

**Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözese Aachen**

**52064 Aachen
Geschäftsstelle
Aureliusstraße 2
Tel.: 0241/452-477
FAX: 0241/452-413**

10/2017

U r t e i l

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

des Dienstgebers

Klägers,

gegen

die Mitarbeitervertretung

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 29. November 2017
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff,
die beisitzende Richterin Koch und den beisitzenden Richter Radler

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens werden dem Kläger auferlegt.

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten im Zusammenhang mit der Eingruppierung von Frau C. Frau C wurde am 01. November 2016 als Fachreferentin Bildung/Soziale Arbeit im Aufgabengebiet Sozialpädagogik/Kinderrechte eingestellt. Sie hat einen Master-Abschluss in Sozialpädagogik und hat seit Juli 2010 Berufserfahrung im sozialpädagogischen Bereich im Rahmen verschiedener Maßnahmen erworben.

Mit Schreiben vom 22. September 2016 bat der Kläger die Beklagte um Zustimmung zur Einstellung von Frau C und zur Eingruppierung nach Entgeltgruppe 11 Stufe 1 der Anlage 5 b zu § 60 v KAVO. Die Beklagte stimmte der Einstellung zu, lehnte jedoch die beabsichtigte Eingruppierung ab. Zur Begründung führte sie aus, dass aus ihrer Sicht mehr als 50 % der Arbeitsvorgänge der Mitarbeiterin einer Tätigkeit der Entgeltgruppe 13 entsprechen würden. Der Kläger begehrte in dem Verfahren 09/2016 vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Aachen die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau C nach Entgeltgruppe 11 Stufe 1. In dem Termin zur mündlichen Verhandlung am 24. April 2017 wies das Kirchliche Arbeitsgericht darauf hin, dass die Klage mangels vorhandener Tätigkeitsbeschreibung und näherer Darlegung zu den von der Beklagten geltend gemachten Punkten keinen Erfolg haben dürfte. Die Parteien beantragten übereinstimmend das Ruhen des Verfahrens. Die Klägerin erklärte, sie werde für die Mitarbeiterin eine Tätigkeitsbeschreibung erstellen. Darüber hinaus erklärten beide Parteien, hinsichtlich aller betroffenen Mitarbeiter entsprechende Fallgruppen bilden und eine Gesamtlösung anstreben zu wollen. Mit Schriftsatz vom 22. August 2017 hat der Kläger die Klage zurückgenommen.

Der Kläger erstellte Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen. Die Arbeitsvorgänge wurden beschrieben und Entgeltgruppen zugeordnet. Ferner erstellte der Kläger einen Leitfaden zur Stellenbewertung und Eingruppierung. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlagen K 2, K 3 und K 4 der Klageschrift vom 04. Oktober 2017 verwiesen.

Mit Schreiben vom 01. August 2017 stellte der Kläger unter Beifügung der entsprechenden Stellenbeschreibung und -bewertung einen erneuten Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung von Frau C nach Entgeltgruppe 11 Stufe 3. In Ziffer 3 der Stellenbeschreibung und -bewertung werden die Ziele der Stelle wie folgt angegeben:

„Einbringung der Fachkunde im Fachgebiet Bildung, Soziale Integration und Kinderrechte in die Projektarbeit.

Das zentrale Ziel der Fachstelle besteht darin, in der Zusammenarbeit mit den anderen Bereichen des Hauses einen Beitrag zur Stärkung und Sicherung der erforderlichen Kompetenz und Professionalität im Hinblick auf kinder- und jugendbezogene Entwicklungszusammenarbeit zu leisten.

Dieser Beitrag ist sowohl in der Auslands- als auch in der Inlandsarbeit (Grundlagen, Redaktion, Medien, Spendenkommunikation) wertvoll und notwendig. In der Auslandsarbeit begleiten und beraten die Fachstellen die Länderreferenten mit dem Ziel, die Qualität, Effektivität und Nachhaltigkeit der Projektarbeit vor Ort abzusichern und dadurch einen Beitrag zur Verbesserung der Situation von bedürftigen Kindern und Jugendlichen in Afrika, Asien, Ozeanien, Lateinamerika, der Karibik und Osteuropa zu leisten.

Die Qualität der Auslandsarbeit muss in die Arbeit im Inland hineinfließen, d.h. die Fachstellen bringen ihre Begleitung und Beratung mit dem Ziel ein, (den Dienstgeber) in der Öffentlichkeit verstärkt als Experte für kinderbezogene Entwicklungszusammenarbeit in Kirche, Gesellschaft und Politik - auch im Sinne der Advocacyarbeit - zu positionieren und steigendes Vertrauen als Spendenwerk zu gewinnen“.

