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes nachbilden. Ausgehend vom Wortlaut sind insbesondere der (tarifliche) Sachzusammenhang, die Systematik der Regelung, die erkennbare Teleologie und letztlich die Tariffhistorie Auslegungskriterien (vgl. BAG v. 10.12.2014, 4 AZR 503/12).

### **40**

In der Subsumtion ergibt sich hier: Die Abteilung „B.“, in der alle sog. Außenarbeitsplätze der Einrichtung organisatorisch zusammengefasst sind, stellt zweifelsfrei einen Bereich der beruflichen Ausbildung/Anleitung dar. Aus dem Gesamtzusammenhang und der Systematik der Anlage 33, EG S. 10 Ziff.6, EG S. 12 Ziff.4 und EG 17 Ziff.7 erschließt sich, dass als wesentliches Abgrenzungskriterium dieser Entgeltgruppen die Größenordnung der im Verantwortungs-/Leitungsbereich zugeordneten Arbeits-/Betreuungsplätzen zu gelten hat. Während bei der EG S. 10 Ziff. 6 ein - in der Wertung „kleiner“ - Teilbereich ausreicht, werden dann aufsteigend mindestens 60 bzw. 120 zu verantwortende Plätze gefordert. Daraus wird deutlich, dass die Anzahl der Betreuungsplätze das zentrale Tätigkeitsmerkmal für die Bewertung der Größe der geleiteten Einrichtung sein soll. Dieses inhaltliche Merkmal ist auch teleologisch wesentlich besser zur Abgrenzung geeignet als die formale Betrachtung der Beklagten, wonach sich die Leitungsfunktion auf den gesamten Bereich „berufliche Ausbildung/Anleitung“ der Einrichtung beziehen muss. Letzteres wird Einrichtungen - wie derjenigen des Klägers - mit einer breiteren Palette von Hilfs- und Fördereinheiten nicht gerecht.

#### 41

Auch im Weiteren spricht die erkennbare Systematik der EG S. 7, S. 10, S. 12 u. S. 17 dafür, dass es für die Eingruppierung in EG S. 12 Ziff.4 nicht auf die Leitung des gesamten Bereichs „berufliche Ausbildung/Anleitung der Einrichtung, also insbesondere auch der Werkstatteinheiten, ankommt. Vielmehr sind für die Tätigkeit in den Werkstätten in den vorgenannten EG durchweg eigenständige Tätigkeitsmerkmale ausgebracht (siehe EG S. 7 Ziff. 6, S. 10 Ziff.4, S. 12 Ziff. 2 u.3, S. 17 Ziff.8 u.9). Deshalb ist tariflich von einer Trennung des Bereichs „Werkstätten“ und der Leitungsaufgabe „berufliche Ausbildung/Anleitung“ auszugehen. Wären für die tarifliche Einordnung beide Bereiche zusammen zu sehen, wäre die oben wiedergegebene Regelung jedenfalls teilweise überflüssig. Dass die kirchlichen Normgeber Überflüssigkeiten regeln wollten, ist auszuschließen.

#### 42

Weiter ergäbe sich folgender Widerspruch: Nach Auffassung der Beklagten wäre (nur) derjenige Leiter des Bereichs der beruflichen Ausbildung/Anleitung (mit mind. 60 Plätzen) in die EG 12 Ziff.4 eingruppiert, der auch für einen sonstigen Bereich „berufliche Ausbildung/Anleitung - also insbesondere Werkstätten - verantwortlich wäre. Dies würde aber bedeuten, dass er - obwohl der Gesamtverantwortliche - lediglich in dieselbe EG eingruppiert wäre, wie ein ihm nachgeordneter Leiter der Werkstatt (vgl. EG S. 12 Ziff.2). Entsprechendes ließe sich für die Einordnung zwischen EG S. 17 Ziff.7 und der Ziff.9 feststellen. Auch hier ist auszuschließen, dass die Normgeber derartige Wertungswidersprüche regeln wollten. Danach verbleibt es bei der Bewertung der Kammer, dass es bei dem Tätigkeitsmerkmal „Leitung des Bereichs berufliche Ausbildung/Anleitung“ nicht auf eine gesamte (einschlägige) Leitungsverantwortung, also auch des Werkstattbereichs, ankommt.

#### 43

Dass für den vom MA A. geleiteten Bereich „B.“ die Anmerkung 21 („berufliche Anleitung“) erfüllt ist, war von der Beklagten nicht erkennbar bestritten. Nach den Erkenntnissen aus der mündlichen Verhandlung (Anhörung des Einrichtungsleiters C.) bestand für die Kammer auch kein Zweifel darin, dass von dem genannten MA die Leitungsaufgabe in dem von der Anmerkung 24 geforderten Umfang ausgeübt wird. So ist er - bezogen auf seinen Bereich - verantwortlich für Personal, Organisation, Stellenplan und Budget sowie die Verträge mit den privatwirtschaftlichen Einsatzbetrieben der Betreuten. Dieser verantwortliche Leitungsstatus für maßgebliche Aufgaben wird nicht dadurch gemindert, dass bei der Einrichtungsleitung (Herr C.) gewisse übergeordnete Kompetenzen in den Verhandlungen mit den Kostenträgern verblieben sind. Dies ist zu Recht der zentralen Verantwortung der Gesamtleitung der Einrichtung „XY Werkstätten“ geschuldet. Die mögliche Leitungsverantwortung der Teamleiter kann dahinstehen, weil diese im Bereich „B.“ nicht existieren.

#### 44

Auf die Anmerkung 25 (Gruppe) kommt es hier nicht an: die Tätigkeit erfüllt die erste Alternative „Durchschnittsbelegung mindestens 60 Plätze“.

#### 45

Danach ist bei der vom Kläger vorgenommenen Eingruppierung in die EG S. 12 Ziff.4 der Anlage 33 kein Verstoß gegen die AVR-Bestimmungen erkennbar. Andere Einwendungen zu§ 35 Abs. 2 Nr.1 MAVO waren nicht behauptet. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung war gerichtlich zu ersetzen.

#### C.

#### 46

I. Für den von der Beklagten wiederklagend verfolgten Feststellungsantrag ist zunächst das Feststellungsinteresse zur prüfen (§§ 27 KAGO, 46 Abs. 2 ArbGG, 256 ZPO). Dabei bestehen durchaus Zweifel, ob es sich bei dem Begehren der Widerklägerin um ein feststellbares Rechtsverhältnis im materiellen Sinn handelt oder ob nur ein „Einzelelement“ aus einem gesamten Rechtsverhältnis zum Antragsgegenstand gemacht wird. Solches reicht bekanntermaßen für das Feststellungsinteresse nicht aus. Auch ist nicht ohne Weiteres erkennbar, ob das vergangene und abgeschlossene Geschehen auch die zukünftige Rechtsbeziehung der Parteien bestimmt. Die Kammer will diese Zulässigkeitsbedenken jedoch nicht weiter problematisieren.

#### 47

II. Die Widerklage ist jedenfalls unbegründet.

**48**

Eine Rechtsverletzung des Widerbeklagten wegen der Pflichten aus § 33 Abs. 5, S.2 MAVO war für die Kammer nicht erkennbar.

**49**

1. Zunächst ist festzuhalten, dass die vorläufige Regelung für unaufschiebbare Angelegenheiten nach § 33 Abs. 5 MAVO für die hier streitige Eingruppierung eigentlich keinen Anwendungsbereich aufweist (vgl. ähnl. Arbeitsrechtskommentar [AR]/Rieble-Kolbe, 9. Auflage, § 100 BetrVG Rdnr.1). Eingruppierung als Rechtsanwendung ist nämlich ein geistiger Subsumtionsvorgang, der keinen unmittelbaren tatsächlichen Vollzug enthält und sich von daher grundlegend von den personellen Maßnahmen „Einstellung/Abordnung/Versetzung“ unterscheidet. Bei Letzteren geht es ganz entscheidend um die tatsächliche Tätigkeitsaufnahme mit der Konsequenz der Mitbestimmung (Zustimmungsverweigerung). Bei dem (geistigen) Vorgang der Eingruppierung ist lediglich eine (geistige) Mitbeurteilung aufgerufen. Von daher bedarf es bei dem Anwendungsbereich des § 33 Abs. 5 MAVO eigentlich einer Art „teleologischen Reduktion“ für das Beteiligungsrecht bei der Eingruppierung. Im Kern war also das hiesige Vorgehen des Widerbeklagten überflüssig.

**50**

2. Im Weiteren war die Widerklage jedoch auch deshalb unbegründet, weil dem Widerbeklagten nach den Umständen kein unangemessenes Verzögern vorzuhalten wäre.

**51**

Die in § 33 Abs. 5, S.2 MAVO geforderte „unverzügliche“ Fortsetzung des Zustimmungs- (ersatzungs-) verfahrens bedeutet zum einen nicht, dass dies „sofort“ zu geschehen habe. Vielmehr ist der unbestimmte Rechtsbegriff „unverzüglich“ dahin zu verstehen, dass der Verpflichtete innerhalb einer nach den konkreten Umständen angemessenen Prüfungs- und Überlegungszeit zu reagieren hat (st. Rspr. BGH v. 24.01.2008, VII ZR 17/07).

**52**

Für den hiesigen Sachverhalt bedeutet dies: Zunächst hatte der Widerbeklagte aus dem Ablauf des Einigungsgesprächs vom 04.08.2020 wohl den Eindruck gewonnen, dass die Einigungsbemühungen zwischen den Parteien noch nicht gänzlich gescheitert seien. Dieserhalb hat sich der Widerbeklagte schriftlich an die Widerklägerin gewandt und zu einem (weiteren) Einigungsgespräch für den 12.08.2020 eingeladen. Richtig ist, dass dann die Widerklägerin eine solche Fortsetzung der Gespräche abgelehnt hat. In der Folge mag es wegen der Ferienu. Urlaubszeit nicht zu einem ganz zügigen Fortgang der Angelegenheit gekommen sein. Dieser Umstand wird jedoch dann kompensiert durch das Schreiben der Widerklägerin vom 06.10.2020 (Anlage K7), worin dem Widerbeklagten aufgegeben wird, die Zustimmungsklage bis spätestens 20.10.2020 zu erheben. An dieser von ihr selbst vorgegebenen Frist muss sich die Widerklägerin nach dem allgemeinen Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 26 Abs. 1 MAVO) festhalten lassen.

**53**

Nach den Feststellungen der Kammer ist der Widerbeklagte dieser Frist nachgekommen, soweit dies in seinem Verantwortungsbereich lag. Die Klageschrift wurde am 09.10.2020 gefertigt. Die Postaufgabe erfolgt lt. Poststempel am 14.10. Dieses wurde von der Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Postsendung festgestellt. Der erst am 23.10.2020 seitens der gerichtlichen Geschäftsstelle festgestellte Klageeingang kann dem Widerbeklagten nicht zugerechnet werden. Das Kirchliche Arbeitsgericht verfügt über keine selbständige Posteingangsstelle, vielmehr gelangen alle Sendungen zunächst in den gemeinsamen Posteingang der Bischöflichen Ordinariats. Dort und beim zuständigen Postamt kam es in der zweiten Oktoberhälfte 2020 zu Verzögerungen aus unterschiedlichen Gründen. Solche können jedoch dem Widerbeklagten nicht angelastet werden. Vielmehr konnte er bei einer Sendung, die er am 14.10.2020 ordnungsgemäß zur Post aufgegeben hatte, davon ausgehen, dass diese spätestens am übernächsten Werktag, also am 16.10.2020, dem Adressaten „Kirchliches Arbeitsgericht“ zugeht. Dies wären nämlich die üblichen regelmäßigen Postlaufzeiten. Nur mit diesen muss der Versender rechnen.

**54**



Danach ist eine dem Widerbeklagten zurechenbare Verzögerung der Klageerhebung nicht erkennbar. Die Widerklage ist auch deshalb unbegründet.

**55**

Nach alledem war zu entscheiden wie geschehen.

D.

**56**

Auf den entsprechenden Antrag der Beklagten/Widerklägerin waren deren notwendige Auslagen dieses (gesamten) Verfahrens, nämlich diejenigen ihrer anwaltlichen Vertretung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht, dem Kläger - unabhängig von der Entscheidung in der Sache - aufzuerlegen (§ 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. Verbindung mit §§ 17 Abs. 1 Satz 1, Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO).

**57**

Das Erfordernis der anwaltlichen Vertretung zur Rechtswahrung folgt zunächst aus der streitgegenständlichen Rechtsmaterie. Die Rechtsverfolgung selbst war nicht von vorneherein so ohne Erfolgsaussicht, dass die materielle Pflicht zur Kostenübernahme hätte verneint müssen. Auch war der Kläger anwaltlich vertreten.

**58**

Gerichtgebühren werden vor den kirchlichen Arbeitsgerichten nicht erhoben (§ 12 Abs. 1, S.1 KAGO).

E.

**59**

Die Zulassung der Revision kam nicht in Frage, da die (kirchen-) gesetzlichen Voraussetzungen nach § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorlagen. Es galt, den vorgefundenen Einzelfall zu entscheiden. Von divergenzfähigen Entscheidungen wird nicht abgewichen.