

Leitsätze

1. Allein die von der Mitarbeitervertretung erteilte Zustimmung zu einer Höhergruppierung begründet keine Durchsetzungspflicht des Dienstgebers; das würde über das Recht der zwingenden Mitbestimmung hinausgehen, § 33 Abs. 1 MAVO i.V.m. § 35 Abs. 1 Nr. 2 MAVO.

2. Erforderlich ist ein privatrechtlicher Vertrag der Parteien, dem eine Einwirkungspflicht als Nebenpflicht immanent ist. Die Einwirkungspflicht der Mitarbeitervertretung auf den Dienstgeber folgt dann aus der sogenannten Durchführungspflicht aufgrund des abgeschlossenen Vertrages, wie es etwa bei Tarifverträgen anerkannt ist.

Tenor

1. Es wird festgestellt, dass die Beiziehung des Rechtsanwalts K. für die Klägerin im Verfahren notwendig ist. Der Beklagte trägt die Kosten der Rechtsvertretung der Klägerin im Verfahren.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um einen Durchführungsanspruch auf Umsetzung einer beantragten und erteilten Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu einer personellen Maßnahme, um Feststellung der Verletzung von Beteiligungsrechten und um die Übernahme von Rechtsanwaltskosten.

- 2 Die Klägerin ist die bei dem Beklagten gebildete Mitarbeitervertretung. Im Mai wurde sie unter Vorlage einer Stellenbeschreibung, auf die Bezug genommen wird (Anlage K 2), um Zustimmung zur Höhergruppierung einer Mitarbeiterin im Sekretariat der Rechtsabteilung ersucht. Der beantragten Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 widersprach die Klägerin fristgerecht. Sie hielt diese für überhöht.
- 3 Auf Betreiben des Beklagten wurde die Stelle neu bewertet und ein Gutachten eingeholt. Die begutachtende Rechtsanwältin kam zu dem Ergebnis, dass eine Höhergruppierung nicht gerechtfertigt sei; die Mitarbeiterin sei in ihrer bisherigen Entgeltgruppe 5 zutreffend eingruppiert. Eine Steigerung gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse sei nicht erkennbar. Auf das Gutachten wird Bezug genommen (Anlage K 4). In den folgenden Einigungsgesprächen, dessen Inhalte zum Teil streitig sind, überreichte der Beklagte der Klägerin einen neuen Antrag auf Zustimmung zur Höhergruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe E 7 ab 1. Januar 2021. Auf das Formblatt wird ebenfalls Bezug genommen (Anlage K 5). Diesem Antrag stimmte die Klägerin mit Datum vom 27. Mai 2021 zu. Eine Umsetzung der beantragten Höhergruppierung erfolgte jedoch nicht. Der Beklagte nahm von seinem Vorhaben Abstand, nachdem der Verwaltungsdirektor die Angelegenheit überprüft hatte.
- 4 Die Klägerin ist der Auffassung, der Beklagte sei verpflichtet, die beantragte Höhergruppierung in Entgeltgruppe 7 umzusetzen, nachdem die Klägerin zugestimmt habe. Der Beklagte verstoße gegen die Regelungen nach §§ 33, 35 Abs. 1 Nr. 2 MAVO oder § 26 MAVO, weil er die getroffene Regelung nicht umsetze. Die Beiziehung des Rechtsanwalts zur Führung des vorliegenden Verfahrens sei aufgrund der Schwierigkeit der Materie notwendig. Demgemäß habe der Beklagte die entsprechenden Kosten nach den Regelungen des RVG zu übernehmen.
- 5 Die Klägerin beantragt,
 1. den Beklagten zu verurteilen, die zwischen ihm und der Mitarbeitervertretung vereinbarte Eingruppierung E 7 ab dem 1. Januar 2021 für Frau D. umzusetzen,

hilfsweise festzustellen, dass der Beklagte gegen die Regelungen der §§ 33, 35 Abs. 1 Nr. 2, 26 MAVO verstoßen hat,

