

Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen

Urteil vom 29. März 2023

Az.: 2 MV 23/22

rechtskräftig

Thema:

Zur Eingruppierung einer Teamleitung in einer Jugendhilfe-Außenwohngruppe nach Anlage 33 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas).

Urteil

In dem Rechtsstreit

Einrichtung A. KdöR

vertreten durch den Provinzial

anwaltschaftlich vertreten

- Klägerin -

gegen

**Mitarbeitervertretung (MAV)
der Einrichtung A.**

vertreten durch den MAV-Vorsitzenden

anwaltschaftlich vertreten

- Beklagte -

- (1) hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen – Kammer 2 – durch seinen stellvertretenden Vorsitzenden Mayerhofer, die beisitzende Richterin Balzat und den beisitzenden Richter Wagner ohne mündliche Verhandlung gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 KAGO am 29. März 2023

für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Klägerin hat die notwendigen Auslagen der Beklagten tragen, auch für die Beauftragung der Prozessbevollmächtigten der Beklagten.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

- (2) Die Klägerin begehrt die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin nach Maßgabe der Anlage 33 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas).
- (3) Die Klägerin ist die deutsche Provinz eines Ordens und eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. In ihrer Trägerschaft stehen rund dreißig Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland, in der Schweiz und in der Türkei. Die Klägerin ist auch Trägerin der Einrichtung A. in München, einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe. Die Beklagte ist die für diese Einrichtung gewählte Mitarbeitervertretung (MAV). In der Einrichtung finden die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München und Freising (MAVO MuF) sowie die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) Anwendung.

- (4) Die Einrichtung betreibt unter anderem eine Außenwohngruppe namens „D.“ in einer Wohnung im Münchner Stadtteil XY. Für diese Jugendhilfewohngruppe suchte die Klägerin eine Teamleitung. In der im Einzelnen aus der *Anlage K 1 zur Klage vom 03.08.2022* ersichtlichen „Stellenbeschreibung mit integriertem Anforderungsprofil“ ist bezüglich der Hauptaufgaben angegeben, dass auf bewohnerbezogene Aufgaben 60%, auf mitarbeiterbezogene Aufgaben 20% sowie auf organisatorische und leitungsbezogene Aufgaben 20% entfallen. In der Kurzbeschreibung des Aufgabenbereichs ist Folgendes ausgeführt:
- (5) „Die Teamleitung ist für die organisatorische Gestaltung und den pädagogischen Standard der Wohngruppe verantwortlich. Sie vertritt die Wohngruppe nach innen und außen und arbeitet konstruktiv mit der Leitung Jugendhilfe zusammen. Sie ist mitverantwortlich für das kooperative Miteinander im eigenen Team und der Wohngruppe sowie zwischen den Bereichen (Freizeitbereich, Jugendwohnen, Gäste-/Veranstaltungsbereich, Hauswirtschaft und Haustechnik). Die Teamleitung ist Ansprechpartner für die jungen Menschen, Eltern und Kooperationspartner. Sie gestaltet aktiv das Profil der Einrichtung A. als eine Einrichtung des Ordens mit.
Die Teamleitung umF ist für die Qualitätssicherung und -entwicklung sowie für die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung der Wohngruppe verantwortlich.“
- (6) Im Rahmen des durchgeführten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens wurde Frau B. als beste Bewerberin angesehen. Der pädagogische Einrichtungsleiter bat daraufhin die Beklagte um Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung und Eingruppierung und teilte ihr hierzu in einer E-Mail vom 30.05.2022 Folgendes mit (*vgl. Anlage K 3 zur Klage*):
- (7) „...“
- Einsatzbereich: Gruppe D., Teamleitung
 - Vertragsbeginn: 15.09.2022
 - Stundenumfang: Vollzeit
 - Befristung: keine
 - beabsichtigte Eingruppierung: Anlage 33, AVR S12, Stufe 4, Zulage für Teamleitungen. Entsprechende Vorerfahrung ist vorhanden.

Da die Eingruppierung als Nachfolge zur aktuellen Teamleitung von Herrn C. erfolgt, sich an den Voraussetzungen der Stelle in der Zwischenzeit nichts geändert hat und die MAV der seinerzeitigen Einstellung von Herrn C. zu diesen Konditionen zugestimmt hat, gehe ich von einer Zustimmung auch in diesem Fall aus.

...“

- (8) Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 03.06.2022 folgenden Beschluss vom 31.05.2022 mit (*vgl. Anlage K 4 zur Klage*):
- A. Die MAV stimmt der Einstellung nach § 34 MAVO von Frau B. als Teamleitung der Wohngruppe D. zu.
 - B. Die MAV erhebt gegen die Eingruppierung von Frau B. in S 12 des Anhang B der Anlage 33 AVR nach § 35 Abs. 1, 2 Nr. 1 MAVO in Verbindung mit § 11 der Anlage 33 AVR ihre Einwendungen.
Es wird daher keine Zustimmung zur Eingruppierung erteilt.
- (9) Die Einzelheiten zur Begründung der Zustimmungsverweigerung sind aus der *Anlage K 4 zur Klage* ersichtlich. Die Beklagte folgert daraus, sie sehe eine korrekte Eingruppierung in Entgeltgruppe S 15 Nr. 7 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR.
- (10) Am 12.07.2022 fand das sog. Einigungsgespräch zwischen den Parteien statt, welches ohne Einigung endete (*vgl. das Ergebnisprotokoll zum Einigungsgespräch: Anlage K 5 zur Klage*). Die Beklagte verweigerte weiterhin ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. in Entgeltgruppe S 12.
- (11) Daraufhin hat die Klägerin mit der vorliegenden Klage vom 03.08.2022 das hiesige Kirchliche Arbeitsgericht angerufen.
- (12) Die Klägerin vertritt den Standpunkt, die Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. als Teamleitung in Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 zu den AVR Caritas sei zutreffend. Für die Verweigerung der Zustimmung durch die Beklagte bestehe keine rechtliche

Grundlage. Die von der Klägerin gesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 15 Nr. 7 der Anlage 33 zu den AVR Caritas komme nicht in Betracht.

