

Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen

Urteil vom 03. Mai 2023

Az.: 1 MV 30/22

rechtskräftig

Thema:

Zum Tätigkeitsmerkmal „selbständige Leistungen“ (EG 9a Entgeltordnung Teil I, TV-L) bei der Eingruppierung des Leiters der Hörsaal-, Büroraum- u. Schließanlagenverwaltung einer Hochschule

Urteil

In dem Rechtsstreit

Stiftung A., vertr. durch die Präsidentin

nicht anwaltlich vertreten

– Klägerin –

gegen

Mitarbeitervertretung der Stiftung A., vertr. durch den Vorsitzenden

anwaltlich vertreten

– Beklagte –

- (1) hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen – Kammer 1 – durch seinen Vorsitzenden E. Heider, den beisitzenden Richter v. Grafenstein und die beisitzende Richterin Gamurar auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 03. Mai 2023

für Recht erkannt:

- I. **Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. in die Entgeltgruppe (EG) 9a, Entgeltordnung Teil I, TV-L wird ersetzt.
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
- II. **Die notwendigen Auslagen der Beklagten, einschließlich der anwaltlichen Vertretung, für dieses Verfahren trägt die Klägerin.**
- III. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

- (2) Die Parteien streiten über die Beteiligungsrechte der Beklagten anlässlich der Ein- bzw. Höhergruppierung des Mitarbeiters der Klägerin C..
- (3) Die Klägerin ist die Trägerin der Stiftung A.. Die Beklagte ist die dort gewählte Mitarbeitervertretung (MAV). Auf das Streitverhältnis finden die Grundordnung und die Mitarbeitervertretungsordnung für die Stiftung A. in der Fassung vom 30.01.2023 (MAVO) Anwendung. Weiter gilt unstreitig für die Arbeitsverhältnisse bei der Klägerin der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder in seiner jeweiligen Fassung (TV-L).
- (4) Die Klägerin führte von 2018 – 2020 über ein externes Beratungsunternehmen ein Stellenbewertungsprojekt durch. Der Mitarbeiter C. (Referatsleiter III/2 – Hörsaal-, Büroraum-, Schließanlagenverwaltung) war bisher in der EG 8 TV-L eingruppiert. Die vorgenannte Stellenbewertung mit den Tätigkeiten Führung/Leitung (10%), Raum- u. Hörsaalverwaltung (50%), Büroraumverwaltung (10%) und Schließanlagenverwaltung (30%) ergab eine Eingruppierung in die EG 9a TV-L (vgl. Anlage K5).
- (5) In der Folge stellte die Klägerin – beginnend mit dem 18.11.2020 – an die Beklagte mehrere Zustimmungsanträge (Höhergruppierung nach EG 9a TV-L), die jedoch abgebrochen oder nicht fortgeführt wurden. Schließlich erfolgte der – nun streitige – Antrag vom 29.06.2022 mit Stellenbeschreibung und tariflicher Auswertung (vgl. Anlage K19). Die Beklagte erklärte mit Schreiben vom 18.07.2022 (Anlage K20) die Zustimmungsverweigerung. Das am 03.08.2022 geführte Einigungsgespräch blieb ergebnislos.