2. festzustellen, dass die Beiziehung des Rechtsanwalts K. für die Klägerin im Verfahren notwendig ist und der Beklagte die Kosten der Rechtsvertretung der Klägerin im Verfahren trägt.
- 6 Der Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.
- 7 Er hält die Klage bereits für unzulässig. Es handele sich um einen Streit aus dem Individualarbeitsverhältnis; eine wirksame, kollektivrechtliche Vereinbarung habe es nicht gegeben. Aus den Regelungen der §§ 33, 35 Abs. 1, 26 MAVO ergebe sich kein Anspruch auf Umsetzung einer Eingruppierung. Das Mitbestimmungsrecht zur Ein- oder Höhergruppierung sei lediglich ein Mitbestimmungsrecht. Die Klägerin sei im Übrigen verpflichtet gewesen, die Zustimmung zur beabsichtigten Höhergruppierung zu verweigern, um die Entgelttransparenz und die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit zu wahren, zumal die Mitarbeiterin derzeit ihre stellvertretende Vorsitzende sei. Für die Klägerin sei eindeutig erkennbar gewesen, dass die im „Formblatt zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Höhergruppierung“ vom 21. Mai 2021 angegebene, rechtsirrigte Begründung des Dienstgebervertreters unter „Sonstige Vereinbarungen“ keine Höhergruppierung rechtfertige.
- 8 Auch der Anspruch auf Übernahme der Rechtsanwaltskosten bestehe nicht. Der Rechtsweg zu den kirchlichen Arbeitsgerichten sei nicht gegeben und zudem offensichtlich unbegründet, so dass es weder notwendig noch zweckmäßig gewesen sei, einen Rechtsanwalt zur Führung des vorliegenden Verfahrens hinzuzuziehen.
- 9 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

- 10 Die Klage ist zulässig. Das Kirchliche Arbeitsgericht ist zuständig nach § 2 Abs. 2 KAGO. Die Klägerin begehrt die Umsetzung eines Anspruchs, den sie aus der erteilten Zustimmung zu der beantragten Höhergruppierung nach § 33 i. V. m. § 35 Abs. 1 Nr. 2 MAVO herleitet. Dabei handelt es sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht nach § 2 Abs. 3 Satz

11, 1. Satzteil KAGO. Entsprechendes gilt für den Hilfsantrag auf Feststellung der Verletzung von Rechten aus der MAVO und den Antrag auf Übernahme der Rechtsanwaltsgebühren, die auf der Grundlage des § 17 MAVO beruhen.

11 **II.**

Die Klage hat nur im zuerkannten Umfang Erfolg. Im Übrigen ist sie unbegründet.

12 **1.**

Die Klägerin hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Durchsetzung bzw. Umsetzung der beantragten Höhergruppierung, nachdem die Klägerin diesem Antrag zugestimmt hat.

13 **a.**

Zwar wird im Bereich des Tarifrechts ein Durchsetzungsanspruch und eine Einwirkungspflicht der Tarifvertragsparteien auf ihre Mitglieder anerkannt. Das Bundesarbeitsgericht erkennt in ständiger Rechtsprechung an, dass die Gewerkschaft den Arbeitgeberverband verpflichten kann, eine Regelung über Arbeitsbedingungen in einem vereinbarten Tarifvertrag zu unterlassen, wenn die Auslegung ergebe, dass die Regelung nicht dem Tarifvertrag entspricht oder ein entsprechendes rechtskräftiges Urteil bzw. eine verbindliche Entscheidung einer tariflichen Schiedsstelle darüber vorliegt oder die Tarifvertragspartei von der Tarifwidrigkeit der Regelung ausgeht (*vgl. BAG vom 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - juris Rn. 19 ff; LAG Hamburg vom 12. November 2008 - 4 Sa 53/08 - Rn. 61; BAG vom 17. November 2010 - 4 AZR 118/09 - juris Rn. 19*).

14 **aa.**

Die Einwirkungspflicht einer Tarifvertragspartei folge aus der sogenannten Durchführungspflicht aufgrund des abgeschlossenen Tarifvertrages. Diese sei eine Nebenpflicht, die jedem privatrechtlichen Vertrag, um den es sich auch bei einem Tarifvertrag handle, immanent sei. Die Durchführungspflicht sei dabei die Konkretisierung des allgemeinen Prinzips „pakta sunt servanda“ und des Grundsatzes von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB. Hierzu gehöre u.a. auch die Pflicht der jeweiligen Tarifvertragspartei, auf ihre Mitglieder dahingehend einzuwirken, tarifwidrige Maßnahmen, seien sie einseitig oder vereinbart, zu unterlassen. Entsprechendes gilt für die Verpflichtung des Arbeit-

geberverbandes, auf ihre Mitglieder einzuwirken, um eine im Tarifvertrag vereinbarte Regelung durchzusetzen.

15 **bb.**

Vorliegend fehlt es jedoch schon an einem privatrechtlichen Vertrag der Parteien. Eine vertragliche Vereinbarung hat die Klägerin nicht ausreichend darlegen können. Ihre Behauptungen dazu bleiben ungenau. Der Beklagte hat eine entsprechende Vereinbarung ebenso wie die Vertretungsvollmacht der handelnden Personen dazu bestritten.

16 **b.**

Die erteilte Zustimmung zur Höhergruppierung allein begründet eine Durchsetzungspflicht des Beklagten nicht. Das würde über das Recht der zwingenden Mitbestimmung hinausgehen.

17 **aa.**

Gemäß § 33 Abs. 1 MAVO kann der Dienstgeber in den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 MAVO sowie des § 18 Abs. 2 und 4 MAVO die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen. Die Höhergruppierung oder Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine sonstige persönliche Angelegenheit nach § 35 Abs. 1 Nr. 2 MAVO. Sie bedarf der vorherigen Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach Maßgabe des § 33 Abs. 1 MAVO. Danach hat der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung um Zustimmung zu einer beabsichtigten personellen Maßnahme zu ersuchen. Das heißt, er darf die Maßnahme ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung nicht umsetzen.

18 Aus diesen Pflichten folgt aber nicht, dass dem Dienstgeber untersagt wäre, während des Verfahrens seinen Entschluss zu ändern oder gar - wie vorliegend - ganz von der beabsichtigten personellen Maßnahme Abstand zu nehmen. Anderes widerspräche dem Sinn und Zweck der Regelung. Von der Möglichkeit, eine beabsichtigte personelle Maßnahme zurückzunehmen, wird in der Praxis - soweit erkennbar - auch durchaus Gebrauch gemacht. Man denke etwa an beabsichtigte Kündigungen, Einstellungen, Versetzungen oder Planungen eines Verkaufs einer Einrichtung. Dasselbe gilt für beabsichtigte Ein-, Um-, oder Höhergruppierungen.

- 19 **bb.**
Der Umstand, dass die Mitarbeitervertretung als Kollektivorgan die Zustimmung zur beabsichtigten personellen Maßnahme bereits erteilt hat, bindet den Dienstgeber nicht. Nur im umgekehrten Fall der Nichterteilung einer (notwendigen) Zustimmung ergeben sich für den Dienstgeber weitere Pflichten, etwa die nach §§ 33 ff MAVO.
- 20 **cc.**
Der Vorwurf des Beklagten, die Klägerin sei verpflichtet gewesen, die Zustimmung zur beabsichtigten Höhergruppierung abzulehnen, um die Entgelttransparenz und innerbetriebliche Lohngerechtigkeit zu wahren, jedenfalls dann, wenn es sich bei der Mitarbeiterin um ihre stellvertretende Vorsitzende handle, ist allerdings unverständlich. Initiator der beabsichtigten Höhergruppierung war nicht die Klägerin. Es war der Beklagte selbst, der sich mit dem Antrag auf Erteilung der Zustimmung zur Höhergruppierung an die Klägerin wandte.
- 21 In keiner Weise nachvollziehbar sind die Ausführungen des Beklagten im Schriftsatz vom 20. Dezember 2021, Seite 3, dass für die Klägerin (sic) „eindeutig erkennbar“ [gewesen sei], „dass die im Formblatt zur Beteiligung der MAV bei Höhergruppierung“ vom 21.05.2021 angegebene, rechtsirrigte Begründung des Dienstgebervers unter „Sonstige Vereinbarungen“ keine Höhergruppierung rechtfertigt“. Es war der Beklagte, der die Höhergruppierung einer Mitarbeiterin anstrebte und diese gegenüber der Klägerin begründete. Er hatte keine Bedenken, die Höhergruppierung zu befürworten. Nunmehr der Klägerin rechtsmissbräuchliches Verhalten vorzuwerfen, ist mit dem Gedanken der Dienstgemeinschaft nicht zu vereinbaren.
- 22 **2.**
Der Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet. Das folgt bereits aus den obigen Ausführungen. Denn besteht ein Durchführungsanspruch auf Umsetzung einer beabsichtigten personellen Maßnahme wie der beantragten und erteilten Zustimmung zur Höhergruppierung einer Mitarbeitervertretung nicht, liegt ein Verstoß gegen die Regelungen nach §§ 33, 35 oder 26 MAVO nicht vor und kann ein solcher auch nicht festgestellt werden.

