

Leitsatz

1.

Bei der Überleitung in die Entgeltordnung des TVöD nach den Vorschriften der §§ 3 - 7 TVÜ-VKA handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Umgruppierung im Sinne von § 35 Abs. 1 MAVO; sie erfasst als einheitliches Verfahren den gesamten Umgruppierungsvorgang, also die Überleitung in eine andere Entgeltgruppe und die Stufenzuordnung.

2.

Das gilt gleichermaßen, wenn die bisherige Überleitung als falsch angesehen wird und eine korrigierende Rückgruppierung in Frage steht.

3.

Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation, die als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingesetzt werden, sind grundsätzlich in Entgeltgruppe S 7 der Anlage C TVöD eingruppiert.

Bei ihrer Arbeit handelt es sich um Tätigkeiten im handwerklichen Erziehungsdienst.

Sie fallen nicht unter die Eingruppierungsmerkmale der Erzieher und Erzieherinnen, denn die den BAT ersetzenden Regelungen der Anlage C zu § 28 TVöD und die neuen Regelungen der Entgeltgruppen S 7, S 8 a und S 8 b TVöD unterscheiden ebenfalls zwischen handwerklichem Erziehungsdienst und Erziehungsdienst.

T e n o r

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn D. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD wird ersetzt.
2. Die Revision wird zugelassen.

T a t b e s t a n d :

- 1 Die Parteien streiten im Zustimmungseretzungsverfahren über die zutreffende Um- und Rückgruppierung von Gruppenleitern in Werkstätten für behinderte Menschen in ihrer Einrichtung.
- 2 Der Kläger (im Folgenden: Dienstgeber) ist ein christlich orientiertes, gemeinnütziges Sozialunternehmen für die Bereiche Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe und berufliche Rehabilitation. Die Mitarbeitervertretungsordnung findet auf die Einrichtung Anwendung. Die Beklagte (im Folgenden: MAV) ist die in der Einrichtung gebildete Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber betreibt unter anderem Werkstätten für behinderte Menschen; in diesen beschäftigt er auf den Rechtsgrundlagen der §§ 136 ff. SGB III sowie der WVO (Werkstättenverordnung) ca. 500 Menschen mit Behinderungen, um diesen eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Werkstätten für behinderte Menschen gliedern sich gemäß der gesetzlichen Grundlagen in einen sogenannten Berufsbildungsbereich und einen Arbeitsbereich. Im Berufsbildungsbereich wird es Menschen mit Behinderung ermöglicht, berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. In den Werkstätten erledigen die Behinderten etwa Gartenarbeiten; sie stellen Fußmatten her oder übernehmen Montage- und Verpackungsarbeiten oder andere ähnliche Aufgaben. Es gibt aber auch betreuungsintensive Bereiche. In manchen Bereichen steht die sogenannte „Arbeit nach Maß“ im Vordergrund. Die als sogenannte Gruppenleiter in den Werkstätten eingesetzten Mitarbeiter des Dienstgebers haben eine Ausbildung als Handwerksgehilfe oder als Meister oder sie sind Erzieher oder Heilerziehungspfleger. Auf ihre Arbeitsverhältnisse findet ebenso wie auf alle Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter der Einrichtung aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (im Folgenden:

TVöD) Anwendung. Eine Ausnahmegenehmigung für die Anwendung des Tarifvertrages statt der AVR Caritas liegt vor.