In Ziffer 4 sind im Rahmen der Tätigkeitsbeschreibung folgende Arbeitsvorgänge (Kernaufgaben) unter Beschreibung der Arbeitsschritte aufgeführt:

4.1

Begutachtung von Projektanträgen mit den Inhalten institutionelle Unterbringung bzw. Kinderarbeit sowie (auf Initiative der Länderreferenten) Begutachtung von Projektanträgen mit besonderem pädagogischen Beratungsbedarf

4.2

Fachliche Beratung - auch anderer Bereiche des Hauses

4.3

Empfang von Partnern in der Geschäftsstelle zur Information und zum Erfahrungsaustausch

4.4

Besuch der Partner vor Ort zur Information und zum Erfahrungsaustausch

4.5

Begleitung von Evaluierungen zum Fachgebiet (sofern durchgeführt)

4.6

Erstellung und Weiterentwicklung der Sektor-Policy zum Fachgebiet (sofern durchgeführt)

4.7

Fachliche Repräsentanz

4.8

Auf- und Ausbau der eigenen Fachkenntnisse

Wegen der weiteren Einzelheiten - insbesondere wegen der Beschreibung der Aufgaben und Tätigkeiten sowie den Qualifikationsanforderungen der Stelle - wird auf die Stellenausschreibung (Anlage K 1 der Klageschrift vom 04. Oktober 2017) und die Stellenbeschreibung und Bewertung (Anlage K 2 der Klageschrift vom 04. Oktober 2017) verwiesen.

Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 15. August 2017 mit, dass sie der beabsichtigten Eingruppierung nicht zustimme. Ein Einigungsgespräch am 17. August 2017 blieb ohne Erfolg. Mit Schreiben vom 21. August 2017 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie die Zustimmung auch nach Durchführung des Einigungsgesprächs verweigere. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Schreiben der Beklagten vom 15. August und 21. August 2017 (Anlagen K 6 und K 7 der Klageschrift vom 04. Oktober 2017) verwiesen.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Beklagte kein Recht auf Verweigerung der Zustimmung nach § 35 Abs. 2 MAVO habe. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 sei sachlich gerechtfertigt. Der Kläger verweist in diesem Zusammenhang auf die Stellenbeschreibung und -bewertung, der die Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten der Mitarbeiterin zu entnehmen sind. Die Bewertung der Stellenbeschreibung ergebe, dass die Merkmale der Entgeltgruppe 11 erfüllt seien. Der Kläger sei nicht in der Projektentwicklung, sondern in der Projektarbeit tätig. Die Tätigkeit gemäß der Stellenbeschreibung betreffe nicht den Erkenntnisgewinn durch Forschungsarbeit im Sinne eines wissenschaftlichen Arbeitens. Ein solches werde weder in der Stellenbeschreibung vorausgesetzt noch in der Praxis erbracht, so dass eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 13 nicht in Betracht komme. In diesem

Zusammenhang verweist der Kläger beispielhaft auf eine „Länderpolicy Tansania“, die von einer Praktikantin gefertigt worden sei.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe 11 Stufe 1 KAVO zuzustimmen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass sie die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau C in die Entgeltgruppe 11 zu Recht verweigert habe. Der Vortrag des Klägers im Bereich der Darstellung der Arbeitsvorgänge sei unsubstantiiert und erlaube eine Überprüfung der Eingruppierung der Mitarbeiterin nicht. Abgesehen davon erfülle die auszuübende Tätigkeit der Mitarbeiterin das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 13. Die Beklagte verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 kein wissenschaftlicher Hochschulabschluss erforderlich ist, sondern auch „sonstige Mitarbeiter“ erfasst werden, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien und die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen. Die Akte des Verfahrens 09/2016 Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Aachen ist beigezogen worden.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die nach § 33 Abs. 4 MAVO, §§ 2 Abs. 2, 10 KAGO zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

Der Kläger kann von der Beklagten nicht nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau C in die Entgeltgruppe 11 verlangen. Die Verweigerung der Zustimmung durch die Beklagte ist nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO gerechtfertigt.

Nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Unter diese Regelung fallen auch die Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (vgl. Freiburger Kommentar, MAVO, § 35 Rn. 3). Das Zustimmungsverfahren bei der Eingruppierung nach Maßgabe verbindlicher Tätigkeitsmerkmale bedeutet eine Beschränkung des Mitbestimmungsrechts auf die Richtigkeitskontrolle hinsichtlich des Normenvollzugs, also der richtigen Anwendung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung. Die Mitarbeitervertretung soll mitverantwortlich sicherstellen, dass der Mitarbeiter richtig gemäß der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung eingestuft wird (vgl. Freiburger Kommentar, a. a. O., § 35 Rn. 7). Im Ergebnis bedeutet dies, dass eine Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur beabsichtigten Eingruppierung dann nicht in Betracht kommt, wenn die vom Dienstgeber erfolgte Eingruppierung nach Maßgabe der anzuwendenden Entgeltordnung rechtsfehlerhaft ist (vgl. Diözesanes Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich Köln, Urteil vom 05.05.2009 - MAVO 01/2008-).

Die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen Einordnung in ein vorgegebenes Entgeltschema (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 21.12.2012 - AS 21/12 -). Nach § 20 Abs. 2 KAVO ist der Mitarbeiter in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

Die Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe 11 verstößt gegen Vorschriften der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO). Unter die Entgeltgruppe 9 der Anlage 5 b zu § 60 v KAVO fallen Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit gründliche umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert. Für die Eingruppierung in

die Entgeltgruppe 10 ist erforderlich, dass die Tätigkeit sich aus der Entgeltgruppe 9 dadurch heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 setzt voraus, dass die Tätigkeit sich aus der Entgeltgruppe 10 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt. Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 12 erfordert, dass die Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt. Die Entgeltgruppe 13 erfasst Mitarbeiter im Verwaltungsdienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren Dienst und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Mitarbeiterin erfüllt unstreitig die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 11 der Anlage 5 b zu § 60 v KAVO.

Darüber hinaus liegen bei ihr in einem Umfang von mehr als der Hälfte der Arbeitszeit auch die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 12 vor, wobei im vorliegenden Verfahren dahingestellt bleiben kann, ob - wofür einiges spricht - auch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 in Betracht kommt. Die Entgeltgruppe 12 unterscheidet sich von der Entgeltgruppe 11 dadurch, dass die auszuübende Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt. Dieses Merkmal ist ein unbestimmter Rechtsbegriff (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, a.a.O.), der in Teil III Ziffer 5 der Anlage 1 zur KAVO erläutert wird.

Nach den Erläuterungen in Teil III Ziffer 5 der Anlage 1 zur KAVO - dort Anmerkung 7 - muss das geforderte „Maß der Verantwortung“ die Tätigkeit entscheidend prägen. Dabei muss es sich im Regelfall um besonders schwierige Grundsatzfragen oder wichtige Fachbereiche mit richtungsweisender Bedeutung handeln.

Von einer Eingruppierung der Mitarbeiterin zumindest in die Entgeltgruppe 12 ist bereits auf der Grundlage der von dem Kläger erstellten Stellenbeschreibung und -bewertung auszugehen.

Bei dem Aufgabengebiet der Fachreferentin Bildung/Soziale Arbeit im Bereich Sozialpädagogik/Kinderrechte handelt es sich um einen in Anbetracht von Aufgaben, Struktur und Zielen des Klägers besonders wichtigen Fachbereich, der von richtungsweisender

Bedeutung für den Erfolg des Klägers ist. Dies wird bereits durch die in der Stellenbeschreibung und -bewertung angegebenen Ziele der Stelle deutlich. Die Fachstellen sollen als zentrales Ziel in Zusammenarbeit mit anderen Bereichen des Hauses die Stärkung und Sicherung der erforderlichen Kompetenz und Professionalität im Hinblick auf kinder- und jugendbezogene Entwicklungszusammenarbeit gewährleisten. Der Beitrag der Fachstellen soll sowohl in der Auslands- als auch in der Inlandsarbeit (Grundlagen, Redaktion, Medien, Spendenkommunikation) wertvoll und notwendig sein. Die Fachstellen begleiten und beraten daher nicht nur die Länderreferenten mit dem Ziel, die Qualität, Effektivität und Nachhaltigkeit der Projektarbeit vor Ort abzusichern, sondern bringen ihre Begleitung und Beratung auch in die Arbeit im Inland mit dem Ziel ein, den Dienstgeber in der Öffentlichkeit verstärkt als Experte für kinderbezogene Entwicklungszusammenarbeit zu positionieren und steigendes Vertrauen als Spendenwerk zu gewinnen.

