

**Geschäfts-Nr.: AS 19/09**

Verkündet am 17.07.2009

Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

# **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Kläger**

**gegen**

Mitarbeitervertretung

**Beklagte**

**wegen:** Ersetzung der Zustimmung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Herrn Maier und Herrn Swacek am 17. Juli 2009

**für Recht erkannt:**

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau W. in Vergütungsgruppe 4a, Ziffer 25 der Anlage 2 AVR wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

Im vorliegenden Verfahren begehrt der klagende Verband die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin W. Die Mitarbeiterin wurde zum 18.3.2009 als Referentin für ein Mitglied des Vorstands des Klägers für den Bereich Sozialpolitik, soziale Fachpolitik und Caritasregionen eingestellt. Die Beklagte hat der Einstellung zugestimmt, nicht jedoch der Eingruppierung der Mitarbeiterin.

Der Kläger beabsichtigt eine Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Vergütungsgruppe 4a Ziffer 25 der Anlage 2 AVR. Die Beklagte ist der Auffassung, dass eine Eingruppierung nach der Vergütungsgruppe 2 Ziffer 12 der Anlage 2 AVR richtig sei. Die Parteien haben darüber verhandelt und der Kläger hat auf den 25.5.2009 zum Einigungsgespräch nach § 33 Abs. 3 MAVO<sup>1</sup> geladen. Am 26.5.2009 hat die Beklagte die Zustimmung endgültig verweigert.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die von ihm vorgesehene Eingruppierung die richtige sei. Die Eingruppierung ergebe sich aus der auszuübenden Tätigkeit. Dabei sei die gesamte auszuübende Tätigkeit zu berücksichtigen. Die Mitarbeiterin habe Tätigkeiten zu erbringen, die den Tätigkeitsmerkmalen von verschiedenen Vergütungsgruppen entsprechen würden. Es würde sich dabei um Tätigkeiten aus den Vergütungsgruppen 6b, 4a und 3a handeln, wobei ein zeitliches Überwiegen an Tätigkeiten aus den Gruppen 4a und 3 gegeben sei. Eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 3 sei deshalb nicht vorzunehmen, weil der zeitliche Umfang dieser Tätigkeiten zu gering sei. Diese umfassten lediglich circa 20 % des Gesamtbeschäftigungsumfanges. Aus diesem Grund habe die Eingruppierung nach der Vergütungsgruppe 4 a zu erfolgen. Diese Vergütungsgruppe sei für Mitarbeiterinnen und

---

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung vorgesehen, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe 4b Ziffer 33 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt. In der Stellenausschreibung werde zwar von den Bewerbern ein abgeschlossenes Studium verlangt, allerdings sei Voraussetzung für eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe 2 Ziffer 12, dass auch entsprechende Tätigkeiten ausgeübt werden müssten.

**Der Kläger beantragt:** Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung von Frau W. in VG 4a, Ziffer 25, Anlage 2 mit sofortiger Wirkung zu ersetzen.

**Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, die Mitarbeiterin müsse in die Vergütungsgruppe 2 Ziffer 12 eingruppiert werden. Sie sei als Assistentin des Vorstandsmitglieds für die Inhaltssteuerung eines diözesanen Caritasverbandes tätig und erfülle deshalb eindeutig Referententätigkeiten. Aus diesem Grund habe der Kläger in der Stellenanzeige auch ein Studium mit „idealerweise Masterabschluss“ verlangt. Die Mitarbeiterin habe einen Masterabschluss in Soziologie. Aus der vom Kläger vorgelegten Tätigkeitsbeschreibung ergeben sich auch, dass ein erheblicher Teil dieser Tätigkeiten studienrelevant seien. Es gehe dabei nicht um Verwaltungstätigkeiten im Sinne einer Sachbearbeitung, sondern um eine inhaltliche Zuordnung der Inhalte und der entsprechenden Weiterverarbeitung mit Auswirkungen auf weitere Bereiche.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig und begründet.

1.

a. Im vorliegenden Verfahren geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung, da das Beteiligungsrecht der Beklagten nach § 35 MAVO streitgegenständlich ist, weshalb die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts gegeben ist (§ 2 Abs. 2 KAGO).

b. Das Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 2 und 3 MAVO wurde ordnungsgemäß durchgeführt. Die Beklagte hat fristgerecht Einwendungen mit einem zulässigen Zustimmungsverweigerungsgrund, unrichtige Eingruppierung, erhoben, der Kläger hat daraufhin zum Einigungsgespräch geladen, das erfolglos geblieben ist.

2.

Die Klage ist auch begründet, weshalb die Zustimmung der MAV zur vorgesehenen Eingruppierung nach Vergütungsgruppe 4a Ziffer 25 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen ist.

a. Die vom klagenden Verband beabsichtigte Eingruppierung verstößt nicht gegen die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen. Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der anzuwendenden Anlage zu den AVR. Der Mitarbeiter ist in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

b. Voraussetzung für eine Eingruppierung nach Vergütungsgruppe 2 Ziffer 12 der Anlage 2 zu den AVR ist, dass es sich um einen Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit handelt.

aa. Die Mitarbeiterin W. hat einen Masterabschluss der Soziologie und erfüllt insoweit eine der Anforderungen der Vergütungsgruppe 2 Ziffer 12.

bb. Die weitere Anforderung, nämlich Ausübung einer dem abgeschlossenen Studium entsprechenden Tätigkeit, ist dagegen nicht gegeben. Die vorgesehene Tätigkeit muss der konkreten Hochschulbildung entsprechen, das heißt Fähigkeiten erfordern, die ein derart gebildeter Mitarbeiter hat. Nicht ausreichend ist es, wenn die absolvier-

te Hochschulbildung für die Tätigkeit lediglich erwünscht oder nützlich, aber nicht zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist (BAG 4 AZR 837/98; BAG 4 AZR 576/77).

