

**Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözese Aachen**

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

09/2017

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 B. Frau B ist seit dem 01. November 2016 in Vollzeit als Länderreferentin für Lateinamerika beschäftigt. Sie hat einen Master-Abschluss in Altamerikanistik und Ethnologie und mehrere Auslandspraktika in Bolivien absolviert.

Mit Schreiben vom 19. Oktober 2016 bat der Kläger die Beklagte um Zustimmung zur Einstellung von Frau B und zur Eingruppierung nach Entgeltgruppe 10 Stufe 2 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. Jedenfalls erfülle Frau B die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 12, da Sachverhalte aus verschiedenen Fachgebieten in Bezug auf unterschiedliche Länder und Kulturen zu bearbeiten seien. Zudem ergebe sich aus der Entscheidungskompetenz für Projektzahlungen und dem Einfluss auf die Bewilligungsentscheidung ein besonderes Maß der Verantwortung. Der Kläger beehrte in dem Verfahren 08/2016 vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Aachen die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau B nach Entgeltgruppe 10 Stufe 2. 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.

Im Juli 2017 änderte sich das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin dahingehend, dass sie keine Assistenzaufgaben mehr erfüllt und ihr Länderportfolio Kolumbien und Haiti umfasst. 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 B nach Entgeltgruppe 10 Stufe 2. In Ziffer 3 der Stellenbeschreibung und -bewertung werden die Ziele der Stelle wie folgt angegeben:

„Begleitung von Kinderhilfsprojekten in den Zielländern.“

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

4.1

Operative Bearbeitung der Projektanträge, d. h. Prüfung und Bearbeitung von Projektanträgen aus den jeweils festgelegten Ländern bis hin zur Förderentscheidung

4.2

Begleitung, Monitoring und (sofern durchgeführt) Evaluierung von bewilligten Projekten sowie laufender Projektpartnerschaften und Kinderpatenschaftsprogramme

4.3

Fachliche Zuarbeit für andere Bereiche des Hauses

4.4

Empfang von Partnern in der Geschäftsstelle mit dem Ziel, unter Berücksichtigung der Anforderungen und Richtlinien, der Budgetsituation und -planung sowie eventuell vorhandener Länderpolicies eine sachgerechte Perspektive der (künftigen) Projektförderung zu vermitteln

4.5

Dialog mit Partnern vor Ort mit dem Ziel, unter Berücksichtigung der Anforderungen und Richtlinien, der Budgetsituation und -planung sowie eventuell vorhandener Länderpolicies eine sachgerechte Perspektive der (künftigen) Projektförderung zu vermitteln

4.6

Unterstützung bei der Entwicklung von spezifischen Förderrichtlinien und -policies (die im Einzelfall durch Bereichs- oder Teamleiter beauftragt werden)

4.7

Kooperation mit Vertretern anderer Hilfswerke und Entwicklungsorganisationen in Deutschland

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 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. 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 10 Stufe 1 KAVO zuzustimmen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass sie die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin 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 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 08/2016 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 B 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 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 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 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, wobei im Ergebnis dahingestellt bleiben kann, dass sich das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin bereits im Juli 2017 dahingehend geändert hat, dass sie keine Assistenzaufgaben mehr erfüllt und ihr Länderportfolio Kolumbien und Haiti umfasst. Ferner kann dahinstehen,

dass die von dem Kläger ausgewiesene prozentuale Verteilung der Arbeitsvorgänge in der Stellenbeschreibung und -bewertung fehlerhaft ist, weil sie insgesamt nur 80 % ergibt.

Bei dem Aufgabengebiet der Länderreferentin für Lateinamerika handelt es sich um einen in Anbetracht von Aufgaben, Struktur und Zielen des Klägers besonders wichtigen Fachbereich, der von grundsätzlicher Bedeutung für seinen Erfolg ist. Dies wird auch durch die in der Stellenbeschreibung und -bewertung angegebenen Ziele der Stelle in Verbindung mit den ausgewiesenen Arbeitsvorgängen deutlich, die neben der operativen Bearbeitung von Projektanträgen bis hin zur Förderentscheidung auch Begleitung, Monitoring und Evaluierung von bewilligten Projekten sowie die Vermittlung sachgerechter Perspektiven der Projektförderung umfassen.

Die in der Stellenbeschreibung aufgeführten Arbeitsvorgänge sind auch von besonderer Schwierigkeit. Der Arbeitsvorgang der operativen Bearbeitung der Projektanträge (Ziffer 4.1) umfasst die Prüfung und eigenständige Bearbeitung von Projektanträgen aus den jeweils festgelegten Ländern bis hin zur Förderentscheidung. Ausweislich der beschriebenen Arbeitsschritte sind nicht nur die bereits für sich betrachtet umfangreichen und vielschichtigen Tätigkeiten im Rahmen der Klärung der Grundlagen der Planung und Durchführung der Hilfsmaßnahmen mit den Antragstellern und der Festlegung von Indikatoren, Verfahren und Methoden zur Überprüfung der Zielerreichung und des Projekterfolgs zu entfalten. Darüber hinaus beinhaltet der Arbeitsvorgang auch die Beurteilung und Priorisierung des Antrags sowie die Erstellung der Ablehnung bzw. der Vorlage für die Vergabekommission, also komplexe 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 Begleitung, des Monitorings und (sofern durchgeführt) der Evaluierung von bewilligten Projekten (Ziffer 4.2) von besonderer Schwierigkeit. Ausweislich der beschriebenen Arbeitsschritte sind die in diesem Arbeitsvorgang in den Bereichen Vorlagen beim Vorstand, inhaltliche und haushaltsrechtliche Prüfung von Projektberichten sowie Koordinierung der Vorbereitung von Evaluierungen und Formulierung der Referenzkriterien 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) in einem für die Tätigkeit relevanten Studienfach, sondern auch berufliche Erfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit im lateinamerikanischen und osteuropäischen Kulturraum sowie verhandlungssichere Kenntnisse der englischen und spanischen Sprache.

Unter Berücksichtigung der von dem Kläger in der Stellenbeschreibung und -bewertung angegebenen Arbeitszeitanteile von 40 % für den Arbeitsvorgang nach Ziffer 4.1 und 15 % für den Arbeitsvorgang nach Ziffer 4.2 erfüllen bereits 55 % der Tätigkeit der Mitarbeiterin die Anforderungen der Entgeltgruppe 11. Es kann daher dahinstehen, ob - wofür einiges spricht – auch hinsichtlich der weiteren Arbeitsvorgänge nach Ziffer 4.3 bis Ziffer 4.7 von der Entgeltgruppe 11 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