Die in der Stellenbeschreibung aufgeführten Arbeitsvorgänge zeigen ebenfalls das erheblich herausgehobene Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung. Der Arbeitsvorgang der Begutachtung von Projektanträgen mit den Inhalten institutionelle Unterbringung bzw. Kinderarbeit sowie (auf Initiative der Länderreferenten) Begutachtung von Projektanträgen mit besonderem pädagogischen Beratungsbedarf (Ziffer 4.1) umfasst die Prüfung, Klärung und eigenständige Begutachtung von Projektanträgen aus den jeweiligen Ländern - also im weltweiten entwicklungspolitischen Kontext - bis hin zum Verfassen schriftlicher Stellungnahmen mit Entscheidungsempfehlungen. Ausweislich der beschriebenen Arbeitsschritte sind nicht nur die bereits für sich betrachtet komplexen und schwierigen Tätigkeiten im Rahmen der Klärung der Grundlagen der Projektanträge zu entfalten. Darüber hinaus beinhaltet der Arbeitsvorgang im Wesentlichen auch die Begutachtung der Anträge mit Entscheidungsempfehlungen unter Einbringen der Fachkunde der Mitarbeiterin in den Gebieten Bildung, Soziale Integration und Kinderrechte, also Aufgaben mit erheblich herausgehobener Verantwortung und von richtungsweisender Bedeutung. Dies gilt insbesondere auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Einbringung der fachlichen Expertise der Mitarbeiterin in einem breiten Spektrum von speziellen oder grundsätzlichen Fragen aus dem Bereich der Sozialpädagogik oder angrenzenden Disziplinen im Hinblick auf eine Vielzahl von Ländern und unterschiedliche entwicklungspolitische Zusammenhänge besondere Herausforderungen stellt. Mit den gleichen Erwägungen ist auch der Arbeitsvorgang der fachlichen Beratung - auch anderer Bereiche des Hauses - (Ziffer 4.2) eine Tätigkeit mit erheblich herausgehobener Verantwortung. Ausweislich der beschriebenen

Arbeitsschritte sind die in diesem Arbeitsvorgang in den Bereichen fachliche Begleitung der Länderreferenten bei Monitoring und Berichtsprüfung von Projekten und der Formulierung von Länderpolicies, fachbezogene Zusammenarbeit mit den Referenten anderer Bereiche bei Veröffentlichungen und der Planung von Kampagnen, Zusammenarbeit mit dem Grundlagen-Team in der Lobby- und Advocacy-Arbeit und dem Erarbeiten von entwicklungspolitischen Positionen zu entfaltenden Tätigkeiten sowie der fachlichen Beratung der Bereichsleitungen und des Vorstands bei der Positionierung des Hauses zu bestimmten Fachthemen von richtungsweisender Bedeutung in einem wichtigen Fachbereich.

Dem herausgehobenen Maß der mit den Arbeitsvorgängen verbundenen Verantwortung korrespondieren auch die ausweislich Ziffer 5 der Stellenbeschreibung und -bewertung erforderlichen Fachkenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterin. Vorausgesetzt werden nicht nur ein abgeschlossenes sozialpädagogisches Studium (Bachelor), sondern auch berufliche Erfahrungen im entwicklungspolitischen Kontext mit Bezug zu Kinderhilfsprojekten sowie Fachkenntnisse im Gebiet Bildung, soziale Integration und Kinderrechte in der Projektarbeit, Kenntnisse der Methoden der Entwicklungszusammenarbeit sowie Kenntnisse gängiger Evaluierungsmethoden.

Unter Berücksichtigung der von dem Kläger in der Stellenbeschreibung und -bewertung angegebenen Arbeitszeitanteile von 30 % für den Arbeitsvorgang nach Ziffer 4.1 und 50 % für den Arbeitsvorgang nach Ziffer 4.2 erfüllen bereits 80 % der Tätigkeit der Mitarbeiterin die Anforderungen der Entgeltgruppe 12. Es kann daher dahinstehen, ob - wofür einiges spricht - auch hinsichtlich der weiteren Arbeitsvorgänge nach Ziffer 4.6 und Ziffer 4.7 von der Entgeltgruppe 12 auszugehen ist.

Gegen dieses Urteil wird die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zugelassen, da einer der Gründe des § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorliegt. Insbesondere hat der vorliegende Rechtsstreit keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 47 Abs. 2 a KAGO.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO.

Gegenstandswert für das Verfahren: 5000,- €

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Aachen, Aureliusstraße 2, 52064 Aachen, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Dr. Scheiff

Koch

Radler