

**Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözese Aachen**

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

08/2017

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 A. Frau A ist seit dem 01. Januar 2017 als Referentin im Aufgabengebiet Stiftung in Teilzeit mit einem Anteil von 70 % unbefristet beschäftigt. Sie hat Sozialpädagogik und Sozialmanagement studiert und ist seit mehr als 15 Jahren in einschlägigen Berufsfeldern tätig.

Mit Schreiben vom 05. Oktober 2016 bat der Kläger die Beklagte um Zustimmung zur Einstellung von Frau A und zur Eingruppierung nach Entgeltgruppe 10 Stufe 6 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 im Hinblick auf die weitreichende Außenwirkung der Tätigkeit, die besondere Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg und die erforderlichen Fähigkeiten zu analytischem und strategischem Denken eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 12 korrekt sei. Der Kläger beehrte in dem Verfahren 07/2016 vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Aachen die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau A nach Entgeltgruppe 10 Stufe 6. 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, K3 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 A nach Entgeltgruppe 10 Stufe 6. In Ziffer 3 der Stellenbeschreibung und -bewertung werden die Ziele der Stelle wie folgt angegeben:

„Verwaltung der laufenden Geschäfte der eigenen und treuhänderisch betreuten Stiftungen sowie Ausbau der Stiftung durch Gewinn neuer Zustifter sowie weiterer Treuhandstiftungen“.

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

4.1

Gewinnung neuer Stifter und Spender sowie Beratung und Betreuung potentieller Stifter und Spender

4.2

Koordination der laufenden Geschäfte und der ordnungsgemäßen Abwicklung der Stiftung gegenüber Stiftungsbehörden, Stiftungsaufsicht und Finanzamt

4.3

Betreuung, Beratung und administrative Unterstützung von partnerschaftlich verbundenen Stiftungen

4.4

Operative und strategische Weiterentwicklung der Stiftung in Abstimmung mit der Bereichsleiterin

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 10 Stufe 6 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 10 erfüllt seien. Die Tätigkeit von Frau A im Aufgabengebiet der Stiftung sei sicherlich besonders verantwortungsvoll. Eine besondere Schwierigkeit oder Bedeutung sei aber nicht gegeben; vielmehr beträfen Spenden für die Stiftung das übliche Kerngeschäft des Klägers. Die Bewertung der Stelle nach Entgeltgruppe 13 TVöD im Jahr 2014 habe darauf beruht, dass damals die Stelle einen anderen Zuschnitt gehabt habe und nicht vergleichbar in der Tätigkeit gewesen sei.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe 10 Stufe 6 KAVO zuzustimmen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass sie die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau A in die Entgeltgruppe 10 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 12. Die Referentin für Stiftungen betreue mit der Stiftung und den zugehörigen Stiftungsfonds und Treuhandstiftungen ein rechtlich unabhängiges Instrument mit eigener Öffentlichkeitsarbeit und zugleich ein großes Anlage- und Umlaufvermögen. Sie trage damit Mitverantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg der Stiftung und damit auch für Reputation und wirtschaftlichen Erfolg insgesamt. Ihre Tätigkeit hebe sich daher aus der Entgeltgruppe 11 durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraus. Die Beklagte verweist zudem auf den Umstand, dass der

Kläger die in dem vorliegenden Verfahren betroffene Stelle im Jahr 2014 nach Entgeltgruppe 13 TVöD bewertet hat.

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 07/2016 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 A in die Entgeltgruppe 10 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 A in die Entgeltgruppe 10 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 Mitarbeiterin erfüllt unstreitig die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 10 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 11 vor, wobei im vorliegenden Verfahren dahingestellt bleiben kann, ob - wofür vieles spricht - auch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 in Betracht kommt. Die Entgeltgruppe 11 unterscheidet sich von der Entgeltgruppe 10 dadurch, dass die auszuübende Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt. Das Merkmal der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung 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 6 -liegt eine Tätigkeit von „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ (Entgeltgruppe 11) dann vor, wenn den gestellten Anforderungen nach zusätzliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten über die der nächstniedrigen Vergütungsgruppe hinaus für die Aufgabenbewältigung notwendig sind und sie sich außerdem noch aus dieser durch ihre Bedeutung im Wirkungsgrad des Aufgabenfeldes heraushebt. Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ist dann gegeben, wenn die zu bearbeitenden Tatbestands- und Rechtsmaterien umfangreich und vielschichtig sind, komplexe Zusammenhänge analysiert und Lösungen unter hohem Abstraktionsgrad bewirkt werden müssen. Die Bedeutung der Tätigkeit kann sich aus der Bearbeitung besonders wichtiger Fachbereiche oder solcher von grundsätzlicher Bedeutung ergeben. Auch hier können mit der Tätigkeit deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- oder Außenverhältnis verbunden sein.