- (6) Mit der nun erhobenen Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) hat die Klägerin geltend gemacht, es sei schon der Hauptantrag auf Feststellung der Zustimmungsfiktion begründet. Die Beklagte habe mit der Zustimmungsverweigerung vom 18.07.2022 die zweiwöchige Verweigerungsfrist versäumt. Unabhängig davon sei die Verweigerung unbeachtlich, weil sie ohne Bezug zu den gesetzlichen Verweigerungsgründen nach § 35 Abs.2 MAVO sei. Auch sei der behauptete Wegfall der Leitungsposition für den Mitarbeiter C. unrichtig.
- (7) Weiter sei die Klage jedenfalls nach dem Hilfsantrag begründet. Die Tätigkeitsmerkmale der EG 9a TV-L würden durch die Herrn C. übertragenen Aufgaben erfüllt. Er erbringe selbständige Leistungen in seiner Leitung/Führung des Mitarbeiters B. und sei auch inhaltlich für die Arbeit der Sekretärin D. verantwortlich. Selbständige Leistungen beinhalte auch die Raum- u. Hörsaalverwaltung, die zeitlich hälftig die streitige Tätigkeit ausmache. So müssten Ausschreibungsunterlagen selbständig erstellt werden. Auch die Vermietung bzw. Vergabe von Veranstaltungsräumen für interne und externe Veranstaltungen sei ein komplexes Geschehen, bei dem Entscheidungs-, Ermessens- und Beurteilungsprozesse von Herrn C. zu bewältigen seien. Gleiches gelte bei der semesterbezogenen Hörsaalplanung für Vorlesungen und sonstige Lehrveranstaltungen.
- (8) Keinesfalls liege eine sachwidrige Bevorzugung gegenüber Herrn B. vor. Zwischen beiden bestehe eine klare Hierarchie zugunsten des Mitarbeiters C..
- (9) Die Klägerin hat deshalb vor dem KAG Folgendes beantragt:

1. festzustellen, dass die Zustimmung der Beklagten zu der beabsichtigten Höhergruppierung des Herrn C. in die Entgeltgruppe 9a TV-L als erteilt gilt.

Hilfsweise:

2. die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Höhergruppierung des Herrn C. in die Entgeltgruppe 9a TV-L zu ersetzen.

- (10) Die Beklagte hat hingegen beantragt,
- die Klage abzuweisen.

- (11) Sie hat dazu vorgetragen, die gesetzliche Zustimmungsfiktion zur Höhergruppierung des Mitarbeiters C. sei nicht eingetreten. Die zweiwöchige Einwendungsfrist sei deshalb nicht versäumt, weil die Beklagte die vollständigen Unterlagen bezüglich der streitigen Höhergruppierung erst am 12.07.2022 durch das Personalbüro der Klägerin erhalten habe. Erst mit diesem Zeitpunkt sei die Anhörungsfrist angelaufen, die Zustimmungsverweigerung mit Schreiben vom 18.07.2022 deshalb zweifelsfrei fristgemäß.
- (12) Der Inhalt der Zustimmungsverweigerung sei auch nicht unbeachtlich. Die Beklagte habe vielmehr die fehlende Leitungsaufgabe und damit (inhaltlich) die selbständige Tätigkeit gerügt. Dies müsse für den Normverstoß bei den Eingruppierungsmerkmalen des TV-L genügen. Eine umfassende Substantiierung sei der MAV bei ihren Einwendungen nicht abzuverlangen. Zutreffend habe die Beklagte auch auf die sachwidrige Bevorzugung gegenüber Herrn B. hingewiesen.
- (13) Auch der Hilfsantrag sei unbegründet. Die Aufgaben des Mitarbeiters C. erfüllten nicht die Tätigkeitsmerkmale der EG 9a TV-L. Er leite und führe den Herrn B. nicht; dieser sei ihm vielmehr gleichgestellt. Beim Vertragsmanagement für Vermietungen habe er nur einen geringen Ermessens- und Entscheidungsspielraum. Dies genüge nicht für das Merkmal der selbständigen Leistungen im Sinne des Tarifrechts. Insgesamt liege auch eine sachwidrige Begünstigung gegenüber dem Mitarbeiter B. vor.
- (14) Im Übrigen wird zu dem weiteren Vorbringen der beteiligten Parteien und zum festgestellten Sachverhalt auf die Niederschrift der mündlichen Verhandlung (insb. Anhörung E./ F.) sowie auf die gewechselten Schriftsätze einschließlich deren Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

- (15) Die Klage war nach dem Hilfsantrag erfolgreich; die Zustimmung zur begehrten Eingruppierung in EG 9a, Entgeltordnung Teil I, TV-L für den Mitarbeiter C. war zu ersetzen.
- (16) Unbegründet war hingegen der Hauptantrag auf Feststellung der Zustimmungsfiktion hinsichtlich der genannten Eingruppierung.