- (13) Auf Grund der Stellenbeschreibung solle die Mitarbeiterin Frau B. in zwei gleichwertigen Arbeitsvorgängen tätig sein: Der eine sei die konkrete Arbeit mit Jugendlichen im Umfang von 60% der Arbeitszeit, der zweite die Gruppenleitung mit 40%. Eine solche Differenzierung widerspreche in keiner Weise dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten sog. Atomisierungsverbot.
- (14) Die Mitarbeiterin Frau B. sei in die Entgeltgruppe S 12 einzugruppieren, weil beide Tätigkeiten – die Arbeit mit den Jugendlichen wie die Gruppenleitungstätigkeiten – nach dieser Vergütungsgruppe zu bewerten seien. Für die Arbeit mit den Jugendlichen sei die Eingruppierung unstrittig. Der Grund für die Eingruppierung der anderen Mitarbeiter der Gruppe „D.“ in die Entgeltgruppe S 12 liege in der Nr. 1 dieser Gruppe bzw. in der Anmerkung 11, welche die besondere Schwierigkeit dieser Tätigkeit aus den besonderen Herausforderungen der zu betreuenden Jugendlichen ableite. Ohne diese Besonderheit wären die Mitarbeiter der Gruppe „D.“ in die Entgeltgruppe S 11 einzuordnen. Die Schwierigkeit der zu betreuenden Jugendlichen mache aber nicht die Leitung dieser Gruppe schwieriger. Auch für die Leitungsaufgaben sei die Eingruppierung in S 12 richtig. Die Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe bestünden überwiegend aus Leitungstatbeständen (Nr. 2, 3, 4, 5). Auch wenn keines dieser Tätigkeitsmerkmale unmittelbar einschlägig sei, zeige die Gesamtschau, dass unter der Entgeltgruppe S 12 bereits erhebliche Leitungsverantwortung abgegolten werde. Die Leitung der Gruppe „D.“ mit zwölf Jugendlichen und sieben Mitarbeitern liege, auch wenn die Betreuung dieser Jugendlichen selber als „schwierige Tätigkeit“ im Sinne der Anmerkung 2 Buchst. d) zu werten sei, kaum auf diesem Niveau. Es handele sich weder um einen Bereich mit einer großen Zahl von „Plätzen“ noch um eine von mehreren Bereichen geprägte Struktur, die an die Leitung weitergehende Ansprüche stelle.

- (15) Die Klägerin meint, die Leitungstätigkeit in der Gruppe „D.“ entspreche nicht den Ansprüchen der Leitungs-Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 15. Diese solle im Leitungsbereich die selbstständige Leitung mittelgroßer Einrichtungen oder die stellvertretende Leitung sehr großer Einrichtungen erfassen. Damit sei die Leitungstätigkeit in der Gruppe „D.“ in keiner Weise vergleichbar. Die Gruppenleitung sei nur für einen wesentlich kleineren Personalkörper zuständig. Es bestünden nur eingeschränkte Leitungskompetenzen und keine Zuständigkeit für die Belegungssteuerung, also insbesondere nicht für die Aufnahme und Entlassung von zu betreuenden Kindern und Jugendlichen. Dieser ganz wesentliche Teil der Leitungskompetenz werde weiterhin durch die übergeordnete Bereichsleitung „Jugendhilfe“ wahrgenommen. Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 15 Nr. 7 sei nicht gegeben, weil hier keine Tätigkeit vorliege, welche sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebe. Vielmehr werde die Leitungstätigkeit in der Gruppe „D.“ ganz eindeutig von den Leitungsbeschreibungen der Entgeltgruppe S 12 erfasst.
- (16) Die „normalen Mitarbeiter“ und die „Teamleitung (anteilig)“ erreichten die Entgeltgruppe S 12 auf unterschiedlichen Wegen: die „normalen Mitarbeiter“ über die besondere Schwierigkeit der zu betreuenden Jugendlichen nach S 12 Nr. 1 bzw. der Anmerkung 11, die Teamleitung über die den Nr. 2 bis 4 vergleichbare Leitungstätigkeit. Bei richtiger Anwendung des Vergütungsschemas bestehe also kein Vergütungsunterschied zwischen den „normalen Mitarbeitern“ und der Teamleitung. Um hier einen gewissen Anreiz für die Übernahme der andersgeratenen (*sic!*) Aufgaben zu schaffen, gewähre die Klägerin eine funktionsbezogene Zulage für Teamleitungen.
- (17) Die Klägerin beantragt,
- die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. in die Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 AVR zu ersetzen.