- 23 Darüber hinaus regeln die Normen der §§ 33, 35 oder 26 MAVO das Verfahren der Mitbestimmungsrechte der Klägerin. Das Verfahren hat der Beklagte indes ordnungsgemäß durchgeführt.
- 24 **3.**
Der Klägerin steht allerdings gegen den Beklagten ein Anspruch auf Feststellung und Übernahme der Kosten des Verfahrens für die rechtsanwaltliche Vertretung durch den Rechtsanwalt Knauer in Hildesheim zu.
- 25 **a.**
Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO entscheidet das Gericht durch Urteil, ob Auslagen gemäß den KODA-Ordnungen und den mitarbeitervertretungsrechtlichen Vorschriften erstattet werden und wer diese zu tragen hat.
- 26 **aa.**
Gemäß § 17 Abs. 1 MAVO 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 im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitsachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigten notwendig ist.
- 27 **bb.**
Die Voraussetzungen einer Kostenübernahme liegen vor.
- 28 **(1)**
Das Führen eines gerichtlichen Klagverfahrens in Streitfällen der vorliegenden Art, welches auf die Durchsetzung eigener Ansprüche gerichtet ist, gehört zu den Aufgaben der Klägerin und ihrer Mitglieder. Hierbei fallen regelmäßig auch Kosten an, wie etwa diejenigen, die durch die Beauftragung eines Rechtsanwaltes entstehen.
- 29 **(2)**
Die Hilfe eines Rechtsanwaltes zur rechtlichen Beratung und Führung des Rechtsstreits vor dem kirchlichen Arbeitsgericht war im vorliegenden Verfahren zur Wahrnehmung der Rechte der Klägerin auch notwendig. Das gebietet

schon der Grundsatz der prozessualen Waffengleichheit als Grenze der Kostentragungspflicht. Anders als der Beklagte verfügt die Klägerin nicht über qualifizierte Rechtskenntnisse. Der Prozessbevollmächtigte der Gegenseite hat die Befähigung zum Richteramt und Rechtsanwalt. Er ist ausgebildeter Jurist. Dies bedingt, dass aus Gründen der Ausgewogenheit und zur Wahrung gleicher Rechte und Chancen im Prozess die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts auf Seiten der Klägerin erforderlich und notwendig ist, ebenso wie angemessen und zweckmäßig erscheint.

30 **b.**

Die gebotene Abwägung der Interessen der Parteien an der Begrenzung entstehender Kosten einerseits und der Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Amtes als Mitarbeitervertretung führt zu keinem anderen Ergebnis.

31 Der Beklagte wirft der Klägerin rechtswidriges Verhalten vor (s.o. II., 1. b. cc.). Unter Zugrundelegung des vorliegenden Sachverhalts und der Verfahrensweise des Beklagten rechtfertigt allein schon dieser schwere Vorwurf die Notwendigkeit, sich zur Führung des vorliegenden Rechtsstreits anwaltlicher Hilfe zu bedienen. Denn die Klägerin muss sich gegen solche ebenso ungewöhnlich schweren wie ungerechtfertigten Angriffe qualifiziert verteidigen dürfen. Ohne rechtsanwaltliche Hilfe wäre sie damit überfordert.

32 **c.**

Zudem wurde die aufgeworfene Rechtsfrage höchstrichterlich bisher noch nicht geklärt. Sie erscheint rechtlich als nicht einfach gelagert. Schon die Formulierung eines zulässigen Antrags, welches das Begehren der Klägerin umfasst, ist schwierig. Denn die Klägerin hatte die Zustimmung zur Höhergruppierung bereits erteilt, konnte somit nicht einfach in gewohnter Weise auf die Wiederholung bzw. Führung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens zur Höhergruppierung klagen.

33 **III.**

Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht gegeben. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung ist daher nicht gegeben.