

Titel:

Ersetzung der von der Mitarbeitervertretung verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung eines Mitarbeiters nach Maßgabe der Anlage 33 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes

Normenkette:

MAVO Augsburg § 33 Abs. 2 S. 1, § 35 Abs. 1 Nr. 1

Leitsätze:

1. Die über eine beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme des Dienstgebers in formierte Mitarbeitervertretung hat folgende Optionen: Sie kann einer vom Dienstgeber vorgesehenen personellen Einzelmaßnahme zustimmen oder die Zustimmung ausdrücklich verweigern oder die Wochenfrist des § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO verstreichen lassen. Ob sie sich gegen eine personelle Einzelmaßnahme wenden will, hängt allein von der EntschlieÙung der Mitarbeitervertretung ab. Dasselbe gilt auch von den Gründen, die sie für ihre Verweigerung anführen will. Es gibt keine materiell richtige oder unrichtige Entscheidung der Mitarbeitervertretung, es gibt nur eine begründete oder unbegründete Zustimmungsverweigerung (im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 99 BetrVG). (Rn. 53)

2. Es steht der Mitarbeitervertretung frei, ob sie sich gegen eine vom Dienstgeber vorgesehene Eingruppierung wenden will oder nicht. Im Falle der Zustimmungsverweigerung bestimmt die Mitarbeitervertretung das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts dahingehend, ob aus den im Zustimmungsverfahren rechtzeitig angeführten Gründen die Zustimmungsverweigerung gerechtfertigt ist oder nicht. (Rn. 54)

3. Zur Eingruppierung eines sog. Anleiters nach Anlage 33 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen C.-verbandes. (Rn. 46 – 75)

In den "unstreitigen" Fällen, in denen der Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung eine Eingruppierung übereinstimmend richtig oder übereinstimmend falsch beurteilen, kommt es zu keinem Zustimmungsersetzungsverfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht. (Rn. 55) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Eingruppierung, Caritasverband, Entgeltgruppe, Zustimmung, Mitarbeitervertretung, Mitbestimmungsrecht, Zustimmungsverweigerung, Ersetzung der Zustimmung, Dienstvereinbarung, personelle Einzelmaßnahme, Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Augsburg

Tenor

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. in die Entgeltgruppe S 4 Ziffer 3 des Anhangs B der Anlage 33 AVR Caritas wird ersetzt.
2. Die notwendigen Auslagen der Beklagten trägt der Kläger.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Der Kläger begehrt die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung eines Mitarbeiters nach Maßgabe der Anlage 33 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen C.-verbandes (AVR C.).

2

Der Kläger ist ein kirchlich-caritativer Verein der freien Wohlfahrtspflege mit Sitz in A. Dort betreibt er u.a. das Einrichtung B. Die Beklagte ist die für diese Einrichtung gewählte Mitarbeitervertretung (MAV). Bei dem Kläger findet die Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese A. (M. A.) Anwendung.

3

Mit Schreiben vom 27.07.2020 (vgl. Anlage 2 zur Klage vom 25.03.2021) beantragte der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters C. als Anleiter zum 07.09.2020 und zu dessen vorgesehener Eingruppierung in „Anlage 33, S04, Stufe 2“.

4

Die Beklagte stimmte mit Antwortschreiben vom 19.08.2020 (vgl. ebenfalls Anlage 2 zur Klage vom 25.03.2021) nicht zu. Zur Begründung führte sie u.a. aus, in jahrzehntelanger betrieblicher Praxis seien in der Einrichtung B. alle Mitarbeiter als Ausbilder/Anleiter mit Meisterprüfung oder Ausbildereignung in die Vergütungsgruppe S. 8 eingestellt worden. Vor der Anlage 33 seien die Meister/Ausbilder in der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 11 mit vierjähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe 5b eingestellt worden. Nach der Überleitung in die Anlage 33, wie in der Zuordnungstabelle vorgesehen, seien alle Meister/Ausbilder/Anleiter in die S. 8 übergeleitet worden. Nach der Aufteilung der S. 8 in S 8a und S 8b seien alle Meister/Ausbilder/Anleiter in die S 8b übergeleitet worden, da bei S 8a keine Meister/Ausbilder/Anleiter vorkämen. Die Mitarbeitervertretung sehe in der Eingruppierung von Herrn C. in die Vergütungsgruppe S. 4 Stufe 2 eine Ungleichbehandlung entgegen der langjährigen betrieblichen Praxis. Der Vorgänger von Herrn C. sei auch in S 8b eingruppiert gewesen. Nach § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO hätten Dienstgeber und Mitarbeitervertretung darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

5

Bei einem Einigungsgespräch zwischen den Parteien am 23.09.2020 (vgl. dazu die Anlage 6 zur Klage vom 25.03.2021) wurde keine Einigung erzielt. Die Mitarbeitervertretung blieb dabei, dass Herr C. in S 8b einzugruppieren sei. Die Dienstgebervertreter vertraten die Ansicht, dass Herr C. in S. 4 mit seiner Ausbildung richtig beschrieben sei; er habe eine Gesellenausbildung und keine Fachwirtausbildung.

6

In einer E-Mail des MAV-Vorsitzenden vom 30.09.2020 (vgl. Anlage K 7 zur Klage vom 25.03. 2021) an die Dienstgebervertreter hieß es dann: „... , wir rücken von der 8b ab. Aber wir sehen Hr. C. in der S. 7 Fallgruppe 3, da er wie in Hochziffer 27 verlangt, über die Ausbildereignung verfügt“.

7

Der Dienstgeber hielt an der von ihm vorgesehenen Eingruppierung in Entgeltgruppe S. 4 fest. Ein Zustimmungsersetzungsverfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht leitete er nicht ein.

8

Die Mitarbeitervertretung (= jetzige Beklagte und damalige Klägerin) reichte beim hiesigen Kirchlichen Arbeitsgericht eine Klage vom 30.11.2020 wegen Verletzung des Zustimmungsverfahrens nach § 33 Abs. 4 MAVO gegen den Dienstgeber (= jetzigen Kläger und damaligen Beklagten) ein (vgl. Anlage 9 zur hiesigen Klage vom 25.03.2021). In dem Rechtsstreit 1 MV 14/20 fand am 01.03.2021 eine mündliche Verhandlung statt, in der die Parteivertreter übereinstimmend erklärten, dass sich das Beteiligungsverfahren ausschließlich auf die zutreffende Eingruppierung beziehe; der Einstellung des Herrn C. habe die Mitarbeitervertretung zugestimmt. Auf Vorschlag der Kammer 1 schlossen die Parteien am 01.03.2021 einen Vergleich, mit dem sich der damalige Beklagte (= jetzige Kläger) verpflichtete, in einer Frist von einem Monat [ab 01.03.2021] die Klage auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. in die Entgeltgruppe S. 4 Ziffer 3 Anlage 33 AVR vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht gegen die damalige Klägerin (= jetzige Beklagte) zu erheben. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf das Sitzungsprotokoll vom 01.03.2021 - 1 MV 14/20 - Bezug genommen (vgl. Anlage 11 zur hiesigen Klage vom 25.03.2021).

9

Daraufhin hat der Kläger die vorliegende Klage vom 25.03.2021 beim hiesigen Kirchlichen Arbeitsgericht eingereicht und damit den jetzigen Rechtsstreit 2 MV 14/21 eingeleitet.

10

Der Kläger vertritt den Standpunkt, der zum 07.09.2020 als Anleiter eingestellte Mitarbeiter C. sei in Entgeltgruppe S. 4 Ziffer 3 des Anhangs B der Anlage 33 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen C.-verbandes (AVR) zutreffend eingruppiert.

11

Der Mitarbeiter C. verfüge über eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung, über eine Ausbildereignung sowie über Berufserfahrung (vgl. Lebenslauf: Anlage 4 zur Klage vom 25.03.2021). Er sei

als Anleiter für den Unterricht im Berufsfeld „Lager/Handel“ in der Einrichtung B. im Rahmen des kooperativen Berufsvorbereitungsjahres (BVJ/k) des Bayerischen Landesamts für Schulen zu 15% und der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit zu 85% tätig.

12

Die Einrichtung sei ein sog. Komplexträger, d.h. sie führe differierende Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) durch. Der Mitarbeiter C. sei in den Maßnahmen BvB und BVJ/k nach dem SGB III (Arbeitsförderung) eingesetzt. Maßnahmen nach dem SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung) fielen nicht in seinen Arbeitsbereich.

13

Zielsetzung der Maßnahmen sei u.a. die Vertiefung der beruflichen Orientierung sowie die Vermittlung von allgemeinbildenden und berufsbezogenen Kompetenzen. Im Bereich des BVJ/k sei der Mitarbeiter C. für den handlungsorientierten Unterricht eingesetzt. Darüber hinaus sei er bei der BvB neben dem fachpraktischen Unterricht „Lager/Handel“ in den Bereichen „Medienkompetenz, Berufsorientierung und Bewerbungstraining“ und „Lebenspraktische Fertigkeiten“ tätig. Die Tätigkeit der BVJ/k mache einen Zeitanteil von 17,95% der Gesamtarbeitszeit einer Woche und die Tätigkeit der BvB einen Zeitanteil von 82,05% aus. Der Kläger verweist in diesem Zusammenhang auf die Maßnahmenbeschreibungen BvB und BVJ/k in Anlage 5 zur Klage vom 25.03.2021.

14

Nach Ansicht des Klägers ist keiner der in § 35 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 MAVO genannten Gründe gegeben, aus denen die Beklagte die Zustimmung zur Eingruppierung verweigern könnte.

15

Der Beklagte stütze sich ersichtlich auf den Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO. Dieser greife ein, wenn der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht bestehe, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden solle. Die von der Beklagten angeführte Ungleichbehandlung liege jedoch nicht vor. Für die Eingruppierung sei die „Tarifautomatik“ maßgeblich. Nur wenn alle Voraussetzungen der Tätigkeitsmerkmale und der zugehörigen Anmerkungen erfüllt seien, könne ein Mitarbeiter in die jeweilige Vergütungs- oder Entgeltgruppe eingruppiert werden. Bei der Beantwortung der Frage nach der „richtigen“ Eingruppierung im konkreten Einzelfall gebe es keine Bindung an vorangegangene vermeintliche „Präzedenzfälle“ und auch keine „Gleichheit im Unrecht“. Falls eine anderweitige frühere Eingruppierungsbeurteilung unzutreffend gewesen sei, müssten sich die Rechtsträger und Dienstgeber hieran nicht festhalten lassen. Ein Anspruch auf eine bestimmte Eingruppierung aus betrieblicher Übung könne dementsprechend ebenfalls nicht bestehen.

16

Der Kläger meint, im hiesigen Verfahren könne ausschließlich der von der Beklagten im Ablehnungsschreiben vom 19.08.2020 (vgl. Anlage 2 zur Klage vom 25.03.2021) genannte Grund, also die Ungleichbehandlung, überprüft werden. Ein Nachschieben von Gründen nach Ablauf der Frist gemäß § 33 Abs. 2 MAVO sei nicht mehr möglich.

17

Ergänzend führt der Kläger aus, dass hier auch kein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO vorliege. Dieser greife ein, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstoße. Ein solcher Verstoß sei nicht gegeben, da der Mitarbeiter C. ordnungsgemäß in Entgeltgruppe S. 4 Ziffer 3 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR eingruppiert sei. Die subjektiven Voraussetzungen der Entgeltgruppe S. 7 Ziffer 3 oder der Entgeltgruppe S 8b Ziffer 4 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR seien nicht erfüllt, da der Mitarbeiter C. weder über den Meister/Fachwirt noch über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfüge. Die Ausbildereignungsprüfung ersetze diese Zusatzqualifikation nur in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Da die Einrichtung B. ein sog. Komplexträger sei und der Mitarbeiter C. im Bereich der Arbeitsförderung nach SGB III eingesetzt sei, könnten diese Tätigkeitsmerkmale hier nicht zur Anwendung kommen.

18

Der Kläger beantragt zuletzt,

die mit dem Schreiben vom 19.08.2020 verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Herrn C. als Anleiter in die Entgeltgruppe S. 4 Ziffer 3 des Anhangs B der Anlage 33 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen C.-verbandes in der jeweils gültigen Fassung zu ersetzen.

19

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

20

Die Beklagte vertritt den Standpunkt, sie habe die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S. 4 Ziffer 3 zu Recht verweigert. Der Mitarbeiter C. erfülle jedenfalls die Voraussetzungen einer Eingruppierung in Entgeltgruppe S. 7 Ziffer 3.

21

Sie verweist auf die in den Leistungsbeschreibungen BVJ/k und BvB dargestellten Anforderungen (vgl. dazu die Anlagen zur Klageerwidern vom 01.05.2021). Dort werde nach einem in Ausbildung und Umgang mit schwierigen Jugendlichen erfahrenen Personal verlangt. Darauf sei aber vom Kläger bei der Eingruppierung des Mitarbeiters C. keine Rücksicht genommen worden. Die Beklagte sehe die richtige Eingruppierung mindestens in der S. 6, die gestrichen und in die S. 7 übergeleitet worden sei.

22

Das Argument, dass die Einrichtung hauptsächlich mit Beruflicher Reha befasst sei, hält die Beklagte für nicht stichhaltig. Der Begriff der Beruflichen Reha tauche bei den Entgeltgruppen der Anlage 33 überhaupt nicht auf. Die Beklagte sehe die Einrichtung auch als einen Komplexträger, der in Rehabilitation, Erziehungs- und Behindertenhilfe tätig sei. Der Mitarbeiter C. erfülle bezüglich der Entgeltgruppe S. 7 Ziffer 3 die Anmerkung der Hochziffer 27, da der Wortlaut „Einrichtungen der Behindertenhilfe“ einen Oberbegriff darstelle und auch Einrichtungen wie die Einrichtung B. erfasse.

23

Wegen der Einzelheiten des hier nur knapp dargestellten Sach- und Streitstandes und der Rechtsausführungen der Parteien wird entsprechend § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG und § 27 KAGO Bezug genommen auf die Klage vom 25.03.2021, auf die Klageerwidern vom 01.05.2021, auf sämtliche eingereichten Unterlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 28.06.2021.

Entscheidungsgründe

24

Die Klage auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. hat Erfolg.

25

I. Die Klage ist zulässig.

26

(1. Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Das vorliegende Verfahren betrifft eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Augsburg (MAVO Augsburg - im Folgenden auch kurz MAVO genannt). Der Kläger begehrt nach § 33 Abs. 4 in Verbindung mit § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Augsburg die Ersetzung der Zustimmung zu einer Eingruppierung.

27

Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO örtlich zuständig, weil die Beklagte ihren Sitz in dessen Dienstbezirk hat.

28

2. Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Augsburg der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber unterrichtet nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO Augsburg die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung.

29

Es bedarf keiner näheren Prüfung, ob das Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 2 MAVO Augsburg und die Einigungsverhandlung nach § 33 Abs. 3 MAVO Augsburg ordnungsgemäß durchgeführt worden sind. Im Vorprozess 1 MV 14/20 hatte der damalige Beklagte (= jetzige Kläger) unter anderem gerügt, dass die damalige Klägerin (= jetzige Beklagte) ihre Einwendungen mit ihrem die Zustimmung verweigernden Schreiben vom 19.08.2020 nicht innerhalb der einwöchigen Frist nach § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO erhoben habe. Die Parteien haben aber in dem gerichtlichen Vergleich vom 01.03.2021 - 1 MV 14/20 - vereinbart, dass der damalige Beklagte (= jetzige Kläger) in einer Frist von einem Monat [ab 01.03.2021] die Klage auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. in die Entgeltgruppe S. 4 Ziffer 3 Anlage 33 AVR vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht gegen die damalige Klägerin (= jetzige Beklagte) erhebt. Somit ist im vorliegenden Rechtsstreit davon auszugehen, dass der „vorgerichtliche“ Teil des Zustimmungsverfahrens ohne Einigung ordnungsgemäß abgeschlossen ist und die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu der vom Dienstgeber vorgesehenen Eingruppierung eben nicht bereits nach § 33 Abs. 2 Satz 2 oder nach § 33 Abs. 3 Satz 4 MAVO Augsburg als erteilt gilt.

30

3. Das Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin für ihren Zustimmungsersetzungsantrag ergibt sich zum einen aus § 33 Abs. 4 MAVO Augsburg, wonach der Dienstgeber in den Fällen des § 35 MAVO Augsburg das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert hat, und zum anderen aus Ziff. 1 des gerichtlichen Vergleichs vom 01.03.2021 - 1 MV 14/20 -.

31

Nach dem Vorbringen beider Parteien ist anzunehmen, dass auf das Arbeitsverhältnis des in der Einrichtung B. beschäftigten Mitarbeiters C. die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen C.-verbandes (AVR Caritas) Anwendung finden und dass sich hiernach auch seine Eingruppierung richtet.

32

Die Beklagte hat nicht die Zustimmung zur Einstellung, sondern (lediglich) zu der vom Kläger vorgesehenen Eingruppierung des Mitarbeiters C. verweigert. Sie stützt sich auf Verweigerungsgründe, die zumindest unter § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO Augsburg und möglicherweise auch unter § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Augsburg eingeordnet werden können. Ob ihrer Argumentation zu folgen ist und ob damit die Zustimmung verweigert werden kann, ist nicht im Rahmen der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit der Klage zu prüfen.

33

II. Die zulässige Klage ist begründet.

34

Die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. in die Entgeltgruppe S. 4 Ziffer 3 des Anhangs B der Anlage 33 AVR Caritas ist zu ersetzen. Die Beklagte hat die vom Kläger erbetene Zustimmung im Ergebnis zu Unrecht verweigert.

35

1. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen Einordnung in ein vor gegebenes Entgeltschema. Es handelt sich dabei um einen Akt der Rechtsanwendung durch den Dienstgeber. Hieran ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die Anwendung allgemeiner und interpretationsbedürftiger Vergütungsmerkmale im Einzelfall zutreffend erfolgt (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Rottenburg-Stuttgart 22. Juni 2012 - AS 07/12 -; Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 4. Februar 2019 - 2 MV 18/18 -; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 8. Auflage 2019, § 35, Rn. 5 f.). Die in § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO vorausgesetzte Pflicht des Dienstgebers zur Eingruppierung und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung dienen der Transparenz und der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit (vgl. Eichstätter Kommentar - Schmitz, 1. Aufl. 2014, § 35 MAVO, Rn. 4).

36

Die für die Eingruppierung maßgeblichen Grundsätze sind im Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas (im Bereich der Regionalkommission Bayern) wie folgt geregelt:

37

(a) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

38

(b) Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

39

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

40

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

41

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

42

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

43

(c) Tätigkeitskombinationen, die in den Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR genannt sind, gelten als ein Tätigkeitsmerkmal, mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach Absatz b Unterabs. 2 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.

44

(d) Die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Dienstvertrag anzugeben.

45

Die Eingruppierung ist keine konstitutive Maßnahme, sondern ein Akt der Rechtsanwendung. Wie sich aus Abschnitt I Abs. a der Anlage 1 zu den AVR ergibt, „ist“ der Mitarbeiter nach den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert (sog. Eingruppierungsautomatik oder Tarifautomatik). Er „wird“ also nicht durch eine konstitutive Entscheidung des Dienstgebers eingruppiert. Vielmehr beurteilt der Dienstgeber bei der Eingruppierung die Rechtslage. Dementsprechend handelt es sich bei dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Augsburg um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (vgl. Bundesarbeitsgericht 30. Oktober 2003 - 8 ABR 47/02 - zu § 99 BetrVG).

46

2. Für den Mitarbeiter C., der in der Einrichtung B. als sog. Anleiter eingestellt wird, gilt die Anlage 33 zu den AVR Caritas, die besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst enthält. Hierüber besteht zwischen den Parteien auch kein Streit.

47

Dem § 11 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas ist zu entnehmen, dass sich die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B dieser Anlage richtet. Die Eingruppierungsgrundsätze im Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas gelten auch für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst (vgl. § 1 Abs. 1 und Abs. 2 der Anlage 33 zu den AVR Caritas).

48

Soweit für den vorliegenden Fall von Interesse, enthält der Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas folgende Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale:

1. Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten ²

2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern, Heilerziehungspflegern, Heilerziehern mit staatlicher Anerkennung ³

3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe ²¹

4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen

S. 5

(derzeit nicht besetzt)

S. 6

(derzeit nicht besetzt)

S. 7

(Fussnote:(1. (weggefallen))) (Fussnote:(2. (weggefallen))) (Fussnote:(3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbil-)) (Fussnote:(dung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkran)) (Fussnote:(ken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe 21, 26, 27))

4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen ¹⁴

5. Mitarbeiter mit Meisterprüfung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosenoder Straffälligenhilfe ²¹, (Fussnote:(Berufliche Anleitung umfasst im Wesentlichen Arbeitstraining, Arbeitsanleitung und Arbeitstherapie im Rahmen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation sowie der Resozialisierung.)) (Fussnote:(Dem Mitarbeiter mit Meisterprüfung sind gleichgestellt Techniker im Sinne)) (Fussnote:(der Anmerkung 20 sowie Mitarbeiter, die einen vergleichbaren Ausbildungs)) (Fussnote:(gang mit vorgeschriebener Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben (z.B.))

6. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/ Techniker als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen ²⁰

7. Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

S 8a

Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ³, (Fussnote:(staatlich geprüfte Betriebswirte, staatlich geprüfte Ökotrophologen.))

S 8b

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten ^{3, 5, 6}

2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung

3. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen ^{14, 20}

4. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Erzieher am Arbeitsplatz in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe ^{21, 22, 26, 27}

5. Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit als verantwortlicher Leiter eines Arbeitsbereiches, wenn ihnen mindestens zwei Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

Berufliche Anleitung umfasst im Wesentlichen Arbeitstraining, Arbeitsanlei-tung und Arbeitstherapie im Rahmen der medizinischen, beruflichen und so-zialen Rehabilitation sowie der Resozialisierung.

Dem Mitarbeiter mit Meisterprüfung sind gleichgestellt Techniker im Sinne der Anmerkung 20 sowie Mitarbeiter, die einen vergleichbaren Ausbildungs- gang mit vorgeschriebener Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben (z.B. staatlich geprüfte Betriebswirte, staatlich geprüfte Ökotrophologen)."

49

(49) Die Anmerkungen („Hochziffern“) 21 bis 27 zu den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas lauten wie folgt:

„23 Ein Teilbereich ist die Zusammenfassung von mehreren Ausbildungs- oder Anleitungsgruppen. Eine Gruppe ist eine Organisationseinheit, in der mehrere auszubildende oder anzuleitende Personen zusammengefasst sind und für die ein Ausbilder/Anleiter verantwortlich ist.“

24 Die Leitung des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung umfasst im Wesentlichen die Verantwortung für Organisation, Koordination, Überwachung und Planung der beruflichen Ausbildung/Anleitung in einer Einrichtung.

25 Eine Gruppe ist eine Organisationseinheit, in der mehrere auszubildende oder anzuleitende Personen zusammengefasst sind und für die ein Ausbilder/Anleiter verantwortlich ist.

26 Voraussetzung für die Eingruppierung von Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung/Meisterprüfung ist

a) in Einrichtungen der Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt, die der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Sozialgesetzbuch entspricht,

b) in Einrichtungen der Erziehungshilfe, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt, die den Richtlinien über die Ausbilder-Fortbildung des Bundesverbandes katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe (BVKE) entspricht.

27 Voraussetzung für die Eingruppierung ist in Einrichtungen der Behindertenhilfe, dass der Mitarbeiter anstelle der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation über die Ausbildereignungsprüfung verfügt."

50

(50) 3. Nach der freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des Gerichts (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) sind die von der Beklagten geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe nicht gegeben.

51

(51) a) Nach § 35 Abs. 2 MAVO Augsburg kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung [hier: zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern] nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt, und/oder

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.

52

Bei der Prüfung, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 35 Abs. 2 MAVO Augsburg vorliegt, kommt es nur auf die Berechtigung der rechtzeitig und formgerecht vorgebrachten Gründe an, nicht etwa darauf, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung - vielleicht aus anderen Gründen - hätte zu Recht verweigern können.

53

Die über eine beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme des Dienstgebers informierte Mitarbeitervertretung hat folgende Optionen: Sie kann einer vom Dienstgeber vorgesehenen personellen Einzelmaßnahme zustimmen oder die Zustimmung ausdrücklich verweigern oder die Wochenfrist des § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO verstreichen lassen. Ob sie sich gegen eine personelle Einzelmaßnahme wenden will, hängt allein von der Entschließung der Mitarbeitervertretung ab. Dasselbe gilt auch von den Gründen, die sie für ihre Verweigerung anführen will. Es gibt keine materiell richtige oder unrichtige Entscheidung der Mitarbeitervertretung, es gibt nur eine begründete oder unbegründete Zustimmungsverweigerung (zum weltlichen Recht der Arbeitnehmervertretungen vgl. etwa Bundesarbeitsgericht 3. Juli 1984 - 1 ABR 74/82 -; Bundesarbeitsgericht 17. November 2010 - 7 ABR 120/09 -; Arbeitsgericht Passau 27. Februar 2019 - 5 BV 14/18 -).

54

Es steht der Mitarbeitervertretung also frei, ob sie sich gegen eine vom Dienstgeber vorgesehene Eingruppierung wenden will oder nicht. Im Falle der Zustimmungsverweigerung bestimmt die Mitarbeitervertretung das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts dahingehend, ob aus den im Zustimmungsverfahren - hier: im Schreiben vom 19.08.2020 (vgl. Anlage 2 zur hiesigen Klage vom 25.03.2021) - angeführten Gründen die Zustimmungsverweigerung gerechtfertigt ist oder nicht.

55

In den „unstreitigen“ Fällen, in denen der Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung eine Eingruppierung übereinstimmend richtig oder übereinstimmend falsch beurteilen, kommt es zu keinem Zustimmungsersetzungsverfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht.

56

b) Die Beklagte beruft sich in ihrem Schreiben vom 19.08.2020 (vgl. Anlage 2 zur hiesigen Klage vom 25.03.2021), mit dem sie die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. in Entgeltgruppe S. 4 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas verweigert hat, im Wesentlichen darauf, dass sie in der Eingruppierung von Herrn C. in die S. 4 eine Ungleichbehandlung entgegen der langjährigen betrieblichen Praxis sehe. Bei der Überleitung in die Anlage 33 seien die Meister/Ausbilder/Anleiter in die S. 8 bzw. - nach der Aufteilung der S. 8 in S 8a und S 8b - in die S 8b übergeleitet worden. Der Vorgänger von Herrn C. sei auch in S 8b eingruppiert gewesen.

57

Die Argumentation der Beklagten mit der Ungleichbehandlung ist dem Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO Augsburg (Verdacht der Benachteiligung des Mitarbeiters ohne sachlichen Grund) zuzuordnen. Der Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Augsburg kommt insoweit in Betracht, als die Beklagte den § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO zitiert und zudem der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz als sonstiges geltendes Recht angesehen werden kann.

58

Im vorliegenden Rechtsstreit vertritt die Beklagte die Auffassung, der Mitarbeiter C. erfülle jedenfalls die Voraussetzungen einer Eingruppierung in Entgeltgruppe S. 7 Ziffer 3. In dem Schreiben vom 19.08.2020, mit dem sie die Zustimmung zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe S. 4 verweigert hat, ist dagegen keine Rede davon, dass und warum er in die Entgeltgruppe S. 7 eingruppiert sein könnte.

59

c) Die von der Beklagten bei ihrer Zustimmungsverweigerung angegebenen Gründe rechtfertigen nicht den Verdacht, dass der als sog. Anleiter eingestellte Mitarbeiter C. durch die Beurteilung des Klägers, wonach der Mitarbeiter in Entgeltgruppe S. 4 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas „richtig“ eingruppiert ist, unter dem Gesichtspunkt des § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO Augsburg ohne sachliche Gründe benachteiligt werden soll.

60

Wie bereits ausgeführt, kommt es bei jeder Eingruppierung ausschließlich auf die „Eingruppierungsautomatik“ nach den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen an. Der Normenvollzug durch zutreffende Anwendung der Eingruppierungsmerkmale unter Berücksichtigung der „Eingruppierungsautomatik“ im Einzelfall kann nicht als Benachteiligung im Sinne des § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO Augsburg angesehen werden. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden (§ 26 Abs. 1 Satz 2

MAVO). Daraus folgt, dass Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in jedem Einzelfall einer Eingruppierung aufs Neue darauf bedacht sein müssen, eine „richtige“ Beurteilung bzw. Mitbeurteilung zu treffen.

61

Der Mitarbeiter ist nach Abschnitt I Abs. b Unterabs. 1 der Anlage 1 zu den AVR Caritas in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm [und nicht etwa von anderen oder vergleichbaren Mitarbeitern] nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Auf die Eingruppierung anderer Mitarbeiter des Klägers, insbesondere des „Vorgängers“ des Mitarbeiters C., und darauf, ob jene Eingruppierung „richtig“ oder „falsch“ beurteilt worden ist, kommt es daher hier nicht an. Bei der Beantwortung der Frage nach der „richtigen“ Eingruppierung im konkreten Einzelfall gibt es keine Bindung an vorangegangene vermeintliche Präzedenzfälle.

62

Ebenso wenig gibt es dabei eine „Gleichheit im Unrecht“: Falls eine anderweitige frühere Eingruppierungsbeurteilung unzutreffend war, müssen sich die Rechtsträger und Dienstgeber in vermeintlich vergleichbaren Fällen hieran nicht festhalten lassen (Entsprechendes gilt für die Mitarbeitervertretungen bei der Anwendung der AVR Caritas.).

63

Allein daraus, dass mit dem Mitarbeiter C. angeblich vergleichbare Mitarbeiter, insbesondere sein „Vorgänger“, eine höhere Vergütung als nach Entgeltgruppe S. 4 erhalten (haben), kann daher nicht der Verdacht abgeleitet werden, dass der Mitarbeiter C. durch die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung „ohne sachliche Gründe [...] benachteiligt werden soll“ (vgl. § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO Augsburg).

64

d) Die von der Beklagten bei ihrer Zustimmungsverweigerung angegebene(n) Gründe rechtfertigen nicht die Annahme, dass die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung des als sog. Anleiter eingestellten Mitarbeiters C. in Entgeltgruppe S. 4 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas unter dem Gesichtspunkt des § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen [hier: AVR Caritas], eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt.

65

aa) Die Beurteilung des Klägers, der Mitarbeiter C. sei in Entgeltgruppe S. 4 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert, kann nicht als Verstoß gegen § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO Augsburg oder als Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gewertet werden.

66

Die im obigen Abschnitt II. 3. c) dieser Entscheidungsgründe dargelegten Erwägungen gelten insoweit entsprechend.

67

bb) Ein angeblicher Verstoß der vom Kläger vorgesehenen Eingruppierung des Mitarbeiters C. in Entgeltgruppe S. 4 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas gegen eine kircheneigene Ordnung [hier: AVR Caritas] kann nicht erfolgreich damit begründet werden, dass der Mitarbeiter C. in Entgeltgruppe S 8b „richtig“ eingruppiert sei.

68

Die Beklagte, die mit den für ihre Zustimmungsverweigerung angegebenen Gründen das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts bestimmt, hat in ihrem Schreiben vom 19.08.2020 (vgl. Anlage 2 zur Klage vom 25.03.2021) geltend gemacht, eine Eingruppierung des Mitarbeiters C. in Entgeltgruppe S. 4 statt in Entgeltgruppe S 8b stelle eine Ungleichbehandlung und einen Verstoß gegen die langjährige betriebliche Praxis dar.

69

Legt man das Schreiben der Beklagten vom 19.08.2020 dahingehend aus, dass sie ihre Zustimmungsverweigerung (auch) darauf stützt, dass der Mitarbeiter C. eben in Entgeltgruppe S 8b „richtig“ eingruppiert sei, ist für das Kirchliche Arbeitsgericht gleichwohl nicht ersichtlich, dass die gesamte vom Mitarbeiter C. nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe S 8b entspricht. Der Mitarbeiter C. ist als sog. Anleiter eingestellt worden. Im Zustimmungersuchen des Klägers an die Beklagte vom 27.07.2020 (vgl. Anlage 2 zur Klage vom 25.03.2021) ist als Einsatzort

angegeben: „Lehrkraft Berufsorientierung und Bewerbungstraining Anleiter Lager/Handel/Wirtschaft in BvB-Regional sowie BvJ k“. Der Mitarbeiter C. verfügt nach seinem Lebenslauf (vgl. Anlage 4 zur Klage vom 25.03.2021) über eine abgeschlossene Berufsausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel und über den sog. Ausbilderschein der IHK, also über die Ausbildereignungsprüfung. Er verfügt nicht über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Anmerkung („Hochziffer“) 26 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S. 8 bis S. 18 (Anhang B zur Anlage 33).

70

Es mag sein, dass der Mitarbeiter C. mit beruflicher Anleitung im Sinne der Anmerkung („Hochziffer“) 21 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S. 8 bis S. 18 (Anhang B zur Anlage 33) befasst ist. Doch angesichts der subjektiven Voraussetzungen ist nicht erkennbar, dass hier eine der Fallgruppen Nr. 1 bis 5 der Entgeltgruppe S 8b einschlägig ist. Insbesondere sind die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 8b Nr. 4 nicht erfüllt, denn der Mitarbeiter C. ist kein „Mitarbeiter mit Meisterprüfung“ und auch kein „Erzieher“ (= pädagogische Fachkraft, die eine entsprechende Ausbildung an einer Fachschule, einer Fachakademie oder einem Berufskolleg durchlaufen hat). Die bezüglich der Anmerkung („Hochziffer“) 27 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S. 8 bis S. 18 (Anhang B zur Anlage 33) aufgeworfene Frage, ob die vom Kläger als sog. Komplexträgerin bezeichnete Einrichtung B. als Einrichtung der Behindertenhilfe anzusehen ist, kann daher offen bleiben. Es bedarf auch keiner näheren Prüfung, welche Arbeitsvorgänge im Sinne von Abschnitt I Abs. b Satz 2 der Anlage 1 zu den AVR Caritas denn bei der gesamten auszuübenden Tätigkeit des Mitarbeiters C. eigentlich anfallen.

71

cc) Ein angeblicher Verstoß der vom Kläger vorgesehenen Eingruppierung des Mitarbeiters C. in Entgeltgruppe S. 4 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas gegen eine kircheneigene Ordnung (hier: AVR Caritas) kann auch nicht erfolgreich damit begründet werden, dass der Mitarbeiter C. in Entgeltgruppe S. 7 „richtig“ eingruppiert sei.

72

Wie bereits im Abschnitt II. 3. a) dieser Entscheidungsgründe erläutert, kommt es bei der Prüfung, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 35 Abs. 2 MAVO Augsburg vorliegt, nur auf die Berechtigung der rechtzeitig und formgerecht vorgebrachten Gründe an, nicht etwa darauf, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung - vielleicht aus anderen Gründen - hätte zu Recht verweigern können.

73

Die Beklagte, die mit den für ihre Zustimmungsverweigerung angegebenen Gründen das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts bestimmt, hat in ihrem Schreiben vom 19.08.2020 (vgl. Anlage 2 zur Klage vom 25.03.2021) eine etwaige Eingruppierung des Mitarbeiters C. in die Entgeltgruppe S. 7 nicht einmal erwähnt. Auch bei dem Einigungsgespräch zwischen den Parteien am 23.09.2020 (vgl. dazu die Anlage 6 zur Klage vom 25.03.2021) ging es offenbar ausschließlich um die Alternativen Entgeltgruppe S. 4 oder Entgeltgruppe S 8b. Erst in einer E-Mail des MAV-Vorsitzenden vom 30.09.2020 (vgl. Anlage K 7 zur Klage vom 25.03.2021) an den Dienstgeber hieß es dann: „... wir rücken von der 8b ab. Aber wir sehen Hr. C. in der S. 7 Fallgruppe 3, da er wie in Hochziffer 27 verlangt, über die Ausbildereignung verfügt“. Auch im vorliegenden Rechtsstreit hat die Beklagte diesen Standpunkt vertreten.

74

Ob die Zustimmung mit dieser „nachgeschobenen“ Begründung hätte verweigert werden können, ist jedoch vom Kirchlichen Arbeitsgericht nicht zu prüfen. Im Übrigen ist durchaus zweifelhaft, ob die vom Kläger als sog. Komplexträgerin beschriebene Einrichtung B. als eine Einrichtung der Behindertenhilfe im Sinne der Anmerkung („Hochziffer“) 27 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S. 8 bis S. 18 (Anhang B zur Anlage 33) anzusehen wäre. Es mag sein, dass die Bezeichnung „Einrichtung der Behindertenhilfe“ einen Oberbegriff darstellt, welcher auch, aber nicht nur die Werkstatt für behinderte Menschen umfasst (vgl. Bundesarbeitsgericht 18. Januar 2018 - 6 AZR 550/17 -, Rn. 29, 30). Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob die besagte Anmerkung („Hochziffer“) 27 auch herangezogen werden kann, wenn ein Mitarbeiter bei einem sog. Komplexträger beschäftigt ist und die gesamte von ihm auszuübende Tätigkeit überwiegend im Regelungsbereich des SGB III (Arbeitsförderung) und nicht des SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) erbracht wird.

75

4. Nach alledem ist die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. in die Entgeltgruppe S. 4 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu ersetzen, weil die von der Beklagten geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe nicht durchgreifen.

76

Eine Entscheidung über die Stufenzuordnung ist nicht veranlasst, weil die Klägervertreterinnen im Termin am 28.06.2021 Bezug auf den Antrag in der Klage vom 25.03.2021 ohne den Zusatz „Stufe 2“ genommen haben (vgl. Seite 2 des Sitzungsprotokolls vom 28.06.2021) und die derzeitige Stufenzuordnung zwischen den Parteien offenbar nicht im Streit steht.

77

III. Gerichtsgebühren werden nach § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO nicht erhoben.

78

Der Kostenausspruch, wonach der Kläger die notwendigen Auslagen der Beklagten zu tragen hat, beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 1 MAVO Augsburg.

79

In der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht am 28.06.2021 haben beide Seiten erklärt, dass eine richterliche Entscheidung gewünscht werde. Es ist daher folgerichtig, dass der Dienstgeber die durch das vorliegende Verfahren entstandenen notwendigen Auslagen der Mitarbeitervertretung trägt.

80

IV. Ein Grund für die Zulassung der Revision nach § 47 Abs. 2 KAGO ist nicht ersichtlich.

81

Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO. Es handelt sich um die Entscheidung eines Einzelfalls im Zusammenhang mit der Eingruppierung eines Mitarbeiters als sog. Anleiter.