- (17) Dazu ist über die in der mündlichen Verhandlung erteilten Hinweise hinaus in einer kurzen Zusammenfassung der wesentlichen Entscheidungselemente Folgendes auszuführen (§§ 27, 43 Abs.1 KAGO, 46 Abs.2 ArbGG, 313 Abs.3 ZPO):

A.

- (18) Die Klageanträge sind zulässig.
- (19) Der Rechtsweg/ die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben, da eine Streitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht vorliegt (§ 2 Abs. 2 KAGO).
- (20) Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-) Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO auch örtlich zuständig, weil die Beklagte ihren örtlichen Sitz (Eichstätt) in dessen Gerichtsbezirk hat. Das Feststellungsinteresse (§§ 27 KAGO, 46 Abs.2 ArbGG, 256 ZPO) für den Hauptantrag ist bedenkenfrei. Es wird ein gegenwärtiges, feststellbares Rechtsverhältnis behauptet.
- (21) Das Hilfsbegehren wird zutreffend im Wege der Gestaltungsklage verfolgt (§ 33 Abs.4 MAVO).
- (22) Das Eventualverhältnis zwischen Haupt- und Hilfsantrag ist hinreichend bestimmt.

B.

- (23) I. Der Hauptantrag der Klägerin war unbegründet.
Die gesetzliche Fiktion der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. in die EG 9a TV-L war nicht eingetreten; die Zustimmungsverweigerung der Beklagten vom 18.07.2022 war nicht verfristet und genügt in ihrer Gesamtschau noch den (kirchen-) gesetzlichen Anforderungen (§§ 33 Abs.2, S.2, 35 Abs. 2 MAVO).
- (24) 1. Nach der hier geltenden MAVO tritt die Zustimmungsfiktion zur beantragten personellen Maßnahme nur ein, wenn die MAV in der Zweiwochenfrist keine Einwendungen erhebt. Die Frist läuft allerdings nur an, wenn eine ordnungsgemäße Unterrichtung der MAV erfolgt ist (§ 33 Abs.2, S.1 MAVO). Richtig ist, dass der MAV wegen der sog. Tarifautomatik „nur“ ein Mitbeurteilungsrecht bei der dienstgeberseitigen Rechtsfindung

zur Ein-/Höhergruppierung zukommt. Der MAV sind jedoch diejenigen tatsächlichen und rechtlichen Umstände mitzuteilen, die sie in die Lage versetzen, ihr Beteiligungsrecht sachgerecht auszuüben. Dazu gehören sicher die Aufgabenbeschreibung und ihre Subsumtion für die vom Dienstgeber gefundene Tarif-/Entgeltgruppe in Bezug auf deren Tätigkeitsmerkmale (vgl. Eichstätter-Kommentar [EK]/Schmitz, MAVO, 2. Auflage, § 33 Rdnr.11/13 mwN).