Der Kläger hat eine umfassende Tätigkeitsbeschreibung nach Arbeitsvorgang, Anforderungen an Fachkenntnisse, Anforderungen an Selbstständigkeit, das für den jeweiligen Arbeitsvorgang zu erwartende zeitliche Maß und die nach Auffassung der Klägerin für den jeweiligen Arbeitsvorgang richtige Eingruppierung bereits im Rahmen des Zustimmungsverfahrens vorgelegt. Die Beklagte hat den Inhalt und den Umfang der in der Zusammenstellung beschriebenen Arbeitsvorgänge nicht in Abrede gestellt. Sie hat insoweit vorgetragen, dass es sich bei verschiedenen Arbeitsvorgängen nicht um Verwaltungstätigkeiten im Sinne einer Sachbearbeitung handele, sondern um solche, die in jedem Fall studienrelevant seien.

So hat sie vorgebracht, dass der Arbeitsvorgang „Steuerung von hausinternen Abstimmungen zur Vorstandsarbeit“ studienrelevant sei. Dagegen hat der Kläger die Tätigkeit mit Terminabsprachen, Entwerfen der Einladungen, Zusammenstellen der Unterlagen beschrieben. Die vom Kläger beschriebenen Vorgänge sind nach Auffassung des Gerichts einer Verwaltungstätigkeit entsprechend zu beurteilen. Wie bereits eingangs erwähnt, ist es nicht ausreichend, wenn die Hochschulausbildung für die Tätigkeit lediglich nützlich ist.

Entsprechendes gilt für den Arbeitsvorgang „Selbstständige Erarbeitung von Beratungsunterlagen und Präsentationen“. Darunter ist die Vorbereitung der Sitzungsunterlagen gegebenenfalls mit PowerPoint-Unterstützung gemeint. Die Mitarbeiterin erhält die notwendigen Informationen und hat diese aufzubereiten. Soweit die Beklagte insoweit erklärt, dass ihr das Studium die Möglichkeit gibt, die Vorgänge besser zu erfassen, ist dies für die Beurteilung nicht relevant, da es an der Erforderlichkeit fehlt.

Die Arbeitsvorgänge „Organisation der Vorstandsarbeit, Zusammenführung von Informationen und Durchführung von Rechercheaufgaben“ gehören ebenfalls zum Bereich Verwaltungsaufgaben, die zwar ein selbstständiges Arbeiten erfordern und entsprechend verantwortungsvoll sind, aber kein Studium voraussetzen. Der Arbeitsvorgang „Verantwortliche Mitwirkung an Projekten des Vorstands“ beschreibt die Projektorganisation, wobei die Mitarbeiterin kein Projekt alleine bearbeitet, sondern im Rahmen von diesen Projekten das Protokoll zu führen hat. Vergleichbar damit ist der Arbeitsvorgang „Fachliche Unterstützung der Vorstandsarbeit“. Auch hierbei handelt

es sich nach der Beschreibung um Tätigkeiten, die zwar ein selbstständiges Arbeiten und entsprechende Eigenverantwortung verlangen, es sind jedoch Tätigkeiten, die den Verwaltungsaufgaben zuzurechnen sind.

Der Kläger hat die beschriebenen Arbeitsvorgänge als solche bezeichnet, die unter die Ziffer 25 der Vergütungsgruppe 4a zu subsummieren sind. Den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1-12 zur Anlage 2 Nummer 126 kann entnommen werden, dass darunter Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung zu verstehen sind, wenn zu den gestellten Anforderungen noch zusätzliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten über die in der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe hinaus für die Aufgabenbewältigung notwendig sind und die sich außerdem noch aus dieser durch ihre Bedeutung im Wirkungsgrad des Aufgabenfelds heraushebt. Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit liegt dann vor, wenn die zu bearbeitenden Tatbestands-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; es kann sich auch eine richtungsweisende Tätigkeit gegenüber nachgeordneten Dienststellen handeln.

Aus der Zusammenstellung wird deutlich, dass die in den verschiedenen Arbeitsvorgängen beschriebenen Tätigkeiten der vom Kläger vorgesehenen Eingruppierung gerecht werden. Die oben im Einzelnen aufgeführten Tätigkeiten und die von der Beklagten in der Bewertung nicht bestritten Tätigkeiten machen insgesamt 80 % des Gesamtumfangs aller Tätigkeiten aus. Somit entsprechen weit mehr als die Hälfte der Arbeitsvorgänge den Tätigkeiten oder Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe 4a oder sogar niedriger, weshalb die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung nicht zu beanstanden ist.

Der Umstand, dass der Kläger die übrigen Tätigkeitsmerkmale, die die Mitarbeiterin zu erbringen hat, in die Vergütungsgruppe 3 Ziffer 12 eingruppiert, hat aufgrund ihres zu geringen Umfangs für die Eingruppierung keine Relevanz.

2.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

3.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. 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 Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses in dem die Revision zugelassen worden ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Zugleich für den durch Urlaub an  
Der Unterschriftsleistung verhinderten  
beisitzenden Richter am Kirchlichen  
Arbeitsgericht Swacek

Maier

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Swacek

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht