



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

**U R T E I L**

**In dem Revisionsverfahren**

**Dienstgeber**

**- Kläger und Revisionskläger -**

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

**gegen**

**Mitarbeitervertretung**

**- Beklagte und Revisionsbeklagte -**

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne mündliche Verhandlung am 30.04.2021 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Prof. Dr. Judith Hahn sowie die beisitzenden Richter Matthias Müller und Rolf Cleophas

### **für Recht e r k a n n t**

- 1. Auf die Revision des Klägers wird das am 16.09.2020 verkündete Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts Hamburg (I MAVO 21a/19) aufgehoben:  
Die Sache wird zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.**
- 2. Der Kläger trägt die notwendigen Auslagen der Beklagten.**

### **Tatbestand:**

<sup>1</sup> Die Parteien streiten über die Ersetzung der Zustimmung zur Rückgruppierung von Gruppenleitern in Werkstätten für behinderte Menschen.

<sup>2</sup> Der Kläger ist ein gemeinnütziges Sozialunternehmen für die Bereich Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe und berufliche Rehabilitation, auf den die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Anwendung findet. Er betreibt mehrere Werkstätten für behinderte Menschen und beschäftigt in diesem Bereich ca. 500 Menschen mit Behinderung, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Werkstätten sind gemäß den gesetzlichen Bestimmungen in einen sog. Berufsbildungsbereich und einen Arbeitsbereich aufgeteilt. Im Berufsbildungsbereich wird es Menschen mit Behinderung ermöglicht, berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Im Arbeitsbereich werden weitgehend produktive Tätigkeiten verrichtet.

<sup>3</sup> Auf die Arbeitsverhältnisse der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter/innen findet aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Zum 01.12.2009 wurden die Mitarbeiter/innen der Werkstätten für behinderte Menschen, die einen Überleitungsantrag gestellt hatten, der Entgeltgruppe S 8 zugewiesen. Zum 01.10.2015 wurde der TVöD hinsichtlich der Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst überarbeitet. Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung werden danach wie Erzieher mit staatlicher Anerkennung eingruppiert. Die Entgeltgruppe S 8 wurde in S 8 a und S 8 b aufgeteilt; damit waren deutliche Entgelterhöhungen verbunden.

<sup>4</sup> Bei einer Überprüfung der Eingruppierung der in seinen Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigten Gruppenleiter/innen im Jahr 2016 kam der Kläger zu dem Ergebnis, diese seien, soweit sie eine Qualifikation als Geselle, Erzieher oder Heilerziehungspfleger oder ähnliche Qualifikation aufwiesen, richtigerweise in Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD einzugruppieren. Daher forderte er mit Schreiben vom 19.12.2016 die beklagte Mitarbeitervertretung auf, der beabsichtigten Rückgruppierung in Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD zuzustimmen. Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 21.12.2016 ab.

<sup>5</sup> Die nach § 33 Absatz 3 MAVO erforderliche Verhandlung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung fand am 05.01.2017 statt. Mit Schreiben vom 19.01.2017 lehnte die Beklagte erneut die Zustimmung zur Rückgruppierung der Mitarbeiter/innen in Entgeltgruppe S 7 Anlage C zum TVöD ab. Zur Begründung führte sie aus, 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.

<sup>6</sup> Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten durch das Kirchliche Arbeitsgericht verlangt.

<sup>7</sup> Der Kläger hat beantragt,

1. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau B. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
2. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau Bb. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
3. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau Bc. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
4. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau F. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
5. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn G. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
6. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn H. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
7. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn Ha. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
8. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn L. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;

9. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau Li. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
10. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn Na. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
11. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau O. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
12. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn R. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
13. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau Rb. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
14. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau S. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
15. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau St. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
16. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn S. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen.

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

die Klage abzuweisen.

<sup>9</sup> Mit Urteil vom 16.09.2020 hat das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht Hamburg die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Widerspruch der Beklagten sei begründet, weil die Voraussetzungen einer korrigierenden Rückgruppierung von EG S 8 Anlage 10 TVöD in die EG S 7 nicht gegeben seien. Dabei habe die Entscheidung der Frage, welcher Entgeltgruppe der Mitarbeiter nach dem Inhalt seines Arbeits- und Aufgabenbereichs einzuordnen wäre, erneut dahinstehen können. Denn die bereits im Jahre 2009 in EG S 8 übergeleiteten Mitarbeiter hätten Bestandsschutz nach den Regelungen des Überleitungsrechts. Sie hätten damit – weiter – Anspruch auf Vergütung nach der mit Wirkung zum 01.07.2015 neu eingeführten Entgeltordnung. Das folge aus § 29 Absatz 1 Satz 2 TVÜ-VKA, ferner aus § 28 b Absatz 1 TVÜ-VKA. Danach habe nur eine falsche Stufenzuordnung korrigiert werden können.

<sup>10</sup> Der Kläger hat am 03.11.2020 gegen das ihm am 16.10.2020 zugestellte Urteil Revision eingelegt und diese nach entsprechender Fristverlängerung am 14.01.2021 begründet. Er macht geltend, dass § 29 a Absatz 1 Satz 2 TVÜ-VKA einer korrigierenden Rückgruppierung der Mitarbeiter/innen in EG S 7 nicht entgegenstehe. Ausgeschlossen seien nur Überprüfungen gewesen, die wegen der Überleitung erfolgten. Die geänderten Tätigkeitsmerkmale der neuen

Entgeltordnung selbst hätten nicht zu einer Herabgruppierung führen sollen. Schützenswert sei aus der Sicht der Tarifparteien nur die bei Anwendung der bis zum 31.12.2016 geltenden Tarifautomatik „richtige“ Eingruppierung gewesen. Im Übrigen seien die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung von § 29 a TVÜ-VKA unberührt geblieben. Voraussetzung sei allein, dass die korrigierende Rückgruppierung bereits vor der Überleitung rechtlich begründet gewesen und nicht erst aufgrund der Überleitung möglich geworden sei. Die Arbeitnehmer/innen hätten richtigerweise schon bei ihrer Einstellung in die speziellen Vergütungsgruppen des handwerklichen Erziehungsdienstes eingruppiert werden müssen, weil sie eben keine einem Erzieher/Heilerziehungspfleger entsprechende Tätigkeit ausübten. Das Kirchliche Arbeitsgericht hätte die angebotenen Beweise erheben müssen.

<sup>11</sup> Der Kläger beantragt,

das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg vom 16.09.2020 (I MAVO 21 a/19) abzuändern und

1. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau B. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
2. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau Bb. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
3. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau Bc. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
4. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau F. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
5. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn G. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
6. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn H. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
7. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn Ha. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
8. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn L. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
9. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau Li. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
10. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn Na. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
11. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau O. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;

12. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn R. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
13. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau Rb. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
14. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau S. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
15. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Frau St. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen;
16. die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn S. in die Entgeltgruppe S7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen.

<sup>12</sup>Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

<sup>13</sup>Sie verteidigt die angefochtene Entscheidung aus Rechtsgründen.

<sup>14</sup>Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 KAGO einverstanden erklärt.

### **Entscheidungsgründe :**

#### **I.**

<sup>15</sup>Die Revision des Klägers ist zulässig, weil sie vom Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgericht zugelassen (§ 55 Absatz 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden ist (§ 50 KAGO).

#### **II.**

<sup>16</sup>Das Rechtsmittel hat auch in der Sache Erfolg.

<sup>17</sup>Mit der vom Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgericht gegebenen Begründung konnte die Klage nicht abgewiesen werden. Das angefochtene Urteil war nach § 51 Absatz 4 KAGO

aufzuheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen, weil es weiterer tatsächlicher Aufklärung bedarf.

- <sup>18</sup> 1. Zutreffend geht die Vorinstanz davon aus, dass die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse und deren Eingruppierung gelten. Unterläuft dem Arbeitgeber bei der Tätigkeitsbewertung ein Irrtum und zahlt er daher an den Arbeitnehmer eine höhere Vergütung, als diesem bei tarifgerechter Eingruppierung zustehen würde, so kann dieser Irrtum im Wege der korrigierenden Rückgruppierung berichtigt werden. Den Arbeitgeber trifft allerdings die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der zunächst mitgeteilten und umgesetzten Eingruppierung (vgl. nur BAG 4.7.2012 – 4 AZR 673/10; ferner Groeger/Natter, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 3. Auflage, § 23.135 mit weiteren Nachweisen). Die Anwendung dieser Grundsätze ist im Streitfall nicht ausgeschlossen, weil die Mitarbeiter/innen Bestandsschutz nach den Regelungen des Überleitungsrechts des TVöD erworben haben. Der Bestandsschutz nach den §§ 28 b, 29 a Absatz 1 Satz 2 TVÜ-VKA führt nicht zu einer „konstitutiven“ Festlegung einer unabhängig von der Überleitung unzutreffenden Eingruppierung.
- <sup>19</sup> 2. War der Beschäftigte am 31.12.2016 zu hoch eingruppiert, wie der Kläger für die betroffenen Mitarbeiter/innen behauptet, wurde er nach § 29 a Absatz 1 Satz 1 TVÜ-VKA aus dieser zu hohen Entgeltgruppe in die neue Entgeltordnung übergeleitet. Anlässlich der Überleitung wurde die Eingruppierung gemäß § 29 a Absatz 1 Satz 2 TVÜ-VKA nicht überprüft (vgl. Groeger/Spelge, § 24.99; Spelge, ZTR 2020, 389, 397). Diese tarifliche Besitzstandsregelung schließt eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung aber eben nur aus Anlass („aufgrund“) der Überleitung aus, nicht dagegen aus anderen Gründen (vgl. Klapproth, ZDR 2019, 359, 362). Ein Wille der Tarifparteien, objektiv falsche Eingruppierungen über den Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung hinaus zu „zementieren“, ist nicht erkennbar. Schützenswert war aus ihrer Sicht nur die bei Anwendung der bis zum 31.12.2016 noch geltenden Tarifautomatik „richtige“ Eingruppierung (vgl. Spelge, ZTR 2020, 389, 397). Das wird durch die Protokollerklärung zu §§ 12, 13 TVöD, wonach die Grundsätze der korrigierenden Eingruppierung unberührt bleiben, ausdrücklich klargestellt. Die Tarifparteien haben mit der Begrenzung des Bestandsschutzes gemäß § 29 a Absatz 1 TVÜ-VKA auf die Fälle, in denen ein kausaler Zusammenhang zwischen der Überprüfung der Eingruppierung und der Überleitung in die Entgeltordnung besteht, eine Korrektur aus anderen Gründen weiterhin zugelassen (vgl. Klapproth, ZTR 2019, 359, 362). Eine etwa bestehende fehlerhaft zu niedrige oder zu hohe Eingruppierung wurde damit nicht auf Dauer festgeschrieben. § 29 a Absatz 1 Satz 2 TVÜ-VKA erzeugt keinen Bestandsschutz für von Anfang an fehlerhafte Eingruppierungen (vgl. Klapproth, ZDR 2019, 359, 362). Damit bleibt eine korrigierende Rückgruppierung zulässig, sofern die Eingruppierung bereits vor der Überleitung objektiv fehlerhaft war.

- 20 3. Anderes ergibt sich auch nicht aus dem Urteil des LAG Düsseldorf vom 23.10.2018 (3 Sa 327/18) und der nachfolgenden Entscheidung des BAG vom 22.10.2020 (6 AZR 74/19). In dieser Rechtsprechung wird vielmehr klargestellt, dass die Überleitung in die neue Entgeltordnung gemäß § 29 a Absatz 1 Satz 1 TVÜ-VKA unter Beibehaltung der Eingruppierungen erfolgte, die sich aus dem abgelösten Vergütungssystem nach dem Grundsatz der Tarifautomatik ergaben. Diese blieben auch dann maßgeblich, wenn die unverändert ausgeübte Tätigkeit in der neuen Entgeltordnung anders bewertet ist. Die §§ 29 a ff. TVÜ-VKA setzen nur mit Wirkung für die Zukunft die Tarifautomatik außer Kraft, die erst durch eine Änderung der Tätigkeit oder einen fristgerecht gestellten Höhergruppierungsantrag wiederhergestellt wird. Sie verhindern aber nicht die Korrektur von Überleitungen aus einer nicht dem Grundsatz der Tarifautomatik entsprechenden Entgeltgruppe (BAG 22.10.2020 – 6 AZR 74/19 Rdnr. 16). Die praktische Bedeutung insbesondere der Vorschrift des § 29 Absatz 1 Satz 2 TVÜ-VKA liegt nach Ansicht des BAG darin, die Arbeitgeber von der Verpflichtung zu entbinden, zum Zwecke der Überleitung zwingend alle Eingruppierungen nach Maßgabe der Entgeltordnung unter Erstellung aktueller Stellenbeschreibungen zu überprüfen, weil dieser Aufwand nicht leistbar gewesen wäre (vgl. BAG 22.10.2020 – 6 AZR 74/19 Rdnr. 19 mit weiteren Nachweisen). Überprüfungen aus einem anderen Grund wie etwa der fehlerhaften Anwendung des Eingruppierungsrechts blieben dagegen weiterhin möglich. Zusammenfassend ist Voraussetzung für eine korrigierende Rückgruppierung nach Maßgabe des Überleitungsrechts, dass die Eingruppierung bereits vor der Überleitung rechtlich begründet war und nicht erst aufgrund der Überleitung möglich geworden ist.
- 21 4. Der Kläger beruft sich hier auf eine bereits ursprünglich fehlerhafte Eingruppierung der Mitarbeiter/innen, weil der Unterschied zwischen dem Erziehungsdienst (EG S 8) und dem handwerklichen Erziehungsdienst (EG S 7) nicht beachtet worden sei. Es fehle den Gruppenleitern/innen an einer einem Erzieher / Heilerziehungspfleger / Heilerzieher entsprechenden Tätigkeit. Wie schon in den Urteilen des KAGH vom 04.05.2018 (M 08/2017 und M 10/2017) ausgeführt, wird das Kirchliche Arbeitsgericht den streitigen Sachverhalt hinsichtlich der auszuübenden Tätigkeiten der betroffenen Mitarbeiter/innen weiter aufzuklären haben (vgl. auch die Beschlüsse vom 23.10.2019 – M 09, 10, 11 / 2019). Dazu wird es den angebotenen Beweisen nachgehen müssen.

### III.

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

M. Müller

R. Cleophas