- 3 Ziel der von dem Dienstgeber betriebenen Werkstätten für Menschen mit Behinderung ist, Menschen mit geistigen, körperlichen und psychischen Behinderungen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt in der Regel keine Chance auf einen Arbeitsplatz haben, eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Für sie werden angepasste Arbeitsabläufe bereitgestellt, damit sie Arbeitsleistungen erbringen können. Die von dem Dienstgeber betriebenen Werkstätten stellen verschiedene Produkte her und bieten verschiedene Arbeitsplätze an. Einerseits stellen sie Produkte selbst her, die über ein Lädchen oder das Internet verkauft werden; andererseits übernehmen sie Aufträge von externen Unternehmen und produzieren Waren oder erledigen beispielsweise Verpackungsarbeiten. Es gibt auch Außenarbeitsgruppen, die zum Beispiel Gärtnerarbeiten erledigen, wie die Gruppe von Herrn D., dessen Rückgruppierung vorliegend im Streit steht.
- 4 Der Mitarbeiter Herr D. ist gelernter Gärtnergeselle und verfügt über eine sonderpädagogische Zusatzausbildung. Er ist im Berufsbildungsbereich in der Werkstatt des Dienstgebers tätig. Die von ihm zu betreuende Gruppe besteht im Durchschnitt aus ca. sechs Beschäftigten, die einen im Vergleich durchschnittlichen Hilfebedarf haben. Sie ist im Besonderen für die gärtnerische Pflege der Außenanlagen des Dienstgebers zuständig. Die Beschäftigten werden im Rahmen ihrer beruflichen Qualifizierung mit üblichen Gärtnerarbeiten betraut.
- 5 In der Konzeption der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) des Dienstgebers werden die Tätigkeiten der Gruppenleiter wie folgt erläutert:
- 6 „Gruppenleiter:
Die Gruppenleitung sollte über eine handwerkliche Ausbildung (Meister bzw. Geselle) mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder einer Ausbildung als Arbeitspädagoge, Heilerziehungspfleger - je nach zu betreuendem Personenkreis - verfügen.
- 7 Die Gruppenleitung ist verantwortlich für die Tagesstruktur und die Arbeitsabläufe in den verschiedenen Arbeitsgruppen unter der Maßgabe, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten zu fördern und zu erhalten. Sie erstellt in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und dem sozialpädagogischen

Fachdienst den Hilfeplan unter Berücksichtigung der Förderung durch Arbeit, berufliche Qualifizierung und Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung. Ferner hält die Gruppenleitung Kontakt zu Eltern, Angehörigen und Mitarbeitern der Wohneinrichtungen.“

- 8 Unter dem 30. September 2015 kam es zwischen den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes zu einer Tarifeinigung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die auch die Mitarbeiter des Dienstgebers betraf. Soweit vorliegend von Belang werden danach Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung wie Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung eingruppiert; außerdem wird die zuvor bestehende Entgeltgruppe S 8 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD (im Folgenden abgekürzt: S und jeweilige Entgeltgruppe) in zwei Entgeltgruppen S 8 a und S 8 b aufgeteilt. Dementsprechend regelt § 28 b Absatz 1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (im Folgenden: TVÜ-VKA), dass Beschäftigte, die am 30. Juni 2015 in der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppen 1, 3 und 5 eingruppiert waren, zum 1. Juli 2015 in die Entgeltgruppe S 8 b eingruppiert werden.
- 9 Der von der Umgruppierung betroffene Mitarbeiter Herr D. war vor der Tarifumstellung in die sogenannte Entgeltgruppe 9 der Anlage A zum TVöD eingruppiert. Zuvor war er in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert, nachdem der Dienstgeber ihn gemäß § 28 a Absatz 7 TVÜ-VKA im Zuge der Überleitung der Beschäftigten aus dem Bundesangestellten Tarifvertrag (BAT) in den TVöD dorthin eingruppiert hatte. Einen Antrag hatte der Mitarbeiter allerdings nicht gestellt. Mit Schreiben vom 29. Januar 2016 informierte der Dienstgeber ihn über die Möglichkeit, gemäß § 28 b Absatz 5 TVÜ-VKA bis zum 29. Februar 2016 nochmals die Eingruppierung nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD schriftlich zu beantragen. Auf den Inhalt des Schreibens vom 29. Januar 2016 (Anlage K3) wird Bezug genommen.
- 10 Im Zuge einer Überprüfung der Umsetzung des Tarifvertrages vertrat der Dienstgeber die Auffassung, er habe die Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen unzutreffend eingruppiert; richtigerweise seien sie der Entgeltgruppe S 7 zuzuordnen. Mit Schreiben vom 26. September 2016 wies er einen großen Teil dieser Mitarbeiter darauf hin, dass sie in den letzten Jahren übertariflich eingruppiert gewesen seien und keinen Anspruch auf Entgelt

aus der Entgeltgruppe S 8 b hätten; sie würden weiter nach der Entgeltgruppe vergütet, in der sie vor dem 1. Juli 2015 eingruppiert waren. Mit Schreiben vom 21. Oktober 2016 bat er die MAV um Zustimmung zur Umsetzung des Tarifabschlusses für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vom 30. September 2015; eine Überprüfung habe ergeben, dass die Gruppenleiter der Werkstatt für behinderte Menschen falsch eingruppiert seien; sie hätten keinen Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8 b. Die bisherige Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8 bzw. nach der Entgeltgruppe 9 solle aber beibehalten werden. Die MAV lehnte mit Schreiben vom 25. Oktober 2016 ab. Sie bemängelte das Fehlen von Arbeitsplatzbeschreibungen. Daraufhin überprüfte der Dienstgeber die Eingruppierung der Gruppenleiter in der Werkstatt für behinderte Menschen erneut und blieb bei dem Ergebnis, dass die sogenannten Gruppenleiter, soweit sie eine Qualifikation als Geselle, Erzieher oder Heilerziehungspfleger bzw. eine ähnliche Qualifikation aufweisen, der Entgeltgruppe S 7 zuzuordnen seien. Mit diesem Inhalt forderte er die MAV mit Schreiben vom 19. Dezember 2016 erneut auf, der Um- und Rückgruppierung zuzustimmen. Auf den Inhalt des Schreibens vom 19. Dezember 2016 (Anlage K9) wird Bezug genommen. Die MAV lehnte mit Schreiben vom 21. Dezember 2016, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird (Anlage K10), ab. Zur Begründung führte sie aus, nach der Leistungsbeschreibung der Werkstatt für behinderte Menschen seien nicht nur sogenannte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, sondern auch Betreuungskräfte vorgesehen, die eine Qualifikation als Erzieher, Heilerziehungspfleger oder eine vergleichbare Qualifikation haben. Mit Schreiben vom 22. Dezember 2016 setzte der Dienstgeber daraufhin einen Termin zur Verhandlung fest und lud die MAV dazu in Anwendung des § 33 Abs. 3 MAVO ein. Die nach § 33 Absatz 3 MAVO erforderliche Verhandlung fand am 5. Januar 2017 statt. Die Sach- und Rechtslage wurde umfassend erörtert; die MAV nochmals um Zustimmung gebeten. Sie lehnte mit Schreiben vom 9. Januar 2017 ihre Zustimmung ab. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb es sich bei der Tätigkeit als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen nicht um eine Tätigkeit als Erzieher/Heilerziehungspfleger handele. Für eine tarifgerechte Eingruppierung seien Arbeitsplatzbeschreibungen erforderlich. Jeder Arbeitsplatz müsse individuell bewertet werden.

- 11 Mit der vorliegenden Klage begehrt der Dienstgeber die Ersetzung der Zustimmung der MAV durch das Kirchliche Arbeitsgericht. Das Gemeinsame

Kirchliche Arbeitsgericht hat durch Beschluss vom 1. Juni 2017 den Antrag zu Ziffer 1. abgetrennt und ihn unter dem obigen Aktenzeichen fortgeführt.

