

**DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ  
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF**

M 09/2014 – 20.02.2015



**DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ  
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF**

**im Namen der Deutschen Bischofskonferenz  
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

**URTEIL**

**Im Revisionsverfahren**

**Caritasverband XX e. V.**

**- Kläger und Revisionskläger -**

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwältin

**gegen**

**MAV im Bereich der Geschäftsstelle des Caritasverbandes XX e. V.,**

**- Beklagte- und Revisionsbeklagte –**

Prozessbevollmächtigte:

Geschäftsführerin der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20.02.2015 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Ursula Becker-Rathmair und Wolfgang Böttcher

**in der Sitzung v o m 20.02.2015**

**für Recht e r k a n n t :**

**Die Revision wird zurückgewiesen.**

#### **Tatbestand**

<sup>1</sup> Die Parteien streiten über die Stufenzuordnung der beim Kläger beschäftigten Hauswirtschaftshelferin XX XX, die in der Sozialstation Mayen auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge für „nebenberuflich und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen“ seit dem 1.10.1999 ohne Unterbrechung als Hauswirtschaftshelferin beschäftigt ist. Letztmals mit entsprechendem Vertrag vom 17.12.2010 wurde sie unbefristet mit mindestens einer Stunde in der Woche weiterbeschäftigt.

<sup>2</sup> Nach § 5 des Arbeitsvertrags ist abweichend von den Bestimmungen des Abschnitts I der Anlage 1 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) einzelvertraglich eine pauschale Stundenvergütung von 8,00 EUR vereinbart. Nach dem Auslaufen von Abschnitt IIb der Anlage 1 zur AVR zum 31.12.2013 hat der Kläger Frau XX im bisherigen Umfang weiterbeschäftigt, jedoch nunmehr erstmals die Beklagte zur beabsichtigten Eingruppierung und Stufenzuordnung der Mitarbeiterin angehört. Die Beklagte hat der beabsichtigten Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 11 der Anlage 2 zugestimmt, nicht jedoch der beabsichtigten Einreihung in die Stufe 1, da nach Auffassung der Beklagten aufgrund der gegebenen Beschäftigungszeiten die Stufe 8 greifen soll. Als auch eine Einigungsverhandlung erfolglos blieb, verweigerte die Beklagte endgültig die Zustimmung zur beabsichtigten Stufenzuordnung durch den Kläger. Nach

dessen Auffassung ist die Mitarbeiterin in die Stufe 1 einzuordnen, weil sie bis zum 31.12.2013 durch die Zahlung einer pauschalen Stundenvergütung nach den jeweils bestehenden gesetzlichen Regelungen nicht den Bestimmungen der AVR unterlegen habe, so dass sie vom 1.1.2014 an stufenordnungsmäßig wie eine Neueinstellung zu behandeln sei.

<sup>3</sup> Der Kläger hat beantragt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Zuordnung der Mitarbeiterin Frau XX XX zur Regelvergütungsstufe 1 der Vergütungsgruppe 11 Ziffer 1 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen.

<sup>4</sup> Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

<sup>5</sup> Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz hat durch Urteil vom 17.7.2014 die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

<sup>6</sup> Der Kläger hat gegen das ihm am 20.8.2014 zugestellte Urteil am 18.9.2014 Revision eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 17.10.2014, eingegangen am 17.10.2014, begründet.

<sup>7</sup> Er beantragt,

- 1. das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz vom 17.7.2014, Az.: KAG Mainz M 16/14 Tr, zugestellt am 20.8.2014, aufzuheben,**
- 2. die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Zuordnung der Mitarbeiterin Frau XX XX zur Regelvergütungsstufe 1 der Vergütungsgruppe 11 Ziffer 1 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen.**

<sup>8</sup> Die Beklagte beantragt,

**die von dem Kläger gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier vom 17.7.2014, Az.: KAG Mainz M 16/14 Tr eingelegte Revision zurückzuweisen.**

### **Entscheidungsgründe**

#### **I.**

<sup>9</sup> Die Revision ist zulässig. Sie mit Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

#### **II.**

<sup>10</sup> Die Revision ist jedoch nicht begründet.

<sup>11</sup> 1. Der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist für den Rechtsstreit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet; denn es handelt sich um einen Rechtsstreit aus der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (hier abgekürzt: MAVO Trier).

<sup>12</sup> Der Caritasverband XX e.V. fällt zwar nach kanonistischer Lehre nicht unter die bischöfliche Gesetzgebungsgewalt; er wendet aber nach seiner Satzung die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ an und hat diese damit noch vor dem 31.12.2013 durch Aufnahme in sein Statut verbindlich übernommen. Deshalb findet auf den Rechtsstreit die Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Trier Anwendung (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MAVO Trier).

<sup>13</sup> Damit ist zugleich der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet; denn nach dieser Bestimmung sind die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht einschließlich des Wahlverfahrensrechts zuständig.

- <sup>14</sup> 2. Die Klage ist auch zulässig; denn der Kläger hat das gesetzlich vorgesehene Einigungsverfahren mit der Beklagten ordnungsgemäß durchgeführt.
- <sup>15</sup> Nach § 39 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier bedarf die Entscheidung des Dienstgebers über die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Zum Eingruppierungsakt gehört nicht nur die Rechtsfrage der richtigen Zuweisung zu einer Entgeltgruppe, sondern auch zu einer Entgeltstufe, hier also zur Regelvergütungsstufe 1 der Vergütungsgruppe 11 Ziffer 1 der Anlage 2 zu den AVR. Der Mitbestimmungstatbestand ist auch dann gegeben, wenn ein Mitarbeiter aufgrund einer Abrede im Arbeitsvertrag außertariflich entlohnt werden soll.
- <sup>16</sup> Der Kläger hat die gesetzlich vorgesehenen Einwendungsfristen nach § 37 Abs. 2 und 3 MAVO Trier gewahrt. Die Zustimmung der Beklagten wurde auch unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, nämlich den Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung durch eine falsche Eingruppierung nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) verweigert.
- <sup>17</sup> 3. Die Klage ist jedoch nicht begründet. Es hält der revisionsrechtlichen Überprüfung stand, dass das erstinstanzliche Gericht zum Ergebnis gelangt ist, dass die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin unter Anwendung der Regelvergütungsstufe 1 zu Recht verweigert worden ist; denn es handelt sich bei ihr nicht um eine „neu eingestellte Mitarbeiterin“ i.S. des § 1 (a) des Abschnitts III A der Anwendung findenden Anlage 1.
- <sup>18</sup> a) Der Begriff der Einstellung hat hier einen anderen Inhalt als im Mitarbeitervertretungsrecht. Dort liegt eine Einstellung vor, wenn eine Person in die Einrichtung eingegliedert wird, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen (vgl. KAGH vom 7.11.2008 – M 12/08). Im Hinblick auf den Schutzzweck der Mitbestimmung, der vornehmlich den Interessen der schon vorhandenen Belegschaft dient, kommt eine Einstellung nicht nur bei der erstmaligen Eingliederung eines Mitarbeiters in den Betrieb in Betracht.

Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts verlangen vielmehr eine erneute Beteiligung, wenn sich die Umstände der Beschäftigung – ohne dass eine Versetzung vorliegt – aufgrund einer neuen Vereinbarung grundlegend ändern. Daraus folgt, dass auch eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs als mitbestimmungspflichtige Einstellung in Betracht kommt. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat in diesem Zusammenhang erwogen, dass er in Anlehnung an § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden typischerweise als zeitliches Minimum für eine Beschäftigung auf einem eigenen Arbeitsplatz ansieht.

<sup>19</sup> Darauf kann im vorliegenden Fall nicht zurückgegriffen werden; denn der Kläger beschäftigt nach den Sachverhaltsfeststellungen des erstinstanzlichen Urteils, die Mitarbeiterin „im bisherigen Umfang“.

<sup>20</sup> b) Für die Interpretation der Regelvergütungsstufe 1 in den AVR ist ausschlaggebend letztlich nicht die Zweckbestimmung der Mitbestimmung im Mitarbeitervertretungsrecht. Maßgebend ist vielmehr die Beschäftigung auf arbeitsvertraglicher Grundlage. Dabei ist unerheblich, ob es sich um befristete Arbeitsverträge handelt, die wie hier in einem zeitlichen Zusammenhang stehen. Entscheidend ist, ob ein gleicher Rechtsgrund für die Erbringung der Dienstleistung besteht. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt, so dass insoweit keine Neueinstellung i.S. der Vergütungsordnung vorliegt.

<sup>21</sup> c) Eine Neueinstellung liegt auch nicht darin, dass für die bisher auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung eingesetzte Mitarbeiterin erstmals die Mitarbeitervertretung zur beabsichtigten Eingruppierung und Stufenzuordnung angehört wird. Eine derartige Beurteilung widerspricht § 4 Abs. 1 TzBfG, der ein Verbotsgesetz i.S. des § 134 BGB festlegt. Schon aus diesem Grund begründet eine vom Gesetz abweichende Vergütungsabrede keinen Tatbestand für eine Neueinstellung i.S. der Stufenzuordnung. Der Arbeitgeber darf nach § 4 Abs. 1 TzBfG wie bereits schon nach § 2 Abs. 1 BeschFG keine Gruppenbildung vornehmen, die allein auf den zeitlichen Umfang der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung abstellt. Die Geringfügigkeit der Beschäftigung ist kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Bemessung der Vergütung.

<sup>22</sup> Nicht zuletzt geht es um die Gewährleistung der Streikfreiheit in Einrichtungen der Caritas; denn das Bundesarbeitsgericht verlangt in seinem Urteil zum „Dritten

Weg“ vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11 (NZA 2013, 449 ff.), dass die im „Dritten Weg“ gefundene Regelung einer einseitigen Abänderung durch den Dienstgeber entzogen ist (Rn. 119). Die Geringfügigkeit einer Beschäftigung rechtfertigt keine Abweichung durch einzelvertragliche Abrede mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter.

<sup>23</sup> 4. Nach alledem war die Revision zurückzuweisen.

Margit Maria Weber

Prof. Dr. Reinhard Richardi

Prof. Dr. Heinrich J. F. Reinhardt

Ursula Becker-Rathmair

Wolfgang Böttcher