- (18) Die Beklagte beantragt,
1. die Klage abzuweisen;
 2. zu entscheiden, dass die Auslagen der Beklagten wegen der Beauftragung des Prozessbevollmächtigten für dieses Verfahren von der Klägerin zu tragen sind.
- (19) Die Beklagte vertritt den Standpunkt, sie habe die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. in Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu Recht verweigert.
- (20) Die Mitarbeiterin Frau B. verfüge über einen Studienabschluss der Sozialen Arbeit als Bachelor of Arts (B.A.) mit staatlicher Anerkennung. Die Aufteilung der Arbeitsbereiche in der Stellenbeschreibung zur Wohngruppe „D.“, wonach die konkrete Arbeit mit den Jugendlichen 60 % der Arbeitszeit und die Teamleitung 40 % der Arbeitszeit ausmache, sei unstrittig. Zutreffend sei auch, dass die Arbeit mit den Jugendlichen die Anforderungen der Entgeltgruppe S 12 erfülle.
- (21) Die Teamleitung stelle allerdings keine Gruppenleitung im Sinne von Anmerkung 11 Buchst. h) 2. oder 3. Fall des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas dar. Damit könne nur die Organisation der Gruppe in Bezug auf die Klienten selbst gemeint sein, da koordinierende Aufgaben bezüglich der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter bereits von Anmerkung 11 Buchst. e) erfasst würden.
- (22) Die Mitarbeiterin Frau B. sei in Entgeltgruppe S 15 Nr. 7 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert, da sich ihre Tätigkeit mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebe. Die ihr unterstellten Mitarbeiter seien für ihre „Regeltätigkeit“ mit den Jugendlichen in Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1 zu verorten. Bei einem wertenden Vergleich mit der Tätigkeit dieser „Regelpädagogen“ sei für die Mitarbeiterin Frau B. wegen der von ihr

zusätzlich wahrzunehmenden Aufgaben aus der Stellenbeschreibung und der gelebten Praxis die nächsthöhere Entgeltgruppe einschlägig. Sie habe eine hohe Verantwortung nicht nur wegen der Eigenart des Dienstes in der Jugendhilfe und ihres Weisungsrechts gegenüber dem unterstellten Fachpersonal mit Hochschulbildung bzw. dem in der Tätigkeit von Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung eingesetzten Fachpersonal, sondern auch, weil es sich um die Teamleitung in einer Außenwohngruppe ohne unmittelbare Unterstützung durch die übergeordneten Leitungsinstanzen handele. Ohne die herausgehobene Tätigkeit der Teamleitung sei kein verwertbares Arbeitsergebnis im Bereich der Wohngruppe „D.“ möglich.

- (23) Die Beklagte ist der Ansicht, durch die Zahlung der Zulage für Teamleitungen, bei der es sich nicht um eine Zulage aus dem Tarifwerk der AVR Caritas handle, dürfe die ordnungsgemäße Eingruppierung in das kollektivrechtliche Entgeltschema der AVR Caritas nicht umgangen werden.
- (24) Wegen der Einzelheiten des hier nur knapp dargestellten Sach- und Streitstandes und der Rechtsausführungen der Parteien wird entsprechend § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 27 KAGO Bezug genommen auf die Schriftsätze der Klägerin vom 03.08.2022 und vom 07.10.2022, auf die Schriftsätze der Beklagten vom 31.08.2022, vom 12.10.2022, vom 19.10.2022 und vom 16.01.2023 sowie auf sämtliche eingereichten Unterlagen.
- (25) Die Beteiligten haben mit Schriftsatz des Klägerinvertreters vom 07.10.2022 bzw. mit Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 12.10.2022 ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erklärt. Die Beratung des Kirchlichen Arbeitsgerichts und die Verkündung seiner Entscheidung haben beim Sitzungstag der Kammer 2 am 29.03.2023 stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

- (26) Die Klage auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. in die Entgeltgruppe S 12 hat keinen Erfolg.
- (27) **1.** Die Klage ist zulässig.
- (28) **1.1.** Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Das vorliegende Verfahren betrifft eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München und Freising (MAVO MuF). Die Klägerin begehrt nach § 33 Abs. 4 in Verbindung mit § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuF die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin.
- (29) Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO örtlich zuständig, weil die Beklagte ihren Sitz in dessen Dienstbezirk hat.
- (30) Mit Einverständnis der Beteiligten (vgl. Schriftsatz des Klägerinvertreters vom 07.10.2022 bzw. Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 12.10.2022) entscheidet das Gericht nach § 7 Abs. 1 Satz 2 KAGO ohne mündliche Verhandlung.
- (31) **1.2.** Das Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin für ihren Zustimmungsersetzungsantrag ergibt sich aus § 33 Abs. 4 MAVO MuF, wonach der Dienstgeber in den Fällen des § 35 MAVO MuF das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert hat.
- (32) **1.2.1.** Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuF der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber unterrichtet nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO MuF die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung.

- (33) Auf das Arbeitsverhältnis der in der Einrichtung A. in München, einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe, beschäftigten Mitarbeiterin Frau B. finden die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) Anwendung; hiernach richtet sich auch ihre Eingruppierung.
- (34) **1.2.2.** Die Beklagte hat nicht die Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterin verweigert, sondern die Zustimmung zu deren von der Klägerin vorgesehenen Eingruppierung in Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas. Sie stützt sich auf einen Verweigerungsgrund, der unter § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO MuF eingeordnet werden kann, nämlich darauf, dass die Maßnahme gegen § 11 Abs. 1 in Verbindung mit dem Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas und damit gegen eine kircheneigene Ordnung verstößt. Ob dieser Argumentation zu folgen ist und die Zustimmungsverweigerung gerechtfertigt ist, wird nicht im Rahmen der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit der Klage geprüft.
- (35) **2.** Die zulässige Klage ist unbegründet.
- (36) Die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. in die Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 AVR Caritas ist *nicht* zu ersetzen. Die Beklagte hat die von der Klägerin erbetene Zustimmung im Ergebnis zu Recht verweigert.
- (37) **2.1.** Die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen Einordnung in ein vorgegebenes Entgeltschema. Es handelt sich dabei um einen Akt der Rechtsanwendung durch den Dienstgeber. Hier-an ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die Anwendung allgemeiner und interpretationsbedürftiger Vergütungsmerkmale im Einzelfall zutreffend erfolgt (vgl. *Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Rottenburg-Stuttgart* 22. Juni 2012 – AS 07/12 –; *Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen* 4. Februar 2019 – 2 MV 18/18 –; *Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung*, 8. Auflage 2019, § 35, Rn. 5 f.). Die in § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO vorausgesetzte Pflicht des Dienstgebers

zur Eingruppierung und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung dienen der Transparenz und der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit (vgl. *Eichstätter Kommentar - Schmitz, 1. Aufl. 2014, § 35 MAVO, Rn. 4*).

- (38) Die für die Eingruppierung maßgeblichen Grundsätze sind im Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas (im Bereich der Regionalkommission Bayern) wie folgt geregelt:
- (39) (a) *Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.*
- (40) (b) *Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.*
- (41) *Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.*
- (42) *Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.*
- (43) *Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.*
- (44) *Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.*
- (45) (c) *Tätigkeitskombinationen, die in den Anlagen 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33 genannt sind, gelten als ein Tätigkeitsmerkmal, mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach Absatz b Unterabs. 2 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.*

- (46) (d) Die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Dienstvertrag anzugeben.
- (47) Die Eingruppierung ist keine konstitutive Maßnahme, sondern ein Akt der Rechtsanwendung. Wie sich aus Abschnitt I Abs. a der Anlage 1 zu den AVR ergibt, „ist“ der Mitarbeiter nach den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert (sog. Eingruppierungsautomatik oder Tarifautomatik). Er „wird“ also nicht durch eine konstitutive Entscheidung des Dienstgebers eingruppiert. Vielmehr beurteilt der Dienstgeber bei der Eingruppierung die Rechtslage. Dementsprechend handelt es sich bei dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuF um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (vgl. *Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 4. Februar 2019 – 2 MV 18/18 –*; *Bundesarbeitsgericht 30. Oktober 2003 – 8 ABR 47/02 – zu § 99 BetrVG*).
- (48) **2.2.** Für die Mitarbeiterin Frau B., die in der Außenwohngruppe „D.“ der *Einrichtung A.* in München, einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe, als Teamleitung eingesetzt wird, gilt die Anlage 33 zu den AVR Caritas, die besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst enthält. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.
- (49) § 11 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas ist zu entnehmen, dass sich die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B dieser Anlage richtet. Die Eingruppierungsgrundsätze im Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas gelten auch für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst (vgl. § 1 Abs. 1 und Abs. 2 der Anlage 33 zu den AVR Caritas).
- (50) Der Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas enthält zu den Entgeltgruppen S 11b, S 12 und S 15 folgende Tätigkeitsmerkmale:

(51)

S 11b

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ¹³

(52)

S 12

1. *Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten* ^{11, 13, 28}
2. *Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen* ¹⁵
3. *Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen* ¹⁷
4. *Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe* ^{21, 24, 25}
5. *Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe* ^{21, 23}

(53)

S 15

1. *(weggefallen)*
2. *(weggefallen)*
3. *(weggefallen)*
4. *(weggefallen)*
5. *(weggefallen)*
6. *(weggefallen)*
7. *Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund*

*gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt*¹³

8. *Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen*^{1, 8, 9}
 9. *Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind*^{1, 4, 8, 9}
 10. *Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX*^{1, 8}
 11. *Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind*^{1, 4, 8, 9}
 12. *Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe bestellt sind*^{1, 4, 10}
- (54) Die Anmerkungen („Hochziffern“) 2, 6, 11, 13 und 28 zu den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas lauten wie folgt:
- (55) **2 Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.**
- a) *Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, in Einrichtungen für Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten und in psychiatrischen Kliniken,*
 - b) *alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,*
 - c) *Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,*
 - d) *Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, in Gruppen von Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,*
 - e) *Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.*

- (56) **6** *Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die*
- a) *Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,*
 - b) *Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, von Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,*
 - c) *Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,*
 - d) *Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,*
 - e) *fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 6,*
 - f) *Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben,*
 - g) *Tätigkeiten in Abteilungen oder Stationen psychiatrischer Kliniken.*
- (57) **11** *Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die*
- a) *Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,*
 - b) *Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,*
 - c) *begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,*
 - d) *begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,*
 - e) *Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,*
 - f) *schwierige Fachberatung,*
 - g) *schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,*
 - h) *Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenilfe oder eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit,*
- (58) **13** *Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen*

des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

- (59) **28** *Für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht und die bis zum Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in Vergütungsgruppe 4b der Anlage 2d eingruppiert waren, ohne dass der Bewährungsaufstieg von Vergütungsgruppe 4b in 4a der Anlage 2d vollzogen wurde, wird innerhalb eines Zeitraumes von längstens 4 Jahren ab dem Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zum Zeitpunkt des fiktiven Bewährungsaufstiegs eine entsprechende Neuberechnung des Besitzstandes vorgenommen. Hierbei ist der Mitarbeiter so zu stellen, als hätte er den Bewährungsaufstieg erreicht.*
- (60) **2.3.** Nach der freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des Gerichts (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) ist die Zustimmungsverweigerung der Beklagten begründet.
- (61) **2.3.1.** Bei der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf die „Entscheidung“ (= *Beurteilung*) des Dienstgebers nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuF der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nach § 35 Abs. 2 MAVO MuF nur verweigern, wenn
1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt, (*und/oder*)
 2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

- (62) Bei der Prüfung, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 35 Abs. 2 MAVO MuF vorliegt, kommt es nur auf die Berechtigung der rechtzeitig und formgerecht vorgebrachten Gründe an, *nicht* etwa darauf, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung – vielleicht aus anderen Gründen – hätte zu Recht verweigern können.
- (63) Die über eine beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme des Dienstgebers informierte Mitarbeitervertretung hat nämlich folgende Optionen: Sie kann einer vom Dienstgeber vorgesehenen personellen Einzelmaßnahme zustimmen oder die Zustimmung ausdrücklich verweigern oder die Wochenfrist des § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO verstreichen lassen. Ob sie sich gegen eine personelle Einzelmaßnahme wenden will, hängt allein von der Entschließung der Mitarbeitervertretung ab. Dasselbe gilt auch von den Gründen, die sie für ihre Verweigerung anführen will. Es gibt keine materiell richtige oder unrichtige Entscheidung der Mitarbeitervertretung, es gibt nur eine begründete oder unbegründete Zustimmungsverweigerung (vgl. *Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen* 28. Juni 2021 – 2 MV 14/21 –; *Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen* 16. Mai 2022 – 2 MV 23/21 –; *Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen* 19. Oktober 2022 – 2 MV 5/22 –; zum weltlichen Recht der Arbeitnehmervertretungen vgl. etwa *Bundesarbeitsgericht* 3. Juli 1984 – 1 ABR 74/82 –; *Bundesarbeitsgericht* 17. November 2010 – 7 ABR 120/09 – sowie *Arbeitsgericht Passau* 27. Februar 2019 – 5 BV 14/18 –).
- (64) Es steht der Mitarbeitervertretung also frei, ob sie sich gegen eine vom Dienstgeber vorgesehene Eingruppierung wenden will oder nicht. Im Falle der Zustimmungsverweigerung bestimmt die Mitarbeitervertretung das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts dahingehend, ob aus den im Zustimmungsverfahren – hier: in dem Schreiben der Beklagten vom 03.06.2022 (vgl. *Anlage K 4 zur Klage*) – angeführten Gründen die Zustimmungsverweigerung gerechtfertigt ist oder nicht.
- (65) In den „unstreitigen“ Fällen, in denen der Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung eine Eingruppierung *übereinstimmend richtig oder übereinstimmend falsch* beurteilen,

kommt es zu keinem Zustimmungsersetzungsverfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht.

- (66) **2.3.2.** Die Beklagte hat in ihrem Schreiben an den Dienstgeber vom 03.06.2022 (*vgl. Anlage K 4 zur Klage*) die Zustimmung zu der von der Klägerin vorgesehenen Eingruppierung in Entgeltgruppe S 12 nicht in pauschaler Art und Weise und nicht mit einer bloßen Wiederholung des Gesetzeswortlauts verweigert, sondern im Einzelnen auf mehreren Seiten dargelegt, auf welchen Erwägungen ihre Zustimmungsverweigerung beruht. Diese Erwägungen hat sie im Wesentlichen in ihr Vorbringen im vorliegenden Rechtsstreit übernommen.
- (67) Die Argumentation der Beklagten ist dem Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO MuF zuzuordnen. Die von der Klägerin für zutreffend erachtete Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. in Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas verstößt nach Ansicht der Beklagten, die die Eingruppierung in Entgeltgruppe S 15 für zutreffend ansieht, gegen die kircheneigene Ordnung der AVR Caritas.
- (68) **2.3.3.** Die Zustimmungsverweigerung der Beklagten ist begründet. Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung in Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas verstößt unter dem Gesichtspunkt des § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuF gegen § 11 Abs. 1 in Verbindung mit Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.
- (69) **2.3.3.1.** Zunächst ist festzuhalten, dass es für die Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. und auch für die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts über die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung keine Rolle spielt, ob ihr Vorgänger in der Teamleitung der Wohngruppe „D.“ nach Entgeltgruppe S 12 mit Zulage für Teamleitungen vergütet worden ist und ob die Beklagte der seinerzeitigen Einstellung zu diesen Konditionen zugestimmt hat.

- (70) Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben die Eingruppierung von Mitarbeitern in jedem Einzelfall zu beurteilen bzw. mitzubeurteilen. Für die zutreffende Eingruppierung kommt es auf die gesamte von dem betreffenden Mitarbeiter nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit an, nicht auf die anderer Mitarbeiter und deren Beurteilung in anderweitigen Fällen. Eine – möglicherweise unzutreffende – Beurteilung der Eingruppierung in der Vergangenheit durch Dienstgeber und/oder Mitarbeitervertretung oder ein Absehen der Mitarbeitervertretung von der Zustimmungsverweigerung in früheren, vermeintlich vergleichbaren Fällen haben daher nicht zur Folge, dass es der Mitarbeitervertretung verwehrt wäre, in einem neuen Fall die Zustimmung zu der vom Dienstgeber für zutreffend erachteten Eingruppierung zu verweigern.
- (71) **2.3.3.2.** Für die Beurteilung der zutreffenden Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas sind – ebenso wie bei der Eingruppierung nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes – Arbeitsvorgänge zu bilden. Dies ergibt sich aus Abschnitt I Abs. b der Anlage 1 zu den AVR Caritas (im Bereich der Regionalkommission Bayern). Danach ist der Mitarbeiter in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte *Arbeitsvorgänge* anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen.
- (72) Bei der Feststellung der zutreffenden Eingruppierung anhand der Tätigkeitsmerkmale (hier: des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas) ist also *in zeitlicher Hinsicht* auf die anfallenden *Arbeitsvorgänge* abzustellen. Für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis maßgebend. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dabei kann je nach den Umständen des Einzelfalls die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Zur Tätigkeit rechnen dabei auch die Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs

mit bestimmten Aufgaben einer Beschäftigten bei der Bewertung zwecks Vermeidung einer „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind (vgl. *Bundesarbeitsgericht 10. Dezember 2014 – 4 AZR 773/12 –*; *Bundesarbeitsgericht 28. Februar 2018 – 4 AZR 816/16 – mit weiteren Nachweisen*).

- (73) Die Wertigkeit der verschiedenen *Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte* bleibt bei der Bestimmung der Arbeitsvorgänge außer Betracht. *Erst nachdem der Arbeitsvorgang bestimmt ist*, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten (vgl. *Bundesarbeitsgericht 18. März 2015 – 4 AZR 59/13 –*; *Bundesarbeitsgericht 28. Februar 2018 – 4 AZR 816/16 – mit weiteren Nachweisen*).
- (74) *Qualifizierungsmerkmale* (z.B. das Erfordernis selbstständiger Leistungen) liegen dann vor, wenn *Arbeitsvorgänge*, die den im jeweiligen Tätigkeitsmerkmal geforderten Anteil an der Gesamtarbeitszeit ausmachen, überhaupt *in rechtserheblichem Ausmaß* die Anforderungen dieser Qualifizierungsmerkmale erfüllen. Das Bundesarbeitsgericht begründet dies damit, dass die Tarifvertragsparteien seit dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) 1975 den Arbeitsvorgang zur grundlegenden und universalen Bezugsgröße für die Eingruppierung gemacht haben (vgl. *Bundesarbeitsgericht 19. März 1986 – 4 AZR 642/84 –*; *Bundesarbeitsgericht 20. Oktober 1993 – 4 AZR 45/93 –*; *Bundesarbeitsgericht 18. Mai 1994 – 4 AZR 461/93 – mit weiteren Nachweisen*). Diese Rechtsprechung kann etwa zu dem Ergebnis führen, dass z.B. ein zu 100 % selbstständige Leistungen erfordernder Arbeitsvorgang, der 49 % der Arbeitszeit ausmacht, *nicht* für die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe ausreicht, wohl aber ein 50 % der Arbeitszeit in Anspruch nehmender Arbeitsvorgang, der nur zu weniger als der Hälfte z.B. selbstständige Leistungen erfordert. Ein derartiges Ergebnis ist die Folge des Umstands, dass sich die maßgeblichen qualifizierenden Merkmale eben *nicht auf die Arbeitszeit, sondern auf den Arbeitsvorgang* beziehen (vgl. *Bundesarbeitsgericht 20. Oktober 1993 – 4 AZR 45/93 – zu § 22 BAT 1975*).

- (75) **2.3.3.3.** Das Kirchliche Arbeitsgericht geht – ebenso wie beide Parteien – davon aus, dass bei der von der Mitarbeiterin Frau B. ausübenden Tätigkeit in der Außenwohngruppe „D.“ im Wesentlichen zwei Arbeitsvorgänge anfallen.
- (76) **2.3.3.3.1.** Der eine Arbeitsvorgang betrifft die in der „Stellenbeschreibung mit integriertem Anforderungsprofil“ (vgl. *Anlage K 1 zur Klage*) so genannten *bewohnerbezogenen Aufgaben*. Dabei handelt es sich um typische und originäre Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, die nicht nur der Mitarbeiterin Frau B., sondern auch anderen Sozialpädagogen im Team der Wohngruppe „D.“ obliegen, welche hierfür Entgelt nach Entgeltgruppe S 12 erhalten. Arbeitsergebnis ist die (Hilfeleistung zur) Bewältigung psychosozialer Probleme der zu betreuenden Kinder und Jugendlichen.
- (77) Dieser Arbeitsvorgang macht nach dem insoweit übereinstimmenden Vorbringen der Parteien einen Anteil von etwa 60 % der Gesamtarbeitszeit der Mitarbeiterin Frau B. aus.
- (78) **2.3.3.3.2.** Der andere Arbeitsvorgang betrifft die in der „Stellenbeschreibung mit integriertem Anforderungsprofil“ (vgl. *Anlage K 1 zur Klage*) so genannten *mitarbeiterbezogenen bzw. organisatorischen und leitungsbezogenen Aufgaben*. Dabei handelt es sich um typische Aufgaben einer Teamleitung, die der Mitarbeiterin Frau B. gerade in dieser Funktion obliegen. Arbeitsergebnis ist die Sicherstellung der organisatorischen Gestaltung und des pädagogischen Standards innerhalb der Wohngruppe „D.“ (vgl. dazu die Kurzbeschreibung des Aufgabenbereichs im Abschnitt 4.1 der erwähnten „Stellenbeschreibung“).
- (79) Dieser Arbeitsvorgang macht nach dem insoweit übereinstimmenden Vorbringen der Parteien einen Anteil von etwa 40 % der Gesamtarbeitszeit der Mitarbeiterin Frau B. aus, wobei in der „Stellenbeschreibung mit integriertem Anforderungsprofil“ (vgl. *Anlage K 1 zur Klage*) für die mitarbeiterbezogenen Aufgaben 20 % und für die organisatorischen und leitungsbezogenen Aufgaben ebenfalls 20 % angesetzt sind.

- (80) **2.3.3.4.** Der die bewohnerbezogenen Aufgaben der Mitarbeiterin Frau B. betreffende Arbeitsvorgang erfüllt die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.
- (81) Das Kirchliche Arbeitsgericht kann sich insoweit auf eine pauschale, summarische Prüfung beschränken. Eine solche ist ausreichend, soweit – wie hier – die Tätigkeit einer Mitarbeiterin unstreitig ist und die Parteien selbst die Tätigkeitsmerkmale als erfüllt ansehen (vgl. *Bundesarbeitsgericht 21. Januar 2015 – 4 AZR 253/13 –*; *Bundesarbeitsgericht 24. Februar 2021 – 4 AZR 269/20 –*).
- (82) Einschlägig ist Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas. Die Mitarbeiterin Frau B. ist Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (in der Wohngruppe „D.“). Sie ist auch mit schwierigen Tätigkeiten im Sinne der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas betraut, nämlich mit der begleitenden Fürsorge von Jugendlichen in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe.
- (83) **2.3.3.5.** Die Tätigkeit der Mitarbeiterin Frau B. hebt sich durch die Aufgaben der Teamleitung, die einen Anteil von etwa 40 % ihrer Gesamtarbeitszeit ausmachen, zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraus und entspricht somit den Anforderungen der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 7 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.
- (84) **2.3.3.5.1.** Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 7 baut auf Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas auf und enthält ein zweifach qualifizierendes Heraushebungsmerkmal. Zum einen wird eine besondere Schwierigkeit, zum anderen eine Bedeutung der Tätigkeit gefordert, zwei unterschiedlich auszugelagerte Tätigkeitsmerkmale, die jedoch kumulativ erfüllt sein müssen.
- (85) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verlangt die tarifliche Anforderung der „besonderen Schwierigkeit“ in Entgeltgruppe S 15 (*TVöD/VKA*) ein Wissen und

Können, das die Anforderungen der Entgeltgruppe S 12 (TVöD/VKA) in beträchtlicher und gewichtiger Weise übersteigt. Das Merkmal bezieht sich auf die – erhöhte – fachliche Qualifikation des Mitarbeiters. Diese kann sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa Spezialkenntnissen. Dabei muss sich die Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, so dass diese nicht etwa deswegen als besonders schwierig im Tarifsinne angesehen werden kann, weil sie unter belastenden Bedingungen geleistet werden muss (vgl. *Bundesarbeitsgericht 25. Februar 2009 – 4 AZR 20/08 –*; *Bundesarbeitsgericht 24. Februar 2021 – 4 AZR 269/20 –*). Bei der Auslegung des Tarifmerkmals „besondere Schwierigkeit“ ist weiter die Anmerkung 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu berücksichtigen. In ihr haben die Normgeber Tätigkeiten aufgeführt, die nach ihrem Willen grundsätzlich als (nur) schwierig anzusehen sind und daher der genannten Entgeltgruppe zugeordnet werden. Übersteigt eine Tätigkeit den dort festgelegten Wertigkeitsrahmen nicht, handelt es sich zwar um eine schwierige, nicht jedoch um eine besonders schwierige Tätigkeit. Besonders schwierig ist eine Tätigkeit erst dann, wenn sie ein umfangreicheres und tiefergehendes Wissen und Können verlangt als die in der Anmerkung 11 genannten Beispiele (vgl. *Bundesarbeitsgericht 25. Februar 2009 – 4 AZR 20/08 –*; *Bundesarbeitsgericht 24. Februar 2021 – 4 AZR 269/20 –*).

- (86) Bei der gesteigerten „Bedeutung“ der Tätigkeit genügt eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung. Sie muss sich auf die Auswirkungen der Tätigkeit beziehen und kann sich aus Art oder Größe des Aufgabengebiets sowie aus der Tragweite für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben (vgl. *Bundesarbeitsgericht 20. Mai 2009 – 4 AZR 184/08 –*). Dabei ist ebenfalls die von den Normgebern im Rahmen der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas vorgenommene Bewertung der dort aufgeführten Tätigkeiten zu berücksichtigen. Dort handelt es sich zwar mit Blick auf das allgemeine Tätigkeitsmerkmal um „schwierige“ Tätigkeiten. Durch deren Einordnung in Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas ist aber auch ihre Bedeutung eingruppierungsrechtlich bestimmt worden.

Daraus folgt, dass die in der Anmerkung Nr. 11 aufgeführten schwierigen Tätigkeiten auch ihrer Bedeutung nach solche der Entgeltgruppe S 12 sind (vgl. *Bundesarbeitsgericht 24. Februar 2021 – 4 AZR 269/20 – mit weiteren Nachweisen*).

- (87) Bei Aufbaufallgruppen – hier: Entgeltgruppe S 12 und die darauf aufbauende Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 7 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas – ist zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt werden und anschließend, ob die Merkmale der darauf aufbauenden höheren Fallgruppe vorliegen (vgl. *Bundesarbeitsgericht 2. Juni 2021 – 4 AZR 387/20 –*). Es ist dabei durch einen wertenden Vergleich festzustellen, ob auch die Tätigkeitsmerkmale mit darauf aufbauenden Heraushebungs- oder Qualifikationsmerkmalen erfüllt sind (vgl. *Bundesarbeitsgericht 14. Oktober 2020 – 4 AZR 252/19 –*; *Bundesarbeitsgericht 24. Februar 2021 – 4 AZR 269/20 – mit weiteren Nachweisen*). Umstände, die für die Erfüllung einer tariflichen Anforderung einer Aufbaufallgruppe berücksichtigt worden sind, können grundsätzlich nicht noch einmal für die Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals einer höheren Aufbaufallgruppe herangezogen werden; sie sind "verbraucht" (vgl. *Bundesarbeitsgericht 22. Juni 2022 – 4 AZR 495/21 –*).
- (88) **2.3.3.5.2.** Der die mitarbeiterbezogenen bzw. organisatorischen und leitungsbezogenen Aufgaben der Mitarbeiterin Frau B. betreffende Arbeitsvorgang erfüllt zunächst ebenfalls die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.
- (89) Diese Annahme entspricht der insoweit übereinstimmenden Bewertung der Parteien. Die Klägerin meint nämlich, die „normalen Mitarbeiter“ und die „Teamleitung (anteilig)“ erreichten die Entgeltgruppe S 12 auf unterschiedlichen Wegen: die „normalen Mitarbeiter“ über die Schwierigkeit der zu betreuenden Jugendlichen nach Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1, die Teamleitung über die den Nummern 2 bis 4 der Entgeltgruppe S 12 vergleichbare Leitungstätigkeit. Die Beklagte setzt bei ihrer Auffassung, dass das Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 7 gegeben sei, ohnehin voraus, dass die Anforderungen der niedrigeren Entgeltgruppe erfüllt sind.

- (90) **2.3.3.5.3.** Der die mitarbeiterbezogenen bzw. organisatorischen und leitungsbezogenen Aufgaben der Mitarbeiterin Frau B. betreffende Arbeitsvorgang erfüllt auch die Anforderungen der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 7 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas. Die entsprechende Tätigkeit hebt sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraus.
- (91) Es mag sein, dass die Schwierigkeit der Aufgaben einer Teamleitung nicht schon daraus abgeleitet werden kann, dass die von ihr geleiteten Mitarbeiter schwierige Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 in Verbindung mit Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas ausüben. Die *besondere Schwierigkeit* der Aufgaben der Mitarbeiterin Frau B. als Teamleiterin ergibt sich hier daraus, dass sie selbst nicht nur wie die von ihr geleiteten Mitarbeiter auch mit schwierigen bewohnerbezogenen Aufgaben betraut ist, sondern zusätzlich mit den in der „Stellenbeschreibung mit integriertem Anforderungsprofil“ (*vgl. Anlage K 1 zur Klage*) so genannten mitarbeiterbezogenen bzw. organisatorischen und leitungsbezogenen Aufgaben. Dazu zählen – unter anderem – die Personalentwicklung und -führung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des eigenen Teams, die Mitentwicklung und Umsetzung von Leistungsvereinbarungen, pädagogischen Konzepten und der Qualitätssicherung bzw. des Qualitätsmanagements, das Führen von Mitarbeitergesprächen, Zielvereinbarungen mit Teammitgliedern, die Steuerung der supervisorischen oder kollegialen Beratung der Mitarbeiter, die Erstellung des Dienstplans für die Wohngruppe, die Urlaubsplanung, die Kooperation mit den Ausbildungsstätten der Praktikanten, die Kooperation mit den Jugendämtern und anderen Verbundpartnern sowie die Organisation der Jahresplanung des Wohngruppe bzw. des Bereichs. Diese Aufgaben der Teamleitung der Wohngruppe „D.“ gehen über den in Anmerkung 11 Buchst. e) des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas genannten Beispielsfall einer (bloßen) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 9 hinaus. Sie setzen vielmehr ein Wissen und Können voraus, das die Anforderungen der Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas in beträchtlicher und gewichtiger Weise übersteigt. Bei ei-

nem Wertigkeitsvergleich mit den Aufgaben der „normalen Mitarbeiter“ der Wohngruppe „D.“ übersteigt die Tätigkeit der Mitarbeiterin Frau B. als Teamleitung deutlich den in Entgeltgruppe

S 12 und in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas festgelegten Wertigkeitsrahmen.

- (92) Die gesteigerte *Bedeutung* der Tätigkeit als Teamleitung ergibt sich aus dem Umstand, dass die Mitarbeiterin Frau B. eine Außenwohngruppe zu leiten hat, also bei der Ausübung ihrer Leitungsaufgaben „vor Ort“ eher eigenständig handelt und weniger intensiv in die organisatorischen Strukturen des Dienstgebers eingebunden ist. Hinzu kommt, dass nach dem Vorbringen der Klägerin die Teamleitung innerhalb der Wohngruppe für die organisatorische Gestaltung und für die Einhaltung pädagogischer Standards verantwortlich ist. Ein Indiz für die gesteigerte Bedeutung der Tätigkeit kann auch darin gesehen werden, dass die Klägerin eine Zulage für Teamleitungen gewährt, wenn auch mit der – unzutreffenden – Begründung, dass „bei richtiger Anwendung des Vergütungsschemas“ kein Vergütungsunterschied zwischen den Mitarbeitern und der Teamleitung bestehen würde und durch die Zulage ein gewisser Anreiz für die Übernahme der andersgearteten Aufgaben geschaffen werden solle.
- (93) Die Annahme, dass die Mitarbeiterin Frau B. als Teamleiterin der Außenwohngruppe „D.“ in Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 7 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert ist, steht nicht in einem Wertungswiderspruch zu weiteren Fallgruppen der Entgeltgruppe S 15, auch wenn die von der Mitarbeiterin Frau B. geleitete Wohngruppe „nur“ zwölf Jugendliche und sieben Mitarbeiter umfasst. So geht es etwa bei den in Fallgruppen 8 und 9 genannten Durchschnittsbelegungen von mindestens 70 bzw. mindestens 100 Plätzen um Kindertagesstätten und nicht um Einrichtungen der Jugendhilfe. Jedenfalls ist die gesamte auszuübende Tätigkeit der Mitarbeiterin Frau B. als Teamleiterin der Außenwohngruppe „D.“ in der Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas nicht hinreichend abgebildet.

- (94) **2.4.** Nach alledem ist die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. in die Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas (mit Zulage für Teamleitungen) *nicht* zu ersetzen, weil der von der Beklagten geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO MuF im Ergebnis durchgreift.
- (95) Es obliegt der Klägerin, das angesichts der (begründeten) Zustimmungsverweigerung der Beklagten noch nicht beendete Mitbestimmungsverfahren zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. weiterzuführen.
- (96) **3.** Gerichtsgebühren werden nach § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO nicht erhoben.
- (97) Der Kostenausspruch, wonach die Klägerin die notwendigen Auslagen der Beklagten, auch für die Beauftragung ihres Bevollmächtigten, zu tragen hat, beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Spiegelstrich 4 MAVO MuF.
- (98) Danach 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 in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.
- (99) Die Notwendigkeit einer fachkundigen Beratung und Vertretung ist im vorliegenden Fall angesichts der in der Regel komplexen Rechtsmaterie der Eingruppierung zu bejahen.
- (100) **4.** Die Revision wird nicht zugelassen.

- (101) Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO. Es ist auch nicht ersichtlich, dass das Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht (vgl. § 47 Abs. 2 Buchst. b) KAGO).

Rechtsmittelbelehrung:

- (102) Gegen dieses Urteil ist weder für die Klägerin noch für die Beklagte ein Rechtsmittel gegeben.
- (103) Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.

Mayerhofer

Balzat

Wagner