

Geschäfts-Nr.: AS 05/23  
Verkündet am

Otto Ziegler  
Leiter der Geschäftsstelle



## KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

### Urteil

#### In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

\_\_\_\_\_ vertreten durch den Vorstand \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_

**Klägerin**

Proz.Bev.: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**gegen**

Mitarbeitervertretung \_\_\_\_\_ vertreten durch die Vorsitzende  
\_\_\_\_\_

**Beklagte**

Proz.-Bev.: \_\_\_\_\_

**wegen:**<sup>1</sup> Ersetzung der Zustimmung

---

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

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Metzger und Streck am 22.05.2023

**für Recht erkannt:**

1. Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung des Mitarbeiters [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 5b Ziffer 19 Stufe 10 Anlage 2 AVR ab 01.03.2023 wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Streitwert: 5000 €

**Tatbestand**

- <sup>1</sup> Zwischen den Parteien ist streitig, ob der neu eingestellte Leiter des Hofladens nach Anlage 2 der AVR oder nach der Anlage 33 der AVR einzugruppiert ist.
- <sup>2</sup> Die Klägerin ist eine Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe. Sie ist Mitglied im Bundesverband katholischer Einrichtungen und der Dienste der Erziehungshilfen e.V. Als Mitglied des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart hat sie die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse übernommen, weshalb die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung finden.  
Die Beklagte ist die gewählte Mitarbeitervertretung der Einrichtung.

- 3 Die Einrichtung nimmt Jugendliche mit Betreuungsbedarf auf, die in verschiedenen Wohngruppen untergebracht sind. Sie kümmert sich auch um deren schulische Ausbildung in verschiedenen Schulformen. Darüber hinaus hält die Einrichtung Angebote für die berufliche Ausbildung von Jugendlichen vor, für die aus verschiedenen Gründen eine Ausbildung im „Ersten Arbeitsmarkt“ nicht in Betracht kommt. Der zuletzt aufgeführte Bereich befindet sich aufgrund einer veränderten gesetzlichen Situation in Abwicklung. Zum Schuljahresende 2022/2023 schließt die Stiftung ihre Ausbildungsbetriebe. Darüber hinaus gehört zur Stiftung ein Hofladen.
- 4 Am 08.02.2023 beantragte die Klägerin die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung und Eingruppierung des Mitarbeiters [REDACTED] als Leiter des Hofladens zum 01.03.2023. Beim Hofladen handelt es sich um ein Lebensmittelgeschäft mit acht Verkäuferinnen. Im Hofladen werden auch Backwaren, aus der zur Stiftung gehörenden Bäckerei sowie Wurst- und Fleischwaren, die vom zur Stiftung gehörenden Hofgut stammen, verkauft. Im Jahre 2022 erzielte der Hofladen einen Gesamtumsatz von 1.369.976,23 Euro.
- 5 [REDACTED] ist von Beruf Metzgermeister und hat darüber hinaus sich zum Betriebswirt des Handwerks weitergebildet. Er war als Abteilungsleiter in der Zeit von Januar 2005 bis September 2006 beim [REDACTED], in der Zeit von Januar 2008 bis November 2017 als Abteilungsleiter für den Fleisch und Wurstbereich im [REDACTED], als Marktleiter im [REDACTED] von Dezember 2017 bis November 2021, als Produktionsleiter der [REDACTED] von Dezember 2021 bis April 2022, als Servicebereichsleiter des [REDACTED] von Mai 2022 bis März 2023 beschäftigt. Vor seiner Beschäftigung im [REDACTED] war der Mitarbeiter ab September 1987 bei verschiedenen Metzgereien als Produktions-bzw. Filialleiter und Geschäftsführer tätig.
- 6 Die Beklagte hat der Einstellung zugestimmt, nicht jedoch der Eingruppierung.
- 7 Mit dem Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung wurde der Beklagten auch die Stellenbeschreibung übersandt. Die Aufgaben des Mitarbeiters sind:  
Sicherstellung des Dienstbetriebes im Hofladen, disziplinarischer Vorgesetzter aller Mitarbeiter im Hofladen, Sicherstellung aller gesetzlichen Rahmenbedingungen (zum Beispiel Arbeitszeitgesetz) im Hofladen, Sicherstellung einer am Umsatz orientierten Dienstplanung, Sicherstellung des wirtschaftlichen Erfolgs des Hofladens, d.h. 5% positiv im DB I., Personalauswahl im Hofladen, Verhandlung mit Lieferanten, Umset-

zung aller Vorgaben der Stiftung (z.B. Dienstanweisungen, QM-Vorgaben, Arbeitssicherheit), Teilnahme an verschiedenen Arbeitsgruppen und Teams der Stiftung, Berichterstattung an Fachbereichsleitung Service.

- 8 Die Beklagte hat am 16.02.2023, innerhalb der Wochenfrist nach § 33 Abs. 2 MAVO die Zustimmung zur Eingruppierung mit der Begründung verweigert, der Hofladen sei ein Ausbildungsbetrieb und [REDACTED] besitze eine Ausbildereignungsprüfung, weshalb die Eingruppierung nach der Anlage 33 zu erfolgen habe.

Am 21.02.2023 fand das Einigungsgespräch der Parteien statt. Am 23.02.2023 teilte die Beklagte mit, dass erst ab 01.08.2023 eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 5b der Anlage 2 in Betracht kommt.

- 9 Mit der Klage begehrt die Klägerin die Ersetzung der verweigerten Zustimmung und bringt dazu vor, der Mitarbeiter nehme keine sozialen oder erzieherischen Aufgaben war. Es sei zwar richtig, dass der Hofladen bis zum jetzigen Zeitpunkt noch ein Ausbildungsbetrieb gewesen sei. Aktuell werden noch zwei Auszubildende im Verkauf beschäftigt. Die Lehrzeit der beiden Auszubildenden endet im Juli 2023. In diesem Zusammenhang müsse berücksichtigt werden, dass der Betrieb des Hofladens für die Einrichtung von großer wirtschaftlicher Bedeutung sei. Im zurückliegenden Jahr habe sich dessen Gesamtumsatz auf annähernd 1,4 Millionen € belaufen. Auf den Bereich Ausbildung würden davon weniger als 5 % entfallen.

- 10 **Die Klägerin beantragt:** Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 5b Ziffer 19 Stufe 10 der Anlage 2 AVR wird ersetzt.

- 11 **Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

- 12 Dazu bringt sie vor, es handele sich bei der Einstellung um eine Nachbesetzung. Die bisherige Inhaberin sei in die Anlage 33 AVR eingruppiert gewesen. Die Tätigkeit des jetzigen Mitarbeiters entspreche vollständig der, der früheren Mitarbeiterin. Der Betriebsteil Hofladen sei nach wie vor ein Ausbildungsbetrieb. [REDACTED] besitze auch die entsprechende Ausbildungsqualifikation. Eine Eingruppierung in die Anlage 2 der AVR könne erst dann erfolgen, wenn der Ausbildungsbereich verbindlich geschlossen worden wäre.

- 13 Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll vom 22.05.2023 Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

14 Die Klage ist zulässig und begründet.

### I.

15 Die Klage ist zulässig.

Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts nach § 2 Abs.2 KAGO ist gegeben, da dem Rechtsstreit ein Sachverhalt nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zugrunde liegt. Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten gemäß § 33 Abs. 4 MAVO iVm § 35 MAVO.

16 Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt. Soweit im Zustimmungsantrag anstelle der Ziffer 19 die Ziffer 17 der Vergütungsgruppe 5b aufgeführt ist, handelt es sich erkennbar nur um einen Tippfehler, wie aus dem begleitenden E-Mail des Vorstands vom 08.02.2023 deutlich wird. In diesem E-Mail begründet der Vorstand, warum nach seiner Auffassung eine Eingruppierung nach der Ziffer 19 zu erfolgen hat.

### II.

17 Die Klage ist auch begründet.

Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung des Mitarbeiters [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 5b Ziffer 19 Stufe 10 der Anlage 2 AVR ist zutreffend.

18 Die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen Einordnung in ein vorgegebenes Entgeltschema. Es geht dabei darum festzulegen, welche Vergütungsgruppe bzw. Entgeltgruppe den Tätigkeitsmerkmalen, die der neu eingestellte Mitarbeiter insgesamt und nicht nur vorübergehend auszuüben hat, entspricht.

Bei der Eingruppierung handelt es sich um einen Akt der Rechtsanwendung zwischen dem Dienstgeber und dem Mitarbeiter. Hieran ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die Anwendung allgemeiner und interpretationsbedürftiger Vergütungsmerkmale auf den Einzelfall zutreffend erfolgt (ständige Rechtsprechung des KAG Rottenburg-Stuttgart, z.B. Urteil vom 25.03.2011, AS 02/11; Urteil vom 18.11.2011, AS 13/11; Urteil vom 21.06.2013, AS 03/13; Urteil vom 18.12.2015, AS 08/15).

- 19 Die Eingruppierung eines Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Betracht kommenden Anlagen der AVR, wobei maßgebend die Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit sind. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütung- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütung- bzw. Entgeltgruppe erfüllen (I (a) u. (b) Anlage 1 AVR).
- 20 Beim Hofladen handelt es sich, zumindest für den für die Beurteilung maßgeblichen Zeitpunkt, um keinen Betriebsteil, der der Erziehung, Ausbildung oder Betreuung von Jugendlichen, Behinderten oder sonst benachteiligten Personen dient. Vielmehr verfolgt die Stiftung mit dem Betrieb des Hofladens die Absicht Gewinn zu erwirtschaften, um den eigentlichen Stiftungszweck, nämlich die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen, zu fördern. Der Umstand, dass dort aktuell noch zwei Jugendliche ihre Ausbildung abschließen, macht aus dem Hofladen keinen Ausbildungsbetrieb, sondern einen Betrieb, der auch ausbildet. Der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen sind Verkäuferinnen und keine Auszubildenden. Dem Bereich der Ausbildung, der sich ohnehin in Abwicklung befindet, kommt erkennbar nur eine sehr untergeordnete Bedeutung zu. Die Einkünfte des Hofladens beruhen zu mehr als 95 % auf Tätigkeiten, die mit der Berufsausbildung nichts zu tun haben.
- 21 Unter Berücksichtigung dieser Umstände kommt eine Eingruppierung nach Anlage 33 AVR – Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – nicht in Betracht.
- Dafür wäre Voraussetzung, dass es sich bei dem Mitarbeiter um einen Beschäftigten im handwerklichen Erziehungsdienst handeln würde. Dazu zählen die Beschäftigten deren Aufgabe darin besteht, Behinderte oder sonstige Personen mit einem besonderen Ausbildungsbedarf im Rahmen ihrer Ausbildung zu beaufsichtigen und anzuleiten. Der Leiter des Hofladens ist nach der Aufgabenbeschreibung zwar der disziplinarische Vorgesetzte auch der Auszubildenden, hat aber darüber hinaus mit deren Ausbildung nichts zu tun.
- 22 Dagegen ist die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 5b Ziffer 19 Anlage 2 AVR zutreffend.

■■■■■■■■■■ ist von Beruf Metzgermeister. Er muss für den Hofladen, einen Betrieb mit einem Jahresumsatz von weit über 1 Million Euro, die gesamten Aufgaben wie Sicherstellung des Dienstbetriebes, Sicherstellung des wirtschaftlichen Erfolges, Verhandlungen mit Lieferanten, Personalauswahl im Hofladen und vieles anderes selbstständig erbringen. Es handelt sich daher eine Tätigkeit von besonderer Bedeutung und großer Selbstständigkeit.

- 23 Auch die vorgesehene Stufe 10 der Vergütungsgruppe ist zutreffend. Die Anrechnung der Zeiten der Vorbeschäftigung in anderen Betrieben außerhalb des kirchlichen Bereichs ist nicht zu beanstanden, zumal es sich dabei durchweg um Tätigkeiten gehandelt hat, die den jetzigen Aufgaben des Mitarbeiters vergleichbar sind (Ia (g) Anlage 1 AVR).

### III.

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

### IV.

- 25 Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch 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 Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich 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 Arbeitsgerichtshof 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 Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, 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.

Dr. Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Metzger

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Streck

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht