

Titel:

Anforderungen an die Zustimmungsersetzung einer verweigerten Zustimmung zu einer Mitarbeitereingruppierung

Normenketten:

MAVO § 33, § 35 Abs. 1 Nr. 1

TV EntgO-L § 3

TV-L § 12 Abs. 1, § 44 Nr. 1

KAGO § 43 Abs. 1

Leitsätze:

Zur Eingruppierung einer Lehrkraft an einer Fachakademie für Sozialpädagogik nach Anlage 21 zu den AVR Caritas in Verbindung mit dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

1. Da die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Eingruppierung einer einzustellenden Lehrkraft in die Entgeltgruppe 10 zu Recht verweigert hat, ist deren Zustimmung auch nicht klageweise zu ersetzen. (Rn. 43 und 128) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters als Fachlehrer in Entgeltgruppe 10 ist nicht gerechtfertigt, wenn die Tätigkeit überwiegend fachtheoretisch ist und die Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind. (Rn. 126) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die Eingruppierung von Lehrkräften richtet sich nach der gesamten nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit und nicht nach früheren oder vergleichbaren Fällen. (Rn. 92 und 93) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Mitbestimmung, Zustimmungsverweigerung, Eingruppierung, Lehrkraft, Mitarbeitervertretung, Zustimmungsersetzungsverfahren

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die notwendigen Auslagen der Beklagten, auch für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

In dem Rechtsstreit geht es um die Eingruppierung einer Lehrkraft nach Anlage 21 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) in Verbindung mit dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L)

2

Die klagende gGmbH, die an mehreren Standorten in der Diözese Würzburg Frühförderstellen, Förderschulen und berufliche Schulen betreibt, ist Rechtsträgerin der Fachakademie für Sozialpädagogik. Die Beklagte ist die für die Fachakademie für Sozialpädagogik gewählte Mitarbeitervertretung (MAV). Bei der Klägerin finden die Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Würzburg (MAVO WÜ) sowie die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) Anwendung.

3

Die Klägerin suchte für ihre Fachakademie für Sozialpädagogik in XY ab 01.09.2024 einen Diplom-Sozialpädagogen (FH) (m/w/d) oder einen Bachelor of Arts im Studiengang Bildung und Erziehung im

Kindesalter (m/w/d). Zum Aufgabengebiet gehörten nach der Stellenausschreibung (vgl. Anlage 1 zur Klage vom 07.06.2024) die Praxisbetreuung von Praktikanten, Praktikantinnen und Studierenden, der Unterricht in fachpraktischen Fächern sowie Übungen zur Praxis und Methodenlehre.

4

Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens entschied sich die Klägerin für den am ... geborenen Bewerber A.. Dieser verfügt nach einem Universitätsstudium der Pädagogik über einen Master-Abschluss in Pädagogik.

5

Mit einem an die „Euro Akademie XY, Fachakademie für Sozialpädagogik“ adressierten Schreiben vom 26.03.2024 (vgl. Anlage zum Beklagten-Schriftsatz vom 13.07.2024) erteilte die Regierung von Unterfranken „gem. Art. 94 BayEUG i.V.m. KMBek vom 19.07.2023 Az. VI.7BP9001.2/70/2“ die schulaufsichtliche Genehmigung für Herrn A. als Lehrkraft für den Unterricht in den Fächern „Pädagogik/Psychologie/Heilpädagogik“, „Praxis- und Methodenlehre“, „Sozialpädagogische Praxis“ sowie „Literatur- und Medienpädagogik“ an der o. a. Fachakademie.

6

Die Klägerin beantragte am 17.04.2024 bei der beklagten MAV die Zustimmung zur Neueinstellung und zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. Der Antrag enthält unter anderem folgende Angaben (vgl. Anlage 2 zur Klage):

- Neueinstellung ab 01.09.2024 als Lehrkraft
- befristet bis einschließlich 31.08.2025
- Wochenarbeitszeit 19,0 Std./W; Vergütung für 19,0 Std./W.
- Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters in gleicher Funktion 27,0 Std./W.
- Eingruppierung ab 01.09.2024 nach AVR Anlage 21 (TVL) in Entgeltgruppe 10 Stufe 3
- Ausbildungsabschluss Bildungswissenschaft M.A.

7

Zu diesem Antrag äußerte sich die Beklagte mit Vermerk vom 18.04.2024 wie folgt (vgl. ebenfalls Anlage 2 zur Klage):

- Zustimmung verweigert (MAVO § 33 Abs. 2).

Begründung: siehe TV-L!!! Ausbildungsabschluss

8

Die Prokuristin der Klägerin erläuterte mit Schreiben an die Beklagte vom 26.04.2024 (vgl. Anlage 3 zur Klage) die Sichtweise der Klägerin zur Eingruppierung von Lehrkräften und zur Eingruppierung des Bewerbers A.. Der Schulleiter der Fachakademie für Sozialpädagogik lud nach Rücksprache mit der Klägerin die Beklagte zu einem Einigungsgespräch ein, das am 10.05.2024 stattfand.

9

Mit E-Mail vom 13.05.2024 (vgl. Anlage 4 zur Klage) teilte die MAV-Vorsitzende der Prokuristin der Klägerin mit, die MAV sei weiterhin der Meinung, dass der Bewerber A. mit Entgeltgruppe 10 falsch eingruppiert sei, und bleibe bei ihrer Ablehnung der Eingruppierung. Sie führte unter anderem aus, der Bewerber A. habe einen Master-Abschluss an der Universität und zusammen mit einer Lehrbefähigung stehe ihm nach TV-L mit diesem Abschluss und der Lehrtätigkeit an einer beruflichen Schule Entgeltgruppe 13 zu. Wenn eine Lehrkraft mit einem Master/Diplom/2. Staatsexamen an einer beruflichen Schule unterrichte und eine Lehrbefähigung habe, stehe ihr Entgeltgruppe 13 zu. Bei der Eingruppierung der Lehrkräfte verwiesen die AVR in der Anlage 21 auf den TV-L. Die Eingruppierung nach dem TV-L erfolge ausbildungsbezogen.

10

In einer E-Mail der Prokuristin der Klägerin an die MAV-Vorsitzende vom 15.05.2024 (vgl. Anlage 5 zur Klage) heißt es unter anderem, der Bewerber A. habe kein Referendariat absolviert, die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wären also nicht erfüllt. Er werde in der Tätigkeit von Fachlehrern eingestellt, daher gelte Abschnitt 3 des TV EntgeltO-L.

Die Entgeltgruppe 10 sei hier die höchste vorgesehene Eingruppierung.

11

Die MAV-Vorsitzende teilte der Prokuristin der Klägerin mit E-Mail vom 03.06.2024 (vgl. Anlage 6 zur Klage) mit, dass die MAV natürlich der Einstellung des Bewerbers A. zustimme und nur die Eingruppierung, wie begründet, ablehne.

12

Ein Dienstvertrag mit Datum vom 16.04.2024 (vgl. Anlage zum Beklagten-Schriftsatz vom 13.07.2024), der mit der Unterschrift des Geschäftsführers der Klägerin versehen und Anfang Juli 2024 an den Bewerber A. versandt worden ist, sieht unter anderem vor:

- Einstellung ab 01.09.2024 als Lehrkraft mit dem Arbeitsort Fachakademie für Sozialpädagogik
- Geltung der AVR Caritas in ihrer jeweils geltenden Fassung
- Befristung des Dienstverhältnisses bis einschließlich 31.08.2025
- Teilzeitbeschäftigung mit 19,0 Unterrichtsstunden (bei einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters von z.Zt. 27,0 Std.)
- Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 Stufe 3 der Anlage 21 zu den AVR (und den aufgrund der Anlage 21 geltenden Regelungen für vergleichbare Beschäftigte des Landes Bayern)
- Bemessung der Unterrichtspflichtzeit nach der der öffentlichen Schulen des Freistaates Bayern.

13

Der Mitarbeiter A. hat ab September 2024 Unterricht in den Bereichen PM/G (Praxis und Methodenlehre mit Gesprächsführung) und SPBBP (Sozialpädagogische Betreuung des Berufspraktikums) erteilt, war Klassenleiter der Klasse 1a und brachte verschiedene Betreuungszeiten in Praxisstellen ein. Über mehrere Wochen vertrat er eine erkrankte Kollegin in dem Fach PPH (Pädagogik/Psychologie/Heilpädagogik). Diese Vertretungsstunden wurden nach Angaben der Klägerin als Mehrarbeit vergütet.

14

Mit ihrer Klage vom 07.06.2024 begehrt die Klägerin die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. in Entgeltgruppe 10 des TV EntgO-L.

15

Die Klägerin vertritt den Standpunkt, für die Eingruppierung des Mitarbeiters A. gelte aufgrund des Verweises in Anlage 21 der TV-L. In § 44 TV-L seien Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte getroffen worden. Hinsichtlich der Eingruppierung werde auf die Entgeltordnung der Lehrkräfte der Länder in der jeweiligen Fassung verwiesen. Demnach sei zu unterscheiden zwischen solchen Lehrkräften, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt seien, also solchen, die ein entsprechendes Referendariat abgeleistet hätten, und solchen, bei denen diese Voraussetzungen eben nicht erfüllt seien, in der Tätigkeit von Fachlehrern oder in der Tätigkeit von Lehrkräften mit abgeschlossenem Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule und mit abgeschlossenem Referendariat und Vorbereitungsdienst.

16

Der Mitarbeiter A. habe kein Referendariat absolviert, so dass die Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllt wären. Da er vorwiegend in der Tätigkeit eines Fachlehrers eingestellt werde, gelte Abschnitt 3. des TV EntgO-L, wobei Entgeltgruppe 10 einschlägig sei. Fachlehrer, also Lehrer für Fachpraxis, seien Lehrer an berufsbildenden Schulen, die auf praktische Aspekte der Unterrichtsfächer spezialisiert seien. Es gehe immer um das zu unterrichtende Fach, im Grunde also um die auszuübende Tätigkeit. Diese liege hier in einem Bereich des fachpraktischen Unterrichts zur Praxis- und Methodenlehre sowie der Praxisbetreuung von Studierenden, Praktikanten und Praktikantinnen und der Leitung von Übungen. Die Klägerin habe nicht einfach von einem fehlenden Referendariat auf die Entgeltgruppe 10 geschlossen, sondern anhand des Abschnitts 3. des TV EntgO-L und der auszuübenden Tätigkeit subsumiert.

17

Bei PM/G (Praxis und Methodenlehre mit Gesprächsführung) und SPBBP (Sozialpädagogische Betreuung des Berufspraktikums) handele es sich um fachpraktische Tätigkeiten. Das Fach PPH (Pädagogik/Psychologie/Heilpädagogik), welches als wissenschaftliches/fachtheoretisches Fach eingeordnet sei, habe der Mitarbeiter A. nur vorübergehend im Wege der Vertretung unterrichtet. Er habe dieses Fach PPH an einer anderen Fachakademie mit entsprechender Lehrerlaubnis unterrichtet. Die schulaufsichtliche Genehmigung der Regierung von Unterfranken vom 26.03.2024 für Herrn A. als Lehrkraft für den Unterricht in den Fächern „Pädagogik/Psychologie/Heilpädagogik“, „Praxis- und Methodenlehre“, „Sozialpädagogische Praxis“ sowie „Literatur- und Medienpädagogik“ beziehe sich auf seine frühere Tätigkeit an der Euro Akademie XY.

18

Die Klägerin beantragt,

die verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. als Fachlehrer in die Entgeltgruppe 10 des TV EntgeltO-L zu ersetzen.

19

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

20

Die Beklagte vertritt den Standpunkt, der Mitarbeiter A. sei nicht in Entgeltgruppe 10 eingruppiert.

21

Die Entgeltordnung für Lehrkräfte sehe im Abschnitt 2. für die an beruflichen Schulen eingesetzten Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Verbeamtung vorlägen, die Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 vor. Seien die Voraussetzungen für eine Verbeamtung nicht gegeben, wohl aber ein Einsatzbereich als Lehrer im Zusammenhang mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss, z. B. dem Mastergrad, dann erfolge die Eingruppierung in Entgeltgruppe 12. Die Klägerin schließe vom vermeintlichen Nichterfüller-Status des Mitarbeiters A. zu schnell darauf, dass er in der Tätigkeit eines Fachlehrers eingestellt werde. Es sei nicht ersichtlich, dass der Mitarbeiter A. als Fachlehrer tätig sei und weshalb die durch den Universitätsabschluss offenkundig naheliegende Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 bzw. hilfsweise in Entgeltgruppe 12 ausscheiden solle.

22

Bei der Fachakademie für Sozialpädagogik handele es sich um eine berufliche Schule. Der Mitarbeiter A. solle mit Beginn des Schuljahres 2024/25 als Lehrkraft im Fach Praxis- und Methodenlehre mit Gesprächsführung eingesetzt werden. Praxis- und Methodenlehre sei kein überwiegend fachpraktisches, sondern ein fachtheoretisches Fach. Den Schülerinnen und Schülern sollten Kenntnisse in der Unterrichtsmethodik vermittelt werden, die sie in die Lage versetzten, diese theoretischen Inhalte und Kenntnisse in der jeweiligen beruflichen Praxis umzusetzen. Methodik oder Methodenlehre sei ein klassisch auf der Metaebene verorteter Theorieunterricht. Auch die Praxislehre sei ein auf die Praxis bezogener Unterricht. Ein fachtheoretischer Unterricht flankiere die Praxisbetreuung der Praktikanten und Studierenden. Ein solcher Betreuungsanteil, der zum weitaus überwiegenden Theorieunterricht hinzutrete, sei in beruflichen Schulen bei Lehrkräften der Qualifikationsebene (QE) 4, früher „höherer Dienst“ genannt, gang und gäbe.

23

Die Beklagte verweist zur Unterstützung ihrer Argumentation auf den vom Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus für verbindlich erklärten Lehrplan für die Fachakademie für Sozialpädagogik (vgl. Anlage zum Beklagten-Schriftsatz vom 05.12.2024).

24

Wie der schulaufsichtlichen Genehmigung der Regierung von Unterfranken vom 26.03.2024 (vgl. Anlage zum Beklagten-Schriftsatz vom 13.07.2024) zu entnehmen sei, beziehe sich diese Genehmigung für Herrn A. auf den Unterricht in den Fächern Pädagogik/Psychologie/Heilpädagogik, Praxis- und Methodenlehre, Literatur- und Medienpädagogik, Sozialpädagogische Praxis. Sie bringe die Fakultas für die genannten Unterrichtsfächer zum Ausdruck, bestätige die pädagogische Eignung des Herrn A. und erteile ihm die endgültige schulaufsichtliche Genehmigung als Lehrkraft. Dadurch lägen bei dem Mitarbeiter A. die

Voraussetzungen zur Verbeamtung in der QE 4 vor. Würde diese Fakultas verneint, so träte hilfsweise die Eingruppierung in Entgeltgruppe 12 ein. Am Universitätsstudium des Mitarbeiters A. lasse sich nicht zweifeln.

25

Lehrkräfte hätten ein einschlägiges wissenschaftliches Universitätsstudium absolviert. Fachlehrkräfte verfügten über kein Studium, sondern hätten gemäß Art. 120 BayEUG an einem außeruniversitären Staatsinstitut, z. B. in Ansbach, eine einjährige Ausbildung durchlaufen. Die wissenschaftliche Hochschulausbildung hebe die Lehrkräfte von den weder an einer Fachhochschule noch an einer Universität, also nicht-wissenschaftlich und nur einjährig ausgebildeten Fachlehrkräften ab.

26

Der Mitarbeiter A. verfüge erstens über einen einschlägigen Masterabschluss der Universität in Pädagogik und zweitens unterrichte er in einem wissenschaftlichen Fach, sodass die beiden notwendigen und hinreichenden Bedingungen erfüllt seien, die zur Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 führten. Im Sinne der Gleichbehandlung der Lehrkräfte an der Fachakademie sollte/müsste der Mitarbeiter A. als Master-Pädagoge mit Universitätsabschluss in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden, da alle Diplom-/MasterPädagogen (Univ.), die an der Fachakademie als Lehrkraft unterrichteten, in Entgeltgruppe 13 eingruppiert seien.

27

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, § 27 KAGO Bezug genommen auf die Schriftsätze der Klägerin vom 07.06.2024, vom 24.07.2024, vom 08.11.2024 und vom 20.11.2024, auf die Schriftsätze der Beklagten vom 13.07.2024, vom 31.07.2024, vom 07.11.2024, vom 26.11.2024 und vom 05.12.2024, auf sämtliche eingereichten Unterlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 16.10.2024 und vom 12.02.2025.

28

Die Beklagte hatte mit Schriftsatz vom 13.07.2024 mehrere (Widerklage-)Anträge angekündigt, nämlich die Eingruppierung des Mitarbeiters A. in Entgeltgruppe 13 Stufe 3, hilfsweise in Entgeltgruppe 12 Stufe 3, sowie die Feststellung, dass die Klägerin und Widerbeklagte durch die Verschickung des Arbeitsvertrages, der die Eingruppierung E 10 enthalte, an den Einzustellenden gegen § 33 Abs. 1 in Verbindung mit § 35 Abs. 1 MAVO verstoßen habe. Nachdem der Beklagtenvertreter in der mündlichen Verhandlung am 16.10.2024 den Antrag betreffend die Verschickung des Arbeitsvertrages zurückgenommen hat, ist das Verfahren insoweit durch Beschluss des Vorsitzenden eingestellt worden (vgl. Seite 2 des Sitzungsprotokolls vom 16.10.2024). In der mündlichen Verhandlung am 12.02.2025 hat der Beklagtenvertreter nach einem Hinweis des Vorsitzenden auch den Hauptantrag 2 und den Hilfsantrag 3 aus der Widerklage vom 13.07.2024 zurückgenommen, und der Geschäftsführer der Klägerin hat der Rücknahme der Widerklage zugestimmt. Daraufhin ist das Verfahren hinsichtlich dieser Widerklageanträge ebenfalls durch Beschluss des Vorsitzenden eingestellt worden (vgl. Seite 2 des Sitzungsprotokolls vom 12.02.2025).

29

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat am 16.10.2024 und am 12.02.2025 in gleicher Kammerbesetzung verhandelt (vgl. § 20 Abs. 2 Satz 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung).

Entscheidungsgründe

30

Die Klage wird als unbegründet abgewiesen. Über die Widerklage ist nach Rücknahme der Widerklageanträge und der diesbezüglichen Einstellung des Verfahrens entsprechend § 29 Satz 2 KAGO nicht mehr zu entscheiden.

31

1. Die Klage ist zulässig.

32

1.1. 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 Würzburg (MAVO WÜ). Die Klägerin begehrt nach § 33 Abs. 4 in Verbindung mit § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO WÜ die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung eines Mitarbeiters.

33

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

34

1.2. Das Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin für ihren Zustimmungsersetzungsantrag ergibt sich ohne weiteres aus § 33 Abs. 4 MAVO WÜ, wonach der Dienstgeber in den Fällen der §§ 34, 35 und 36 Absatz 1 Nr. 13 MAVO WÜ das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu einer von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung verweigert hat.

35

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

36

Auf das Arbeitsverhältnis des bei der Klägerin beschäftigten Mitarbeiters A. finden die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) Anwendung; hiernach richtet sich auch seine Eingruppierung.

37

1.2.2. Die Beklagte stützt sich auf einen Verweigerungsgrund, der unter § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO WÜ eingeordnet werden kann, nämlich darauf, dass die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt.

38

Sie wendet ein, dass der Mitarbeiter A. entsprechend den für vergleichbare Beschäftigte des Freistaates Bayern geltenden Regelungen nicht als „Fachlehrer“ in die Entgeltgruppe 10, sondern in Entgeltgruppe 12, wenn nicht gar in Entgeltgruppe 13 eingruppiert sei. Damit rügt sie einen Verstoß gegen die Besonderen Regelungen für Lehrkräfte in Anlage 21 zu den AVR Caritas und damit einen Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, auch wenn für die Eingruppierung als solche aufgrund der Verweisung in § 2 der Anlage 21 zu den AVR Caritas die Regelungen des Tarifvertrages über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) gelten.

39

Ob der Argumentation der Beklagten zu folgen ist und die Zustimmungsverweigerung deswegen gerechtfertigt ist, wird nicht im Rahmen der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit der Klage geprüft.

40

2. Die zulässige Klage ist unbegründet.

41

Die von der Beklagten verweigte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. in Entgeltgruppe 10 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) ist nicht zu ersetzen. Diesbezüglich hat die Beklagte die von der Klägerin erbetene Zustimmung im Ergebnis zu Recht verweigert.

42

2.1. Die Eingruppierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ist deren oder dessen Einordnung in ein vorgegebenes 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. KAG Rottenburg-Stuttgart 22. Juni 2012 – AS 07/12 –; KAG Bayern 4. Februar 2019 – 2 MV 18/18 –; KAG Bayern 11. März 2024 – 1 MV 12/23 –; 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).

43

2.1.1. Zur Eingruppierung von Lehrkräften ist in § 2 der Anlage 21 zu den AVR Caritas (im Bereich der Regionalkommission Bayern) Folgendes bestimmt:

Für die Eingruppierung gelten in Abweichung zu den Anlagen 1, 2, 2d und 33 zu den AVR die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

44

Dies sind die Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte in § 44 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

45

§ 44 Nr. 1 und Nr. 2a TV-L lauten wie folgt:

46

§ 44 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

47

Nr. 1. Zu § 1 – Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegesschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen, soweit es sich nach den in den Ländern jeweils geltenden landesrechtlichen Regelungen nicht um berufsbildende Schulen handelt.

48

Protokollerklärung:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

49

Nr. 2a. Zu Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen – Die §§ 12 bis 14, 16 und 17 finden Anwendung nach Maßgabe der §§ 3 bis 7 des Tarifvertrages über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) in der jeweils geltenden Fassung.

50

Für die Eingruppierung von Lehrkräften ist § 12 TV-L somit in der Fassung des § 3 TV EntgO-L anzuwenden:

51

§ 12 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Lehrkraft richtet sich nach den Eingruppierungsregelungen der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L). Die Lehrkraft erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert ist. Die Lehrkraft ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich für die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit aus den Eingruppierungsregelungen ergibt.

(2) Die Entgeltgruppe der Lehrkraft ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

52

2.1.2. Die Eingruppierung ist keine konstitutive Maßnahme, sondern ein Akt der Rechtsanwendung.

53

Wie sich aus § 12 Satz 3 TV-L in der Fassung des § 3 TV EntgO-L ergibt, „ist“ die Lehrkraft in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich für die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit aus den Eingruppierungsregelungen ergibt (sog. Eingruppierungsautomatik oder Tarifautomatik). Die

Lehrkraft „wird“ also nicht durch eine konstitutive Entscheidung des Dienstgebers eingruppiert, übrigens auch nicht durch die in § 12 Satz 2 TV-L in der Fassung des § 3 TV EntgO-L vorgesehene Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag (vgl. für den Bereich des öffentlichen Dienstes Bundesarbeitsgericht 21. August 2013 – 4 AZR 656/11 –). 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 WÜ um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (vgl. KAG Bayern 4. Februar 2019 – 2 MV 18/18 –; KAG Bayern 11. März 2024 – 1 MV 12/23 –; Bundesarbeitsgericht 30. Oktober 2003 – 8 ABR 47/02 – zu § 99 BetrVG).

54

2.2. Für den hier einzugruppierenden Mitarbeiter A. gilt nach § 2 der Anlage 21 zu den AVR Caritas der für vergleichbare Beschäftigte des Freistaates Bayern geltende TV EntgO-L. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

55

Die Vorbemerkung 1. zu allen Abschnitten der Entgeltordnung Lehrkräfte enthält unter anderem folgende Bestimmungen:

„(1) Für das Verhältnis der Abschnitte zueinander gelten die Regelungen der Absätze 2 bis 8.

(2) Für Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrkräften mit abgeschlossenem Lehramtsstudium⁴⁴ an einer wissenschaftlichen Hochschule und mit abgeschlossenem Referendariat oder Vorbereitungsdienst gelten nur die Abschnitte 1 und 2.

(3) Für Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrern im Sinne der Vorbemerkungen zu Abschnitt 3 gelten nur die Abschnitte 1 und 3.

(4) bis (8) (...)

56

Die Vorbemerkung 2. zu allen Abschnitten der Entgeltordnung Lehrkräfte lautet wie folgt:“

Die Lehrkraft, die Tätigkeiten aus verschiedenen Abschnitten bzw. Unterabschnitten nicht nur vorübergehend auszuüben hat, ist nach der Tätigkeit eingruppiert, die zeitlich mindestens zur Hälfte anfällt. Für die Feststellung, welche Tätigkeit mindestens zur Hälfte anfällt, ist von der für die jeweilige Tätigkeit geltenden Pflichtstundenzahl auszugehen.

57

Die Entgeltordnung Lehrkräfte in der Anlage zum TV EntgO-L enthält folgende Abschnitte für die Eingruppierung von Lehrkräften:

1. Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt sind
2. Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind, in der Tätigkeit von Lehrkräften mit abgeschlossenem Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule und mit abgeschlossenem Referendariat oder Vorbereitungsdienst
3. Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind, in der Tätigkeit von Fachlehrern
4. Lehrkräfte, die herkunftssprachlichen Ergänzungsunterricht erteilen; pädagogische Unterrichtshilfen, die nach landesrechtlichen Vorschriften Lehrkräfte sind oder nach landesrechtlichen Vorschriften Lehrkräften gleichgestellt sind; Lehrkräfte in Schulkindergärten oder in Vorschulklassen für schulpflichtige Kinder
5. Regelungen für Lehrkräfte mit einer Ausbildung als Lehrer, als Freundschaftspionierleiter oder als Erzieher jeweils nach dem Recht der ehemaligen DDR, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind
6. Regelungen für bestimmte Lehrkräfte mit einer Ausbildung nach dem Recht der ehemaligen DDR, die im Arbeitsverhältnis zum Freistaat Sachsen stehen

58

Abschnitt 2 Nr. 2 des TV EntgO-L betreffend Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind, in der Tätigkeit von Lehrkräften mit abgeschlossenem Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule und mit abgeschlossenem Referendariat oder Vorbereitungsdienst, enthält unter anderem folgende Eingruppierungsmerkmale:

59

Die Lehrkraft, die

a) eine wissenschaftliche Hochschulbildung oder

b) ein Studium an einer Hochschule für Kunst oder Musik oder an einer vergleichbaren Einrichtung mit einem Mastergrad oder mit einem vergleichbaren Abschluss

abgeschlossen hat, und

die aufgrund ihres Studiums die fachlichen Voraussetzungen zum Unterrichten in mindestens einem Schulfach hat, ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die nach Satz 3 der beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsgruppe entspricht, in welche sie im Eingangsamt eingestuft wäre, wenn sie nach Maßgabe von Satz 2 im Beamtenverhältnis stünde. Für die Ermittlung dieser Besoldungsgruppe ist das Beamtenverhältnis zugrunde zu legen, in das eine Lehrkraft übernommen werden könnte, wenn sie

a) aufgrund eines einschlägigen abgeschlossenen Lehramtsstudiums an einer wissenschaftlichen Hochschule die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern hätte und

b) zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf das Referendariat oder den Vorbereitungsdienst abgeschlossen hätte;

das Lehramtsstudium ist nur dann einschlägig, wenn es der auszuübenden Tätigkeit entspricht. Es entspricht

<i>der Besoldungsgruppe</i>	<i>die Entgeltgruppe</i>
<i>A 12, 12a</i>	<i>10^{**})</i>
<i>A 13</i>	<i>12.</i>
<i>**)) Lehrkräfte in dieser Entgeltgruppe erhalten eine monatliche Angleichungszulage gemäß Anhang 1</i>	

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 11 und 12)

60

Abschnitt 3. der TV-EntgO-L, betreffend Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind, in der Tätigkeit von Fachlehrern, enthält unter anderem folgende Eingruppierungsmerkmale:

61

Vorbemerkungen

62

1. Dieser Abschnitt gilt für Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind, in der Tätigkeit von

- Fachlehrern,
- Fachoberlehrern,
- Fachschullehrern,
- Fachschuloberlehrern,
- Förderlehrern,

- Lehrern für Fachpraxis,
- Lehrkräften für gestaltendes Werken und Technik,
- Lehrkräften für Hauswirtschaft,
- technischen Lehrern,
- Lehrern für technische Fächer,
- Lehrkräften für musisch-technische Fächer,
- Lehrkräften für textiles Gestalten,
- Lehrkräften für Werken,
- Werkstattlehrern oder
- Werkmeistern sowie

– vergleichbaren Lehrkräften im Sinne des beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsrechts bzw. – soweit entsprechende Ämter nicht ausgebracht sind – im Sinne der beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Dieser Abschnitt gilt darüber hinaus für die in den Unterabschnitten 4 und 5 ausdrücklich aufgeführten Beschäftigten.

63

2. Soweit in diesem Abschnitt der Begriff „Fachlehrer“ verwendet wird, sind auch die weiteren in Nr. 1 aufgeführten Lehrkräfte erfasst.

64

3.1. Lehrkräfte in der Tätigkeit von beamteten Fachlehrern mit abgeschlossener Hochschulbildung

65

Vorbemerkung

Dieser Unterabschnitt gilt für Lehrkräfte in der Tätigkeit von beamteten Fachlehrern mit abgeschlossener Hochschulbildung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

66

1. Die Lehrkraft mit abgeschlossener Hochschulbildung, die aufgrund ihres Studiums die fachlichen Voraussetzungen zum Unterrichten in mindestens einem Schulfach hat, ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die nach Satz 3 der beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsgruppe entspricht, in welche sie im Eingangsamts eingestuft wäre, wenn sie nach Maßgabe von Satz 2 im Beamtenverhältnis stünde. Für die Ermittlung dieser Besoldungsgruppe ist das Beamtenverhältnis zugrunde zu legen, in das die Lehrkraft übernommen werden könnte, wenn sie über ihre abgeschlossene Hochschulbildung hinaus alle weiteren laufbahnrechtlich vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllen würde. Es entspricht

<i>der Besoldungsgruppe</i>	<i>die Entgeltgruppe</i>
<i>A 10</i>	<i>9b **)</i>
<i>A 11</i>	<i>10 **).</i>
<i>**) Lehrkräfte in dieser Entgeltgruppe erhalten eine monatliche Angleichungszulage gemäß Anhang 1</i>	

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

Protokollerklärungen:

68

1. Eine Tätigkeit von beamteten Fachlehrern mit abgeschlossener Hochschulbildung liegt vor, wenn es sich um eine Tätigkeit handelt, die beamtete Fachlehrer einer Laufbahn bzw. Qualifikationsebene auszuüben haben, für deren Zugang nach dem beim Arbeitgeber geltenden Laufbahnrecht zumindest auch eine abgeschlossene Hochschulbildung erforderlich ist.

69

2. (1) Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.

(2) Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

(3) Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorgeschrieben ist.

70

3. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

71

3.2 Lehrkräfte in der Tätigkeit von beamteten Fachlehrern mit abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung und abgeschlossener Aufstiegsfortbildung

72

Vorbemerkung

Dieser Unterabschnitt gilt für Lehrkräfte

in der Tätigkeit von beamteten Fachlehrern mit abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung und abgeschlossener Aufstiegsfortbildung

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

73

1. Die Lehrkraft mit abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung und abgeschlossener Aufstiegsfortbildung ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die nach Satz 3 der beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsgruppe entspricht, in welche sie im Eingangsamt eingestuft wäre, wenn sie nach Maßgabe von Satz 2 im Beamtenverhältnis stünde. Für die Ermittlung dieser Besoldungsgruppe ist das Beamtenverhältnis zugrunde zu legen, in das die Lehrkraft übernommen werden könnte, wenn sie über ihre abgeschlossene Ausbildung und Aufstiegsfortbildung hinaus alle weiteren laufbahnrechtlich vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllen würde. Es entspricht

der Besoldungsgruppe	die Entgeltgruppe
A 10	9b **)
A 11	10 **).
**) Lehrkräfte in dieser Entgeltgruppe erhalten eine monatliche Angleichungszulage gemäß Anhang 1	

74

2. Die Lehrkraft mit abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die nach Satz 3 der beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsgruppe entspricht, in welche sie im Eingangsamt eingestuft wäre, wenn sie nach Maßgabe von Satz 2 im Beamtenverhältnis stünde. Für die Ermittlung dieser Besoldungsgruppe ist das der auszuübenden Tätigkeit entsprechende Beamtenverhältnis zugrunde zu legen, in das eine Lehrkraft übernommen werden könnte, wenn sie über

eine abgeschlossene Ausbildung und Aufstiegsfortbildung hinaus alle weiteren laufbahnrechtlich vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllen würde. Es entspricht

der Besoldungsgruppe	die Entgeltgruppe
A 9	8 **)
A 10	9a **)
A 11	9b **).
**) Lehrkräfte in dieser Entgeltgruppe erhalten eine monatliche Angleichungszulage gemäß Anhang 1	

75

3. Die Lehrkraft, die nicht mindestens die Voraussetzungen von Ziffer 2 Satz 1 erfüllt, ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die nach Satz 2 der beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsgruppe entspricht, in welche sie im Eingangsamt eingestuft wäre, wenn sie nach Maßgabe von Ziffer 2 Satz 2 im Beamtenverhältnis stünde. Es entspricht

der Besoldungsgruppe	die Entgeltgruppe
A 9	7 **)
A 10	8 **)
A 11	9a **).
**) Lehrkräfte in dieser Entgeltgruppe erhalten eine monatliche Angleichungszulage gemäß Anhang 1	

76

Protokollerklärungen:

77

1. Eine Tätigkeit von beamteten Fachlehrern mit abgeschlossener fachspezifischer, mindestens dreijähriger Berufsausbildung und abgeschlossener Aufstiegsfortbildung liegt vor, wenn es sich um eine Tätigkeit handelt, die beamtete Fachlehrer einer Laufbahn bzw. Qualifikationsebene auszuüben haben, für deren Zugang nach dem beim Arbeitgeber geltenden Laufbahnrecht zumindest auch eine abgeschlossene fachspezifische, mindestens dreijährige Berufsausbildung und eine abgeschlossene Aufstiegsfortbildung erforderlich sind.

78

2. Eine abgeschlossene Aufstiegsfortbildung liegt vor, wenn die Lehrkraft eine Meisterprüfung oder eine andere nach dem Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 6. März 2009 vergleichbare berufliche Aufstiegsfortbildung abgeschlossen hat.

79

3.3 Lehrkräfte in der Tätigkeit von sonstigen beamteten Fachlehrern

80

Vorbemerkung

Dieser Unterabschnitt gilt für Lehrkräfte in der Tätigkeit von beamteten Fachlehrern, die nicht unter die Unterabschnitte 1 oder 2 fallen.

Die Lehrkraft ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die nach Satz 3 der beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsgruppe entspricht, in welche sie im Eingangsamt eingestuft wäre, wenn sie nach Maßgabe von Satz 2 im Beamtenverhältnis stünde. Für die Ermittlung dieser Besoldungsgruppe ist das Beamtenverhältnis zugrunde zu legen, in das die Lehrkraft übernommen werden könnte, wenn sie alle laufbahnrechtlich vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllen würde. Es entspricht

der Besoldungsgruppe	die Entgeltgruppe
A 9	8 **)
A 10	9a **).
**) Lehrkräfte in dieser Entgeltgruppe erhalten eine monatliche Angleichungszulage gemäß Anhang 1	

81

2.3. Bei der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf die „Entscheidung“ (= Beurteilung) des Dienstgebers nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO WÜ der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nach § 35 Abs. 2 MAVO WÜ nur verweigern, wenn

82

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

83

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.

84

2.3.1. Bei der Prüfung, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 35 Abs. 2 MAVO WÜ 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.

85

Die über eine beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme des Dienstgebers informierte Mitarbeitervertretung hat nämlich 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 (vgl. KAG Bayern 28. Juni 2021 – 2 MV 14/21 –; KAG Bayern 16. Mai 2022 – 2 MV 23/21 –; KAG Bayern 19. Oktober 2022 – 2 MV 5/22 –; KAG Bayern 27. November 2024 – 1 MV 7/24 –; 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 –).

86

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 angeführten Gründen die Zustimmungsverweigerung gerechtfertigt ist oder nicht.

87

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.

88

2.3.2. Die Beklagte hat die Zustimmung zu der von der Klägerin vorgesehenen Eingruppierung nicht in pauschaler Art und Weise und nicht mit einer bloßen Wiederholung des Gesetzeswortlauts verweigert, sondern hinreichend deutlich zu erkennen gegeben, auf welchen Erwägungen ihre Zustimmungsverweigerung beruht. Diese Erwägungen hat sie im Wesentlichen in ihr Vorbringen im vorliegenden Rechtsstreit übernommen.

89

Die Argumentation der Beklagten ist dem Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO WÜ zuzuordnen. Sie macht geltend, dass der einzugruppierende Mitarbeiter A. nicht in Entgeltgruppe 10, sondern in Entgeltgruppe 13, mindestens in Entgeltgruppe 12 eingruppiert sei. Damit rügt sie einen Verstoß gegen § 2 der Anlage 21 zu den AVR Caritas (in Verbindung mit dem TV EntgO-L), also einen Verstoß gegen eine gegen eine kircheneigene Ordnung bzw. gegen sonstiges geltendes Recht, nämlich gegen die durch § 2 der Anlage 21 zu den AVR Caritas einbezogene Entgeltordnung Lehrkräfte in der Anlage zum TV EntgO-L. Zur Begründung ihrer Auffassung stellt sie unter anderem auf den Ausbildungsabschluss des Mitarbeiters A. und auf dessen Lehrbefähigung ab.

90

2.3.3. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jedem Einzelfall zu beurteilen bzw. mitzubeurteilen. Für die zutreffende Eingruppierung kommt es – auch bei Lehrkräften – auf die gesamte von der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit an, nicht auf die anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Beurteilung in anderweitigen Fällen. Eine – möglicherweise unzutreffende – Beurteilung der Eingruppierung in der Vergangenheit durch Dienstgeber und/oder Mitarbeitervertretung oder ein Absehen der Mitarbeitervertretung von der Zustimmungsverweigerung in früheren oder vermeintlich vergleichbaren Fällen haben daher nicht zur Folge, dass es der Mitarbeitervertretung verwehrt wäre, in einem neuen Fall die Zustimmung zu der vom Dienstgeber für zutreffend erachteten Eingruppierung zu verweigern.

91

Für die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen der Klägerin und auch für die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts über die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmungen ist wegen der bereits erwähnten sog. Eingruppierungsautomatik oder Tarifautomatik auch nicht maßgeblich, welche Auffassung Dritte – etwa Kostenträger im Rahmen der Refinanzierung, Verbände der Sozialpartner etc. – hierzu vertreten.

92

2.4. Nach der freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des Kirchlichen Arbeitsgerichts (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) ist die Zustimmungsverweigerungen der Beklagten begründet, denn die Eingruppierung des Mitarbeiters A. richtet sich nicht nach Abschnitt 3. der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) und er ist nicht in Entgeltgruppe 10 eingruppiert.

93

2.4.1. Bei dem einzugruppierenden Mitarbeiter A. handelt es sich um eine Lehrkraft im Sinne der Protokollerklärung zu § 44 Nr. 1 TV-L, nämlich um eine Person, bei der die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. Für seine Eingruppierung ist daher die nach § 2 der Anlage 21 zu den AVR Caritas anzuwendende Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) maßgeblich.

94

2.4.2. Die Eingruppierung von Lehrkräften, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind, „in der Tätigkeit von Fachlehrern“, richtet sich nach Abschnitt 3. der Entgeltordnung Lehrkräfte.

95

Die Klägerin begehrt die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. „als Fachlehrer“ in die Entgeltgruppe 10 des TV EntgO-L.

96

2.4.2.1. Es ist davon auszugehen, dass bei dem Mitarbeiter A. die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind (sog. Nichterfüller).

97

Ob die Lehrkraft die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt, richtet sich in der Regel nach den laufbahnrechtlichen Bestimmungen des jeweiligen Bundeslandes (vgl. Klößen in: Sponer/Steinherr, TVöD/TV-L Gesamtausgabe, Stand Februar 2018, 2.2.1. Geltungsbereich, Rn. 47).

98

Die laufbahnrechtlichen Bestimmungen des Freistaates Bayern setzen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis unter anderem voraus, dass der Bewerber einen Vorbereitungsdienst absolviert hat. Dies gilt sowohl für das Lehramt an beruflichen Schulen (vgl. dazu Art. 2 Nr. 5 und Art. 5 des Bayerischen Lehrerbildungsgesetzes – BayLBG – BayRS 2238-1-K) als auch für die Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene als Fachlehrkraft an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen (vgl. dazu §§ 1, 2 und 8 der Qualifikationsverordnung Fachlehrkräfte – QualVFL – BayRS 2038-3-4-7-6-K/I).

99

Einen solchen Vorbereitungsdienst hat der Mitarbeiter A. nicht absolviert, so dass er als sog. Nichterfüller und nicht als sog. Erfüller anzusehen ist.

100

2.4.2.2. Für eine Eingruppierung des Mitarbeiters A. nach Abschnitt 3. der Entgeltordnung Lehrkräfte fehlt es jedoch an dem Merkmal „in der Tätigkeit von Fachlehrern“.

101

Soweit im besagten Abschnitt 3. der Begriff „Fachlehrer“ verwendet wird, sind davon auch die weiteren in der Vorbemerkung Nr. 1 aufgeführten Lehrkräfte erfasst (vgl. Vorbemerkung Nr. 2), also auch Fachschullehrer, Lehrer für Fachpraxis, Lehrkräfte für gestaltendes Werken und Technik, Lehrkräfte für Hauswirtschaft, Lehrer für technische Fächer etc.

102

2.4.2.2.1. Gegen die Annahme, der Mitarbeiter A. werde „in der Tätigkeit von Fachlehrern“ beschäftigt, sprechen schon die Anforderungen in der Stellenausschreibung (vgl. Anlage 1 zur Klage), wonach die Klägerin für ihre Fachakademie für Sozialpädagogik in XY einen Diplom-Sozialpädagogen (FH) (m/w/d) oder einen Bachelor of Arts (B.A.) (m/w/d) im Studiengang Bildung und Erziehung im Kindesalter gesucht hat.

103

Die Bezeichnung „staatlich anerkannter Sozialpädagoge“ darf nach Art. 1 des Bayerischen Sozial- und Kindheitspädagogengesetzes (BaySozKiPädG – BayRS 800-21-3-A) führen, wer an einer Hochschule einen entsprechenden Bachelorstudiengang erfolgreich abgeschlossen hat. Nach Art. 120 des Bayerischen Erziehungs- und Unterrichtsgesetzes (BayEUG – BayRS 22301-1-K) an einem Staatsinstitut ausgebildete „Fachlehrer für Sozialpädagogik“ gibt es dagegen – soweit ersichtlich – nicht.

104

2.4.2.2.2. Der Mitarbeiter A. hat seit September 2024 unter anderem Unterricht in PM/G (Praxis und Methodenlehre mit Gesprächsführung) erteilt. Dabei handelt es sich offensichtlich nicht um ein fachpraktisches Fach, das sonst von Fachlehrern mit einer fachlichen und pädagogischen Ausbildung an einem Staatsinstitut nach Art. 120 BayEUG erteilt wird.

105

Dies ergibt sich unter Würdigung des vom Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus für verbindlich erklärten Lehrplans für die Fachakademie für Sozialpädagogik (vgl. Anlage zum Beklagten-Schriftsatz vom 05.12.2024), welcher für das Fach PM/G in den verschiedenen Lernfeldern (LF) Folgendes vorsieht:

106

LF 1

Berufliche Identität und professionelle Perspektiven weiterentwickeln

- Biografiearbeit, Berufswahlmotive, Methoden der Selbstreflexion
- Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe
- Berufsbild und Rolle des Erziehers/der Erzieherin in der Gesellschaft
- Persönliche Werthaltungen im beruflichen Alltag
- Professionelle Haltung und Menschenbild

107

LF 2

Pädagogische Beziehungen gestalten und mit Gruppen pädagogisch arbeiten

- Gruppenpädagogische Grundlagen – Steuern von Prozessen in Gruppen
- Beobachtung und Dokumentation von Gruppenprozessen

- Didaktischmethodische Handlungskonzepte der Gruppenarbeit in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe
- Gestaltungsmöglichkeiten der Lebensräume und des Alltagslebens von Gruppen in Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe
- Modelle und Methoden der partizipativen pädagogischen Arbeit
- Gesprächsführung
- Konflikte und Konfliktbewältigung im pädagogischen Alltag

108

LF 3

Lebenswelten und Diversität wahrnehmen, verstehen und Inklusion fördern

- Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren von ressourcenorientierten Förder- und Erziehungsprozessen
- Begleitung sprachlicher Entwicklung
- Sozialraumanalyse

109

LF 4

Sozialpädagogische Bildungsarbeit in den Bildungsbereichen professionell gestalten

- Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren zur Erfassung von Entwicklungs- und Bildungsprozessen
- Gestaltung von Lernumgebungen und Wahrnehmung von Bildungsanlässen für unterschiedliche Adressaten (z.B. Umgang mit der Händigkeit)
- Planung, Durchführung und Evaluation von Resilienz- und ressourcenorientierter Bildungsarbeit in unterschiedlichen Arbeitsfeldern
- Peers als Entwicklungs- und Bildungspartner
- Qualitätsstandards sozialpädagogischer Zielsetzung
- Eigenreflexion und Kriterien der Selbst- und Fremdreiflexion

110

LF 5

Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern und Bezugspersonen gestalten sowie Übergänge unterstützen

- Modelle, Methoden und Formen von Bildungs- und Erziehungspartnerschaften
- Methoden der Gesprächsführung und Beratung mit Eltern und Bezugspersonen
- Kindeswohlgefährdung und Schutzauftrag
- Unterstützungs- und Beratungssysteme im Sozialraum
- Modelle und Konzepte für die Gestaltung von Übergängen in Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit

111

LF 6

Institution und Team entwickeln sowie in Netzwerken kooperieren

- Organisations- und Qualitätsentwicklung
- Konzeptionsentwicklung
- Teamarbeit und Teamentwicklung

- Rollen und Funktionen im Team, Leitungsaufgaben, Anleitung
- Interdisziplinäre und multiprofessionelle Teams
- Konfliktlösungsmodelle und Unterstützungssysteme für Teams

112

Diese dem Lehrplan zu entnehmenden Unterrichtsinhalte rechtfertigen nicht den Schluss auf einen fachpraktischen, sondern vielmehr auf einen fachtheoretischen Charakter von PM/G.

113

2.4.2.2.3. Der Mitarbeiter A. hat seit September 2024 auch Unterricht im Bereich SPBBP (Sozialpädagogische Betreuung des Berufspraktikums) erteilt. Auch dabei handelt es sich offenbar nicht um ein fachpraktisches Fach, das sonst von Fachlehrern mit einer fachlichen und pädagogischen Ausbildung an einem Staatsinstitut nach Art. 120 BayEUG erteilt wird.

114

Dies ergibt sich unter Würdigung des vom Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus für verbindlich erklärten Lehrplans für die Fachakademie für Sozialpädagogik (vgl. Anlage zum Beklagten-Schriftsatz vom 05.12.2024), welcher für das Fach Sozialpädagogische Praxis in den verschiedenen Lernfeldern (LF) Folgendes vorsieht:

115

LF 1

Berufliche Identität und professionelle Perspektiven weiterentwickeln

- Biografiearbeit, Berufswahlmotive, Methoden der Selbstreflexion
- Werte und Werthaltungen in sozialpädagogischen Einrichtungen
- Auseinandersetzung mit den Wertvorstellungen der eigenen Person und der Zielgruppe
- Zielgruppen- und einrichtungsspezifische Ansätze der Werterziehung

116

LF 2

Pädagogische Beziehungen gestalten und mit Gruppen pädagogisch arbeiten

- Reflexion der eigenen Beziehungsgestaltung
- Überprüfung des eigenen Kommunikations- und Interaktionsverhaltens
- Gestaltung unterschiedlicher Gesprächsanlässe in Gruppen

117

LF 3

Lebenswelten und Diversität wahrnehmen, verstehen und Inklusion fördern

- Hilfeplanung nach SGB VIII
- Persönliche Erprobung verschiedener Beobachtungsverfahren
- Auseinandersetzung mit der „Objektivität“ der eigenen Beobachtungen
- Aufgabenorientierter Einsatz von Dokumentation
- Anwendung von fachspezifischem Erklärungswissen

118

LF 4

Sozialpädagogische Bildungsarbeit in den Bildungsbereichen professionell gestalten)

- Bildungsauftrag und Bildungsziele in unterschiedlichen Arbeitsfeldern

- Bewusste Steuerung von Selbstbildungsprozessen
- Gestaltung von zielgruppenspezifischen Bildungsprozessen

119

LF 5

Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern und Bezugspersonen gestalten sowie Übergänge unterstützen

- Unterschiedliche Formen von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern

120

LF 6

Institution und Team entwickeln sowie in Netzwerken kooperieren

- Konzeptionelle Ansätze zur Gestaltung des Alltagslebens in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe
- Formen der Teamarbeit, -entwicklung
- Netzwerke sozialpädagogischer Einrichtungen
- Anleitung

121

Diese dem Lehrplan zu entnehmenden Inhalte rechtfertigen nicht den Schluss auf einen über- wiegend fachpraktischen, sondern vielmehr auf einen auch fachtheoretischen Charakter von SBPPB.

122

2.4.2.2.4. Soweit der Mitarbeiter A. über mehrere Wochen eine erkrankte Kollegin in dem Fach PPH (Pädagogik/Psychologie/Heilpädagogik) vertreten hat, handelt es sich dabei offensichtlich ebenfalls nicht um ein fachpraktisches Fach, das sonst von Fachlehrern mit einer fachlichen und pädagogischen Ausbildung an einem Staatsinstitut nach Art. 120 des Bayerischen Erziehungs- und Unterrichtsgesetzes (BayEUG) erteilt wird.

123

Letztlich kommt es hierauf jedoch im Lichte des § 12 Abs. 1 Satz 3 TV-L in der Fassung des § 3 TV EntgO-L nicht entscheidend an, wenn diese Tätigkeit nur vorübergehend und vertretungsweise ausgeübt worden ist.

124

2.4.2.2.5. Die Gesamtwürdigung der von dem Mitarbeiter A. nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit rechtfertigt nach alledem nicht den Schluss, dass er in der Tätigkeit von Fachlehrern oder vergleichbaren Lehrkräften im Sinne von Abschnitt 3. der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) eingesetzt ist.

125

Selbst wenn man unterstellte, dass der Abschnitt 3. der Entgeltordnung Lehrkräfte einschlägig wäre, ist nicht nachvollziehbar, wie die Klägerin zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 kommt. Eine solche Eingruppierung würde nach Abschnitt 3.1. Nr. 1 bzw. nach Abschnitt 3.2. Nr. 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte voraussetzen, dass der Mitarbeiter A., wenn er im Beamtenverhältnis stünde, in die Besoldungsgruppe A 11 eingestuft wäre, also nach der Besoldungsordnung A in der Anlage 1 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (BayBesG – BayRS 2032-1-1F) nicht als Fachlehrer (Besoldungsgruppe A 10), sondern als Fachoberlehrer (Besoldungsgruppe A 11). Letztlich kommt es hierauf jedoch nicht entscheidend an, da es schon an einer Tätigkeit von Fachlehrern oder vergleichbaren Lehrkräften fehlt.

126

2.5. Die Klage auf Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. in Entgeltgruppe 10 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) wird nach alledem als unbegründet abgewiesen, weil die Beklagte ihre Zustimmung zu Recht verweigert hat.

127

Für die Abweisung der Klage auf Zustimmungsersetzung reicht es bereits aus, dass der Mitarbeiter A. jedenfalls nicht in die von der Klägerin für zutreffend erachtete Entgeltgruppe 10 eingruppiert ist. Ob er nach der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) in Entgeltgruppe 12 oder gar in Entgeltgruppe 13 eingruppiert ist, mag offen bleiben.

128

Naheliegend ist eine Eingruppierung des Mitarbeiters A. nach dem für Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind, in der Tätigkeit von Lehrkräften mit abgeschlossenem Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule und mit abgeschlossenem Referendariat oder Vorbereitungsdienst geltenden Abschnitt 2 Nr. 2 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L). Der Mitarbeiter A. hat eine wissenschaftliche Hochschulbildung in Pädagogik abgeschlossen und hat aufgrund seines Studiums die fachlichen Voraussetzungen zum Unterrichten in mindestens einem Schulfach (vgl. Abschnitt 2. Nr. 2 Satz 1 Buchst a) der Entgeltordnung Lehrkräfte sowie hierzu die Protokollerklärung Nr. 1), nämlich in Pädagogik. Die Voraussetzungen in das Beamtenverhältnis sind allerdings schon deswegen nicht erfüllt, weil der Mitarbeiter A. weder ein Referendariat noch einen Vorbereitungsdienst absolviert hat. Er ist also als sog. Nichterfüller anzusehen. Wenn er nach Maßgabe von Abschnitt 2. Nr. 2 Satz 2 der Entgeltordnung Lehrkräfte im Beamtenverhältnis stünde, wäre er nach der Besoldungsordnung A in der Anlage 1 zum BayBesG im Eingangsamt in die Besoldungsgruppe A 13 eingestuft. Dieser Besoldungsgruppe entspricht nach Abschnitt 2. Nr. 1 Satz 3 der Entgeltordnung Lehrkräfte die Entgeltgruppe 12.

129

2.6. Es obliegt der Klägerin, das angesichts der (begründeten) Zustimmungsverweigerung der Beklagten noch nicht beendete Mitbestimmungsverfahren zur Eingruppierung des Mitarbeiters A. weiterzuführen und die Beklagte gegebenenfalls um Zustimmung zur Eingruppierung in Entgeltgruppe 12 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) zu ersuchen. Nach Auffassung der Beklagten erfüllt die gesamte von dem Mitarbeiter A. auszuübende Tätigkeit die Voraussetzungen dieser Entgeltgruppe, wenn nicht sogar der Entgeltgruppe 13.

130

Das Beteiligungsverfahren zur zwingenden Mitbestimmung ist bei Eingruppierungen erst dann durchgeführt, wenn die Mitarbeitervertretung dem Antrag des Dienstgebers auf Zustimmung zur Eingruppierung zugestimmt oder das kirchliche Arbeitsgericht die Zustimmung durch rechtskräftiges Urteil ersetzt hat. Dabei erschöpfen sich die Verpflichtungen des Dienstgebers aus § 33 MAVO nicht darin, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung und, wenn die Mitarbeitervertretung diese verweigert hat, deren gerichtliche Ersetzung zu beantragen. Kann der Dienstgeber die Zustimmung zur vorgesehenen Eingruppierung nicht erreichen und bleibt er auch im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 35 Abs. 4 MAVO erfolglos, so darf er es nicht hierbei bewenden lassen und die Eingruppierung aufrechterhalten. Das in § 33 Abs. 1 bis 4 MAVO vorgeschriebene Beteiligungsverfahren ist nämlich erst dann durchgeführt, wenn es zu einer Eingruppierung geführt hat, für die eine von der Mitarbeitervertretung nach § 33 Abs. 2, 3 MAVO erteilte oder eine vom Gericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzte Zustimmung vorliegt (vgl. GKAG in Hamburg 16. April 2024 – I MAVO 16/23 – mit weiteren Nachweisen).

131

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

132

Der Kostenausspruch, wonach die Beklagte die notwendigen Auslagen der Klägerin, auch für die Beauftragung ihres Bevollmächtigten, zu tragen hat, beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Spiegelstrich 4 MAVO WÜ.

133

Danach trägt der Dienstgeber die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen. Zu den erforderlichen Kosten gehören auch die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.

134

Die Notwendigkeit einer fachkundigen Beratung und Vertretung ist im vorliegenden Fall angesichts der komplexen Rechtsmaterie der Eingruppierung von Lehrkräften zu bejahen.

135

4. Die Revision wird zugelassen.

136

Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO.

137

Sie betrifft die Auslegung der Abschnitte 2 und 3 der Entgeltordnung Lehrkräfte in der Anlage zum TV EntgO-L in Verbindung mit Anlage 21 zu den AVR Caritas. Diese Auslegung und die Abgrenzung der beiden Abschnitte kann sich auf eine Vielzahl von Lehrkräfteeingruppierungen im Bereich des Deutschen Caritasverbandes auswirken. Diesbezüglich ist die Rechtslage noch nicht durch einschlägige Entscheidungen der kirchlichen (oder der staatlichen) Gerichte für Arbeitsachen hinreichend geklärt.