Von einer Eingruppierung der Mitarbeiterin zumindest in die Entgeltgruppe 11 ist bereits auf der Grundlage der von dem Kläger erstellten Stellenbeschreibung und -bewertung auszugehen.

Bei dem Aufgabengebiet Stiftung handelt es sich um einen in Anbetracht von Aufgaben, Struktur und Zielen des Klägers besonders wichtigen Fachbereich, der von grundsätzlicher Bedeutung für den Erfolg der Stiftung und der zugehörigen Stiftungsfonds und Treuhandstiftungen ist. Dies wird auch durch die in der Stellenbeschreibung und -bewertung angegebenen Ziele der Stelle deutlich, die neben der Verwaltung der laufenden Geschäfte der eigenen und treuhänderisch betreuten Stiftungen auch den Ausbau der Stiftung durch Gewinnung neuer Zustifter sowie weiterer Treuhandstiftungen umfassen.

Die in der Stellenbeschreibung aufgeführten Arbeitsvorgänge sind auch von besonderer Schwierigkeit. Der Arbeitsvorgang der Gewinnung neuer Stifter und Spender sowie Beratung und Betreuung potentieller Stifter und Spender (Ziffer 4.1) umfasst ausweislich der beschriebenen Arbeitsschritte nicht nur die bereits für sich betrachtet umfangreichen und vielschichtigen Tätigkeiten im Rahmen der Vorstellung der Stiftung und der Beratung von Interessenten hinsichtlich ihres Engagements bis hin zu Projektvorschlägen und der Absetzbarkeit von Zuwendungen sowie die Betreuung von Interessenten mit dem Ziel, Zustiftungen zu generieren. Darüber hinaus beinhaltet der Arbeitsvorgang auch die

Entwicklung und Durchführung von Marketingmaßnahmen für die Stiftung sowie die Entwicklung eines Veranstaltungskonzepts und Durchführung von Stiftungsveranstaltungen bis hin zur inhaltlichen Durchführung und Nachbereitung, also komplexe konzeptionelle Aufgaben von erheblicher Bedeutung für den Kläger. In Anbetracht der oben dargelegten Umstände entfaltet der Arbeitsvorgang auch deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- und Außenverhältnis. Mit den gleichen Erwägungen ist auch der Arbeitsvorgang der Betreuung, Beratung und administrativen Unterstützung von partnerschaftlich verbundenen Stiftungen (Ziffer 4.3) von besonderer Schwierigkeit. Ausweislich der beschriebenen Arbeitsschritte sind die in diesem Arbeitsvorgang in den Bereichen Stiftungswesen, Fundraising und Öffentlichkeitsarbeit zu entfaltenden Tätigkeiten vielschichtig und besonders verantwortungsvoll.

Der besonderen Schwierigkeit der Arbeitsvorgänge korrespondieren auch die ausweislich Ziffer 5 der Stellenbeschreibung und -bewertung erforderlichen Fachkenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterin. Vorausgesetzt werden nicht nur ein abgeschlossenes Studium (Bachelor), sondern auch Zusatzausbildung im Stiftungs-Management, Kenntnis relevanter rechtlicher und steuerlicher Bestimmungen sowie relevante Berufserfahrungen im Stiftungswesen, im Bereich Fundraising und in der Öffentlichkeitsarbeit.

Unter Berücksichtigung der von dem Kläger in der Stellenbeschreibung und -bewertung angegebenen Arbeitszeitanteile von 35 % für den Arbeitsvorgang nach Ziffer 4.1 und 50 % für den Arbeitsvorgang nach Ziffer 4.3 erfüllen 85 % der Tätigkeit der Mitarbeiterin die Anforderungen der Entgeltgruppe 11. Hinsichtlich des Arbeitsvorgangs nach Ziffer 4.2 (Arbeitszeitanteil 10 %) und des Arbeitsvorgangs nach Ziffer 4.4 (Arbeitszeitanteil 5 %) geht der Kläger selbst ausweislich der Ausführungen unter Ziffer 7.3 der Stellenbeschreibung und -bewertung von der Entgeltgruppe 11 aus.

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