- 12 Der Dienstgeber ist der Auffassung, die von der Umgruppierung betroffenen Mitarbeiter in die Entgeltgruppe S 7 einzugruppieren. Die vorläufige Eingruppierung in Entgeltgruppe S 8 b sei unrichtig. Die von dem Mitarbeiter auszuübende Tätigkeit sei diejenige eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Die Tätigkeit bestehe darin, Menschen mit Behinderungen anzuleiten, zu beaufsichtigen, zu betreuen und auch selbst mitzuarbeiten. Unabhängig von der Qualifikation als Erzieher/Heilerziehungspfleger oder Handwerker führten die Mitarbeiter dieselben Arbeiten aus, nämlich Aufgaben von Gruppenleitern in einer Werkstatt für behinderte Menschen im handwerklichen Erziehungsdienst. Nach ständiger Rechtsprechung sei diese Tätigkeit als ein einziger Arbeitsvorgang im Tarifsinn zu bewerten. Sie entspreche nicht derjenigen eines Erziehers/Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung, sondern derjenigen eines Angestellten im handwerklichen Erziehungsdienst. Das sei ein erheblicher Unterschied, der in den Entgeltgruppen S berücksichtigt werde. Dort werde nämlich zwischen dem Erziehungsdienst auf der einen und dem handwerklichen Erziehungsdienst auf der anderen Seite unterschieden.
- 13 Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen seien dementsprechend den speziellen Vergütungsgruppen des handwerklichen Erziehungsdienstes zuzuordnen unabhängig davon, ob sie eine handwerkliche Ausbildung oder eine Qualifikation als staatlich anerkannter Erzieher/Heilerziehungspfleger aufwiesen. Entsprechendes gelte auch für Mitarbeiter, die vor der Tarifeinigung in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert waren; denn die Voraussetzung des § 28 a Absatz 7 Satz 1 TVÜ-VKA habe nicht vorgelegen. Die Mitarbeiter seien nicht in einer Tätigkeit als Erzieher/Heilerziehungspfleger eingruppiert. Vielmehr hätten sie nach § 28 a Absatz 1 TVÜ-VKA bereits zum 1. November 2009 den Entgeltgruppen des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zugeordnet werden müssen.
- 14 Der Dienstgeber beantragt,
 - die Zustimmung der MAV zur Umsetzung des Herrn D. in die Entgeltgruppe S 7 zu ersetzen.

- 15 Die beklagte MAV beantragt,
die Klage abzuweisen.
- 16 Sie ist insbesondere der Auffassung, der Schwerpunkt der Tätigkeit ihrer Gruppenleiter läge nicht im handwerklichen Erziehungsdienst. Im Vordergrund stehe die Anleitung, Beaufsichtigung und Betreuung behinderter Menschen auf handwerklichem Gebiet. Hierbei handele es sich um klassische Aufgaben eines Heilerziehungspflegers oder Erziehers. Jedenfalls aber habe der Dienstgeber die Tätigkeiten der Gruppenleiter nicht ausreichend dargelegt; es fehle an einer Arbeitsplatzbeschreibung. Zur Ergänzung der Sachdarstellung wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen, insbesondere die Schriftsätze der MAV vom 14. März 2017 und vom 19. Mai 2017 Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

- 17 I.
Die zulässige Klage ist begründet. Die von der Mitarbeitervertretung verweigte Zustimmung zur Um- und Rückgruppierung des Mitarbeiters D. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C zum TVöD ist gemäß § 33 Abs. 4 MAVO i. V. m. § 35 Abs. 1 Ziffer 3 MAVO zu ersetzen. Die von der Mitarbeitervertretung verweigte Zustimmung ist unbegründet.
- 18 1.
Gemäß § 33 kann der Dienstgeber in den Angelegenheiten der §§ 34-36 MAVO sowie des § 18 Abs. 2 und 4 MAVO die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.
- 19 a)
Ein solcher Mitbestimmungstatbestand ist gegeben. Gemäß § 35 Abs. 1 Ziffer 3 MAVO hat die Mitarbeitervertretung bei der von dem Dienstgeber beabsichtigten personellen Einzelmaßnahme ein Mitbestimmungsrecht nach § 33 MAVO; auch die Um- und Rückgruppierung bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

- 20 b)
Die Zuordnung des im Antrag benannten Mitarbeiters zu der Entgeltgruppe S 7 und den zugehörigen Entgeltstufen enthält eine mitbestimmungspflichtige personelle Maßnahme. Das folgt aus den gesetzlichen Regelungen, wird von den Beteiligten im Ergebnis auch nicht in Zweifel gezogen.
- 21 c)
Der Dienstgeber begehrt, den Mitarbeiter D. nach einer Überprüfung der bisherigen Eingruppierungen in seiner Einrichtung im Zuge der Änderungen der Entgeltgruppen für die Mitarbeiter des Sozialen Dienstes nicht wie in den Überleitungsvorschriften vorgesehen umzugruppieren. Er will die Gruppenleiter in Werkstätten mit behinderten Menschen, zu denen Herr D. zählt, nicht den Entgeltgruppen S 8 a und S 8 b bzw. S 9, sondern der Entgeltgruppe S 7 zuweisen, obwohl er aufgrund seiner vorherigen Einstufung nach der Überleitungstabelle in eine höhere Entgeltgruppe überzuleiten wäre.
- 22 aa)
Bei der Überleitung in die neue Entgeltordnung des TVöD nach den Vorschriften der §§ 3-7 TVÜ-VKA handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Umgruppierung im Sinne von § 35 Abs. 1 MAVO. Diese erfasst als einheitliches Verfahren den gesamten Umgruppierungsvorgang, also sowohl die Überleitung in eine andere Entgeltgruppe, als auch die (hier nicht streitige) Stufenzuordnung. Das gilt gleichermaßen, wenn die bisherige Überleitung als falsch angesehen wird und erneut im Zusammenhang mit einer korrigierenden Rückgruppierung in Frage steht (vgl. dazu BAG vom 22. Januar 2003 - 4 ABR 12/02 - juris Rn. 31). Auch insoweit erfolgt eine Richtigkeitskontrolle des vom Dienstgeber angenommenen Ergebnisses im Hinblick auf die Rechtsvorschriften des TVÜ-VKA und die tariflichen Regelungen der neuen Entgeltordnung. Das begründet ein Mitbeurteilungsrecht der Mitarbeitervertretung im Sinne des § 33 MAVO (vgl. für das BetrVG: BAG vom 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - juris Rn. 53; vom 19. Oktober 2016 - 4 ABR 27/105 - juris Rn. 13).
- 23 bb)
Es kann davon ausgegangen werden, dass der Dienstgeber das Verfahren nach § 33 MAVO ebenso wie das Zustimmungseretzungsverfahren wirksam eingeleitet hat und dass die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung form- und fristgerecht im Sinne des § 33 Absatz 4 i. V. m. § 35 Absatz 2

MAVO erfolgt ist. Dies ergibt sich aus dem unstreitigen Vortrag des Dienstgebers, wird aber auch von der MAV nicht in Abrede gestellt.

24 2.

Der Antrag des Dienstgebers auf Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 33 Abs. 3 MAVO ist begründet. Die Mitarbeitervertretung hat ihre Zustimmung zu den Um- bzw. Rückgruppierungen des im Antrag benannten Mitarbeiters zu Unrecht verweigert. Ihr steht ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach §§ 33 Absatz 4 MAVO nicht zu.

25 a)

Die Umgruppierung in Form einer korrigierenden Rückgruppierung des im Antrag benannten Mitarbeiters verstößt weder gegen eine Bestimmung aus einem Tarifvertrag (§ 33 Abs. 4 i. V. m. § 35 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO) noch benachteiligt es den betroffenen Beschäftigten ungerechtfertigt (§ 33 Abs. 4 i. V. m. § 35 Abs. 2 Ziffer 2 MAVO).

26 aa)

Der im Antrag benannte Mitarbeiter Herr D. ist der Entgeltgruppe S 7 zuzuordnen. Er ist Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation und wird als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingesetzt. Bei seiner Arbeit handelt es sich um Tätigkeiten im handwerklichen Erziehungsdienst.

27

Das ergibt sich bereits aus der Herrn D. übertragenen Tätigkeit. Er arbeitet in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Dort ist er Gruppenleiter. Er ist gelernter Gärtnergeselle und verfügt über eine sonderpädagogische Zusatzausbildung. Die von ihm zu betreuende Gruppe besteht im Durchschnitt aus ca. sechs Beschäftigten mit einem durchschnittlichen Hilfebedarf. Die Gruppe ist überwiegend für die gärtnerische Pflege der Außenanlagen des Dienstgebers zuständig. Es handelt sich damit um übliche Gärtnerarbeiten. Anderes ist dem Sachverhalt nicht zu entnehmen. Bei der Gruppe handelt es sich insbesondere weder um eine Gruppe mit erhöhtem Betreuungsbedarf noch um eine solche, bei der die sogenannte „Arbeit nach Maß“ im Vordergrund steht. Dass es sich um behinderte Menschen handelt, ist der Tätigkeit immanent, sodass sich daraus eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen S 8 ff. nicht herleiten lässt.

Es bleibt bei der Grundeingruppierung der Gruppenleiter für Werkstätten mit behinderten Menschen, wie sie der Tarifvertrag ausdrücklich bezeichnet.

28 bb)

Auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Differenzierung zwischen den Beschäftigten im handwerklichen Erziehungsdienst gegenüber denen im Erziehungsdienst, die beiden Parteien im Einzelnen bekannt ist, und der sich die erkennende Kammer nach eigener Prüfung anschließt, kann im Übrigen verwiesen werden (vgl. für viele BAG vom 2. Dezember 1998 - 4 AZR 59/98; vom 4. Mai 1994 - 4 AZR 438/93 - juris; LAG Hamm vom 30. Oktober 2012 - 12 SA 212/12 - juris Rn. 106).

29 b)

Damit ist Herr D. als Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst einzustufen. Diese Beschäftigten fallen nicht unter die Eingruppierungsmerkmale der Erzieher und Erzieherinnen. Denn auch (und gerade) die den BAT ersetzenden Regelungen der Anlage C zu § 28 TVöD und ihm folgend die neuen Regelungen der Entgeltgruppen S 7, S 8 a und S 8 b TVöD unterscheiden zwischen dem Erziehungsdienst und dem handwerklichen Erziehungsdienst. Der Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst ergänzt bzw. ändert die geltenden Tarifbestimmungen des TVöD und des TVÜ-VKA zwar zum 1. Juli 2015. Die 19 neuen S-Entgeltgruppen sind weiter aufgefächert als die 15 Entgeltgruppen der allgemeinen Entgelttabelle (Anlage A) des TVöD, wobei aufgrund der Änderungen von 2015 drei S-Gruppen unbesetzt sind (S 5, S 6, S 10). Die Inhalte Entgeltgruppe für Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst, also die Gruppenleiter in Werkstätten mit behinderten Menschen, haben allerdings grundsätzlich keine Änderung erfahren. Waren sie zuvor in der Entgeltgruppe S 6 zu finden, sind sie nun der Entgeltgruppe S 7 zugewiesen.

30 3.

Das Berufen des Dienstgebers auf die Fehlerhaftigkeit der bisherigen tariflichen Bewertung verstößt auch nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). Die Mitarbeitervertretung hat keine besonderen Umstände geltend gemacht, die die Rechtsausübung als rechtsmissbräuchlich erscheinen lassen (vgl. hierzu etwa BAG vom 24. Januar 2007 - 4 AZR 28/06 - juris Rn. 31).

- 31 Solche Umstände sind auch sonst nicht ersichtlich.
- 32 4.
In den Folgen der richtigen Anwendung des geltenden Rechts liegt auch kein Nachteil, der der Mitarbeitervertretung ein Recht zur Zustimmungsverweigerung nach § 35 Abs. 2 Ziffer 1 MAVO geben würde. Ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 35 Abs. 2 Ziffer 2 MAVO hat die Mitarbeitervertretung zudem weder geltend gemacht noch wäre ein solcher erkennbar. Die MAV begründet ihren Widerspruch allein mit Gründen nach § 35 Abs. 2 Ziffer 1 MAVO, nämlich einer fehlerhaften Zuordnung zu den Entgeltgruppen.
- 33 II.
Eine Kostenentscheidung war nicht veranlasst. Die Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei. Einen Antrag auf Erstattung der außergerichtlichen Kosten für die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes hat die MAV nicht gestellt. Das war auch nicht erforderlich, denn der Dienstgeber hat die Übernahme dieser Kosten im Laufe des Verfahrens zugesagt.
- 34 III.
Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache war die Revision zuzulassen (§ 47 Absatz 1, 2 a KAGO).