



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

URTEIL

In dem Revisionsverfahren

XX Kliniken gGmbH,

-Beklagte und Revisionsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

gegen

Mitarbeitervertretung XX Kliniken gGmbH,

- Klägerin und Revisionsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne mündliche Verhandlung am 11.12.2020 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richterinnen am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und Prof. Dr. Judith Hahn sowie die beisitzenden Richter Stefan Häusler und Udo Koser

für Recht e r k a n n t

Das Verfahren wird eingestellt.

Tatbestand:

¹ Die Parteien stritten darüber, ob der Auszubildende für den Beruf des Heilerziehungspflegers, Herr XX XX, im dritten Ausbildungsjahr mit dem Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung in die Anlage 7 B II oder 7 D der AVR – Caritas einzugruppieren war.

² Die klagende Mitarbeitervertretung hatte am 25.08.2019 der Einstellung ab dem 01.11.2019, nicht aber der beabsichtigten Eingruppierung nach Anlage 7 B II (3. Jahr) zugestimmt. Die Beschäftigung des Auszubildenden war bis zum 31.08.2020 befristet.

³ Da die Beklagte und Widerklägerin nach dem gescheiterten Einigungsgespräch im Dezember 2019 nichts weiter unternahm, erhob die Mitarbeitervertretung Ende Januar 2020 Klage mit dem Ziel, die Beklagte zu verpflichten, das Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen. Daraufhin erhob die Beklagte Widerklage mit den Anträgen, festzustellen, dass die verweigerte Zustimmung als erteilt gelte, hilfsweise die Zustimmung zur Eingruppierung in Anlage 7 B II, 3. Ausbildungsjahr, AVR zu ersetzen.

⁴Die Parteien haben daraufhin den Rechtsstreit im Hinblick auf den ursprünglichen Klageantrag übereinstimmend für erledigt erklärt.

⁵Das Kirchliche Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 25.05.2020 die Widerklage abgewiesen, das Verfahren im Übrigen eingestellt und die Revision zugelassen. Zur Begründung hat es ausgeführt, eine Zustimmungsfiktion nach § 33 Absatz 2 MAVO sei nicht eingetreten, weil die Klägerin einen zulässigen Verweigerungsgrund geltend gemacht habe. Auch der Hilfsantrag der Widerklägerin sei nicht begründet, weil der Auszubildende als Praktikant nach abgelegtem Examen einzustufen sei, was zu einer Eingruppierung nach Anlage 7 D AVR führe.

⁶Gegen das ihr am 26.06.2020 zugestellte Urteil hat die Widerklägerin am 27.07.2020 Revision eingelegt und am 18.08.2020 begründet. Unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens vertritt sie die Ansicht, dass Auszubildende nach der Legaldefinition des § 22 Mindestlohngesetz (MiloG) nicht Praktikanten sein könnten und schon deswegen nicht nach Anlage 7 D AVR einzugruppieren seien. Die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung in die Anlage 7 B II, 3. Ausbildungsjahr, AVR müsse daher ersetzt werden.

⁷Der Gerichtshof hat die Parteien mit Beschluss vom 01.09.2020 um Mitteilung gebeten, ob sich das Verfahren mit Rücksicht auf die bis zum 31.08.2020 befristete Maßnahme erledigt habe, und dabei auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10.02.1999 (10 ABR 42/98) hingewiesen.

⁸Die ursprünglich klagende Mitarbeitervertretung meint, eine Erledigung sei nicht eingetreten, weil Herr XX bis heute nicht aus der Einrichtung ausgeschieden sei, sondern dort nach erfolgreichem Abschluss seiner Ausbildung weiter beschäftigt werde.

⁹Die Widerklägerin hat den Rechtsstreit für erledigt erklärt, weil Herr XX das streitgegenständliche Ausbildungsverhältnis beendet habe. Damit sei unabhängig davon, ob er im Betrieb in einer völlig anderen Weise weiter beschäftigt werde, Erledigung eingetreten. Es sei auch unerheblich, dass der Eingruppierungsrechtsstreit noch Auswirkungen auf das

Vertragsverhältnis mit Herrn XX haben könne. Denn die Mitarbeitervertretung könne eventuelle Vergütungsansprüche wegen einer vermeintlich falschen Eingruppierung nicht für den Mitarbeiter geltend machen.