- (25) Hier hat die Beklagte vorgetragen, dass sie zum Zustimmungsantrag vom 29.06.2022 die vollständige Unterrichtung zur Höhergruppierung des Herrn C., also die Stellenbeschreibung (Anlage K19), erst am 12.07.2022 über das Personalbüro der Klägerin erhalten habe. Diesem Vorbringen ist die Klägerin im weiteren Verfahren nicht mehr entgegengetreten. Es gilt deshalb als zugestanden (§ 138 Abs.3 ZPO). Die Zustimmungsverweigerung der Beklagten vom 18.07.2022 ist bei der Klägerin am 21.07.2022 eingegangen (Anlage K20). Sie ist demnach fristgerecht (§§ 187 Abs.1, 188 Abs.2 BGB).
- (26) **2. a)** Die Zustimmungsverweigerung vom 18.07.2022 genügt (noch) den Anforderungen nach § 35 Abs.2 MAVO. Dabei ist richtig, dass für die Zustimmungsverweigerung bzw. an die Einwendungen der MAV gewisse inhaltliche Vorgaben zu stellen sind (§§ 33 Abs.2, S.2, 35 Abs.2 MAVO). So genügt der pauschale, formelhafte Hinweis auf die gesetzlichen Verweigerungstatbestände nicht (vgl. KAG Hamburg v. 01.06.2021, I MAVO 5/21; KAG Bayern v. 10.02.2021, 1 MV 11/20; EK/Schmitz, aaO, § 33 Rdnr. 40). Es ist eine gewisse inhaltliche Verdeutlichung geboten und für die Verweigerung nach § 35 Abs.2 Nr.2 MAVO bedarf es auch eines gründlicheren Tatsachenvortrags (vgl. Freiburger Kommentar [FK]/Sroka, § 35 Rdnr.92). Andernfalls ist die Zustimmungsverweigerung unbeachtlich.
- (27) Allerdings ist keine substantiierte, schlüssige Begründung erforderlich; es genügt die (bloße) Möglichkeit eines Verweigerungstatbestandes. Jedenfalls soll der Dienstgeber in die Lage versetzt werden, seine Personalmaßnahme nochmals zu überdenken und auch abzuschätzen, ob die Durchführung eines gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens sinnvoll ist.
- (28) **b)** Im Schreiben vom 18.07.2022 hat die Beklagte die Zustimmungsverweigerung mit dem Wegfall bzw. der fehlenden Existenz der Leitungsfunktion des Mitarbeiters C. begründet. Auch wenn dem ein gewisses zukünftiges Element innewohnt, ist doch im Wege der sachgerechten Auslegung festzuhalten, dass es der Beklagten darum ging, die fehlenden selbständigen Leistungen in der streitigen Tätigkeit zu reklamieren. In

diesem Kontext ist der Beklagten (noch) zuzubilligen, dass sie mit ihren Einwendungen auf einen Normverstoß hinsichtlich der Zuordnung zur EG 9a TV-L zielen wollte (§ 35 Abs.2 Nr.1 MAVO).

- (29) Danach ist die Zustimmungsverweigerung formell ordnungsgemäß. Ob der behauptete Normverstoß tatsächlich vorliegt, war hier nicht zu prüfen. Die Zustimmungsfiktion war nicht eingetreten, der Hauptantrag deshalb erfolglos.
- (30) **II.** Auf den klägerischen Hilfsantrag hin war die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Höhergruppierung des Mitarbeiters C. in die EG 9a TV-L zu ersetzen (§ 33 Abs.4 MAVO).
- (31) **1. a)** Die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 35 Abs.2 MAVO sind abschließend. Wie ausgeführt hat sich die Beklagte auf einen Verstoß gegen das hier geltende, tarifliche Eingruppierungsrecht bezogen. Damit ist zweifelsfrei das „sonstige geltende Recht“ nach § 35 Abs.2, Nr.1 MAVO involviert. Gleichzeitig ist aber auch das gerichtliche „Prüfprogramm“ für das Zustimmungsersetzungsverfahren auf diese Weise festgelegt (KAG Bayern v. 28.06.2021, 2 MV 14/21). Ein späteres Nachschieben von weiteren oder anderen Verweigerungsgründen kommt nicht in Betracht (vgl. EK/Schmitz, aaO, § 35 Rdnr. 107).
- (32) Das Beteiligungsrecht bei Ein-/Höhergruppierung ist wegen der geltenden Tarifautomatik ein Recht zur Mitbeurteilung bei der vom Dienstgeber vorgenommenen Rechtsanwendung. Es soll die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit gesichert werden.
- (33) **b)** Für die hier strittige Eingruppierung gilt, dass der Mitarbeiter in diejenige EG eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, nicht nur vorübergehend ausübenden Tätigkeit entspricht. So müssen mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die die Tätigkeitsmerkmale der strittigen Vergütungs-/Entgeltgruppe erfüllen (§ 12 Abs.1, S.3 u. 4 TV-L). Dabei sind Arbeitsvorgänge die Arbeitsleistungen, die für die Aufgaben des Beschäftigten bei natürlicher Betrachtungsweise zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (Protokollerklärung zu § 12 Abs.1 TV-L).
- (34) **c)** Für die Eingruppierung des Mitarbeiters C. sind folgende Entgeltgruppen maßgeblich:

- (35) *EG 6:*
Beschäftigte der EG 5, Fallgruppe 1 oder 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert
- (36) *EG 8:*
Beschäftigte der EG 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert
- (37) *EG 9a:*
Beschäftigte der EG 6, deren Tätigkeit selbständige Leistungen erfordert
- (38) In der zugehörigen Protokollerklärung Nr.5 ist festgelegt, dass selbständige Leistungen ein selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative erfordern.
- (39) In diesem Sinn bedingen „selbständige Leistungen“ bei der Erbringung des Arbeitsergebnisses eine eigene geistige Initiative, die einen erkennbaren Ermessens-, Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum beinhaltet. Es sind Abwägungsprozesse mit entsprechenden Anforderungen an das Überlegungsvermögen zu gestalten (st. Rspr. BAG v. 22.02.2017, 4 AZR 514/16; BAG v. 21.03.2012, 4 AZR 266/10 mwN).
- (40) **2.** Die Klägerin hat den vom Mitarbeiter C. auszuübenden Aufgabenbereich in 4 Einheiten strukturiert:
- (41) Führung/Leitung 10%, Raum- u. Hörsaalverwaltung 50%, Büroraumverwaltung 10% u. Schließanlagenverwaltung 30%.
- (42) Dem ist die Beklagte nicht bestreitend entgegengetreten. Sie können also für die vom KAG vorzunehmende Bildung der Arbeitsvorgänge durchaus herangezogen werden, ohne dass sie für die Bewertung abschließend sein müssen (BAG v. 10.06.2020, 4 AZR 142/19).
- (43) Dieserhalb hält die Kammer dafür, dass der Bereich „Führung/Leitung“ eher nicht als eigenständiger Arbeitsvorgang zu bewerten ist, sondern wegen der Orientierung auf das abgrenzbare „Arbeitsergebnis“ inhaltlich den drei anderen Bereichen (anteilig) zuzuordnen ist. Führung ist schon dem Grunde nach Querschnittsaufgabe. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitsvorgang „Raum- u. Hörsaalverwaltung“ für das Zeitmaß auf einen Wert von ca. 55% zu veranschlagen ist, er also für die Tarifierung der Tätigkeit des Herrn C. allein maßgeblich ist (s. oben II.1, lit. b).

- (44) **3.** Aus dem Inbegriff der mündlichen Verhandlung, insbesondere der Anhörung der Auskunftspersonen E. und F., hat die Kammer die Erkenntnis gewonnen (§ 43 Abs.1, S.1 KAGO), dass das Tätigkeitsmerkmal der selbständigen Leistungen für den Arbeitsvorgang „Raum- u. Hörsaalverwaltung“ erfüllt ist.
- (45) **a)** Der für Herrn C. zuständige Abteilungsleiter E. hat die in diesem Arbeitsvorgang zu erbringenden Tätigkeiten der Kammer ausführlich beschrieben. So hat er die Anforderungen bei der Planung, Koordination und Umsetzung der Raumnutzung für die semesterbezogenen Lehrveranstaltungen (Vorlesungen, Seminare usw.) geschildert und dabei ohne Weiteres erkennen lassen, dass diese Aufgabe in ihrer differenzierten Ausprägung eine eigenständige, kreative Gedankenarbeit erfordert. Dies betrifft im besonderen Maße die Regelung und Gestaltung von sich überschneidenden und konkurrierenden Belegungswünschen. Hier ist natürlich Erfahrungswissen, aber vor allem abwägende und bewertende Konzeption erforderlich, um allen anfragenden Einheiten (Lehrstühle) in ihrer Verschiedenheit gerecht zu werden und so weitergreifende Konflikte zu vermeiden. Dabei hat die Kammer den Einwand von Frau F. (Geschäftsführerin der Beklagten) nicht übersehen, wonach die Raumplanung der Lehrveranstaltungen mittels eines elektronischen Programms abgearbeitet werden kann und einige Vorgänge sich in der Routine wiederholen. Wie sich aber aus den Erklärungen des Abteilungsleiters E. ergibt, liegt jedoch die eigentliche komplexe Gedankenarbeit des Mitarbeiters C. in dem Erkennen und der Aufarbeitung/Lösung von immer auftretenden, sich kreuzenden Belegungswünschen. Dies kann das elektronische System gerade nicht leisten. Hier muss die allen Beteiligten gerecht werdende Lösung durch die Beurteilungs- und Bewertungsentscheidung des Herrn C. gefunden werden.
- (46) Weiter ist die Kammer nach dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung davon überzeugt, dass Herr C. auch und gerade bei den Verhandlungen und der Vergabe von sonstigen Belegungswünschen außerhalb von Lehrveranstaltungen eine eigenständige, kreative Gedanken- und Überlegungsleistung zu erbringen hat. Dies mag – so der Einwand von Frau F. – für interne Belegungswünsche vielleicht weniger zutreffen. Es gilt jedoch nach der Einschätzung der Kammer für die Anfragen von externen Interessenten wie sie von Herrn E. geschildert worden sind. Hier sind schon von Anfang an unterschiedliche Überlegungen zur Planung und Machbarkeit bezüglich der Wünsche der jeweiligen Nutzer anzustellen. Auch gilt es, die Wichtigkeit und die Bedeutung der angedachten Veranstaltung und deren Veranstalter richtig aufzunehmen und dann einzuordnen. Dass dann – wie geschildert – im Einzelfall eine Rückkoppelung mit dem

- Abteilungsleiter geboten sein kann, lässt die grundsätzliche Gewichtung der Tätigkeit nicht entfallen. Auch bei der organisatorisch-technischen Unterstützung solcher Veranstaltungen sind die Ideen und konzeptionellen Vorschläge gefragt und notwendig.
- (47) Nach der Anhörung in der mündlichen Verhandlung ist für die Kammer zweifelsfrei geworden, dass der Mitarbeiter C. Leitungs- u. Führungsfunktionen für den Beschäftigten B. wahrnimmt. Dies folgt aus den klaren Bekundungen des Abteilungsleiters E. und der – jedenfalls gegenwärtigen – Struktur des Referats/Sachgebiets. Für das KAG sind die tatsächlichen Verhältnisse zum Schluss der mündlichen Verhandlung (§ 136 Abs. 4 ZPO) maßgeblich. Zukünftige Überlegungen oder (angebliche) Planungen – wie sie die Beklagte angestellt hat – sind nicht entscheidungserheblich. Auch mag es im praktischen Tagesbetrieb durchaus so sein, dass Herr B. nicht stets der Anleitung oder Beaufsichtigung durch den Vorgesetzten C. bedarf. Dies will die Kammer gerne unterstellen. Entscheidend bleibt aber, dass die Letztverantwortung und – wenn man so will – die Stichentscheidung bei Herrn C. liegt. Dies ist vom Abteilungsleiter E. unzweideutig bekundet worden.
- (48) Schließlich verändert der Beklagteneinwand, wonach die Planung für die Lehrveranstaltungen nicht ständig, sondern nur semesterbezogen vorkommen, das gefundene Ergebnis zu den „selbständigen Leistungen“ nicht. In einem Arbeitsvorgang muss nämlich ein strittiges Tätigkeitsmerkmal (hier: selbständige Leistung) nicht in der Quote des § 12 Abs.1, S.4 TV-L („hälftig“) verwirklicht sein. Es genügt vielmehr, dass es in einem mehr als rechtunerheblichen Ausmaß festzustellen ist (vgl. BAG v. 21.03.2012, 4 AZR 266/10). Solches ist jedenfalls dann gegeben, wenn ohne das Qualifizierungsmerkmal die geschuldete Arbeitsaufgabe nicht erfüllt werden kann (BAG v. 21.08.2013, 4 AZR 933/11). Dies ist bei der Raum- und Hörsaalplanung ersichtlich gegeben.
- (49) Danach war der von der Beklagten reklamierte Normverstoß (§ 35 Abs.2 Nr.1 MAVO) bezüglich der beabsichtigten Höhergruppierung in die EG 9a TV-L nicht zu erkennen.
- (50) **b)** Nur der Vollständigkeit halber ist anzufügen, dass auch aus § 35 Abs.2, Nr.2 MAVO ein Verweigerungsgrund für die strittige Eingruppierung nicht besteht. Zum einen hat die Beklagte einen solchen Einwand in der Zustimmungsverweigerung vom 18.07.2022 nicht vorgetragen. Ein Nachschieben im Verfahren vor dem KAG ist unzulässig (s. oben II. 1. lit. a). Vor allem aber kann eine unsachliche Bevorzugung eines Beschäftigten denklogisch schon dann nicht vorliegen, wenn seine Ein-/Höhergruppierung der Tarifautomatik entspricht (EK/Schmitz, aaO, § 35 Rdnr. 102). Wie gezeigt, ist genau dies hier für die EG 9a bei Herrn C. der Fall.

- (51) Nach alledem bestanden für die begehrte Höhergruppierung in die EG 9a TV-L keine durchgreifenden Einwendungen der Beklagten. Die Zustimmung war durch das KAG zu ersetzen, der Hilfsantrag also begründet.

C.

- (52) Auf den entsprechenden Antrag der Beklagten waren deren notwendige Auslagen dieses Verfahrens, nämlich diejenigen ihrer anwaltlichen Vertretung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht, der Klägerin - unabhängig von der Entscheidung in der Sache – aufzuerlegen (§ 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. Verbindung mit §§ 17 Abs. 1 Satz 1, Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO). Das Erfordernis der anwaltlichen Vertretung zur Rechtswahrung folgt zunächst aus der streitgegenständlichen Rechtsmaterie. Die Rechtsverfolgung bzw. -verteidigung selbst war nicht von vorneherein so ohne Erfolgsaussicht, dass die materielle Pflicht zur Kostenübernahme hätte verneint werden müssen. Auch war die Klägerin juristisch sachkundig vertreten.
- (53) Gerichtgebühren werden vor den kirchlichen Arbeitsgerichten nicht erhoben (§ 12 Abs.1, S.1 KAGO).

D.

- (54) Die Zulassung der Revision kam nicht in Frage, da die (kirchen-) gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorlagen (§ 47 Abs.1 u.2 KAGO).
- (55) Es war der vorgefundene Einzelfall zu entscheiden. Von divergenzfähigen Entscheidungen wird nicht abgewichen.

Rechtsmittelbelehrung:

- (56) Gegen diese Entscheidung ist die Revision nicht statthaft.

- (57) Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird verwiesen (§ 48 KAGO). Für sie gilt die Monatsfrist ab der Zustellung des vollständigen Urteils (§ 48 Abs.2, S.1 KAGO).
- (58) Sie ist innerhalb eines Monats ab der Zustellung des vollständigen Urteils bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (53113 Bonn, Kaiserstr. 161) schriftlich einzulegen und muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht eingelegt wird, dessen Urteil angefochten wird (§ 48 Abs.2 KAGO).

E. Heider

v. Grafenstein

Gamurar