Entscheidungsgründe:

I.

¹⁰ Die Revision der Widerklägerin ist zulässig, weil sie vom Kirchlichen Arbeitsgericht zugelassen (§ 47 Absatz 1 KAGO) sowie form – und fristgerecht eingelegt und begründet worden ist (§ 50 KAGO).

II.

¹¹ Das in die Revision gelangte Zustimmungsersetzungsverfahren war vom Gerichtshof einzustellen, weil es erledigt ist.

¹² Da die ursprünglich klagende Mitarbeitervertretung der Erledigungserklärung der Widerklägerin widersprochen hat, konnte das Verfahren nicht ohne Weiteres nach § 41 Absatz 2 KAGO, der § 83 a Absatz 2 ArbGG entspricht, eingestellt werden. Vielmehr war zu prüfen, ob ein erledigendes Ereignis eingetreten ist. Das ist hier mit der unstreitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, dessen zutreffende Eingruppierung im Streit war, geschehen.

¹³ Erledigende Ereignisse sind nach Rechtshängigkeit eingetretene tatsächliche Umstände, aufgrund derer der Antrag des Arbeitgebers als unzulässig oder unbegründet abgewiesen

werden müsste, unabhängig davon, ob der Antrag ursprünglich zulässig oder begründet war. Ist ein erledigendes Ereignis eingetreten, so ist ebenso wie bei einer übereinstimmenden Erledigungserklärung (§ 83 a Absatz 2 ArbGG) oder einer fingierten Zustimmung zur Erledigungserklärung (§ 83 a Absatz 3 ArbGG) das Verfahren einzustellen (vgl. st. Rspr. BAG 10.02.1999 – 10 ABR 42/98 mit weiteren Nachweisen).

¹⁴ Das Bundesarbeitsgericht hat in der zitierten Entscheidung ausgeführt, die Zustimmung des Betriebsrats zu einer Eingruppierung nach § 99 Absatz 1 BetrVG stelle die Äußerung einer Rechtsansicht dar. Diese sei für die Betriebspartner nur solange von Bedeutung, wie der von der Eingruppierung betroffene Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt sei. Die Frage, ob der aus dem Betrieb ausgeschiedene Arbeitnehmer früher zutreffend eingruppiert gewesen sei, habe allenfalls Bedeutung für den individualrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe. Dieses Interesse des Arbeitnehmers sei jedoch für das Verhältnis der Betriebspartner zueinander bedeutungslos. Würde das Gericht noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses darüber entscheiden, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zu Recht nach § 99 Absatz 2 BetrVG verweigert habe, d.h. ob der Zustimmungersetzungsantrag des Arbeitgebers begründet gewesen sei oder nicht, würde diese Entscheidung dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat lediglich bestätigen, dass er Recht gehabt habe. Dafür sei jedoch das Beschlussverfahren nicht gegeben (BAG, 10.02.1999 – 10 ABR 42/98 Rdnr 31.).

¹⁵ Diese Grundsätze lassen sich auch auf das Zustimmungersetzungsverfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten übertragen, weil mit § 41 KAGO die Regelung des § 83 a ArbGG aus dem staatlichen Beschlussverfahren übernommen worden ist. Auch wenn nach § 27 KAGO auf das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten im ersten Rechtszug die Vorschriften des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes über das Urteilsverfahren in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden, bestehen viele Parallelen zum Beschlussverfahren nach den § 80 ff. ArbGG, insbesondere im Hinblick auf Vergleich und Erledigung des Verfahrens nach § 41 KAGO. Es bedarf daher keines besonderen Feststellungsantrags der Klägerin, dass das Verfahren entgegen dem Widerspruch der anderen Partei erledigt sei, vielmehr ist die Erledigung vom Gericht festzustellen und das Verfahren einzustellen. Ist ein erledigendes Ereignis eingetreten, so steht der konkrete Streitgegenstand, der Anlass für die Einleitung des

Verfahrens gewesen ist, nicht mehr zur Beurteilung an. Die Aufgabe des Gerichts besteht nicht darin, unabhängig von einer konkreten Streitigkeit, Rechtsfragen zu lösen (BAG 26.04.1990 – 1 ABR 79/89; Eichstätter Kommentar / Böckenförde-Wunderlich § 41 KAGO Rdnr 21).

¹⁶ Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens war die zutreffende Eingruppierung des Auszubildenden XX XX. Da das Ausbildungsverhältnis inzwischen unstrittig beendet ist, ist auch das Rechtsschutzinteresse der Dienstgeberin an der Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers in die Anlage 7 B II, 3. Ausbildungsjahr, AVR entfallen. Die Widerklägerin hat daher folgerichtig durch ihre Erledigungserklärung klargestellt, dass sie kein Interesse mehr an einer gerichtlichen Entscheidung über die Zustimmungsersetzung hat. Ob die Mitarbeitervertretung ihrerseits aufgrund ihres Mitbeurteilungsrechts bei der Eingruppierung ein Interesse daran hat, dass festgestellt wird, ob die von der Dienstgeberin ursprünglich geplante Eingruppierung zutreffend war, ist demgegenüber unerheblich. Im Hinblick auf ein erledigendes Ereignis kann es nur darauf ankommen, ob die antragstellende Arbeitgeberin noch ein Rechtsschutzinteresse an der Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens hat, nicht jedoch darauf, ob der Beteiligte Betriebsrat, hier die Mitarbeitervertretung, seinerseits bzw. ihrerseits ein Interesse an der weiteren Durchführung des von der Arbeitgeberin / Dienstgeberin eingeleiteten Verfahrens hat (vgl. BAG 10.02.1999 – 10 ABR 42/98, Rdnr 37).

¹⁷ An dem Wegfall des Rechtsschutzinteresses vermögen auch die von der Mitarbeitervertretung vorgebrachten Argumente nichts zu ändern. Denn die Richtigkeit der Eingruppierung ist jeweils neu bezogen auf die Person des Arbeitsplatzinhabers zu überprüfen. Die mitbestimmte Eingruppierung eines vergleichbaren Arbeitnehmers kann zwar ein Indiz bieten, aber die Eingruppierungsentscheidung nicht entbehrlich machen. Die Durchführung eines abstrakten Eingruppierungsverfahrens hätte also keine rechtliche Bindungswirkung für künftige Besetzungen der entsprechenden Arbeitsplätze (vgl. BAG 27.01.1998 – 1 ABR 38/97).

¹⁸ Auch wenn der betroffene Mitarbeiter nach Abschluss seiner Ausbildung bei der Widerklägerin in der Einrichtung weiterbeschäftigt wird, so ist jedenfalls der zuletzt gestellte Zustimmungsersetzungsantrag unzulässig geworden. Die Widerklägerin weist zutreffend

darauf hin, dass sich ein fortbestehendes Interesse der Mitarbeitervertretung auch nicht im Hinblick auf den individualrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe ergeben kann. Denn im Zustimmungseretzungsverfahren geht es nicht um die Durchsetzung dieser individualrechtlichen Ansprüche des betroffenen Mitarbeiters, für die dieser selbst zuständig ist. Für das Verhältnis der Betriebspartner zueinander hat die Eingruppierungsfrage nach Beendigung des streitbefangenen Ausbildungsverhältnisses keine Bedeutung mehr.

III.

¹⁹ Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Absatz 1 KAGO in Verbindung mit § 17 Absatz 1 MAVO. Die Beauftragung eines Rechtsanwalts für die Vertretung im Revisionsverfahren war wegen der Schwierigkeit der Rechtslage notwendig, um die Rechte der Klägerin zu wahren.

Kalb

Wisskirchen

Hahn

Stefan Häusler

U. Koser