

05/11

## **U r t e i l**

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

des Katholischen Kirchengemeindeverbands

**Klägers,**

gegen

die Mitarbeitervertretung

**Beklagte,**

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen  
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 29. Februar 2012  
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff  
und die beisitzenden Richter Dyckmans und Dr. Souvignier

### **für Recht erkannt:**

Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters S in die  
Entgeltgruppe 9 Stufe 2 wird ersetzt.

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 Herrn S. Herr S ist staatlich geprüfter Bautechniker und ausgebildeter Maler- und Lackierergeselle. Er wurde mit Arbeitsvertrag vom 13. Oktober 2011 befristet für die Zeit vom 17. Oktober 2011 bis 16. Oktober 2013 mit einem Beschäftigungsumfang von insgesamt 69,23 % eingestellt. Die Einstellung erfolgte mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % als Mitarbeiter im Verwaltungsdienst - Fachbereich Bau - und mit einem Beschäftigungsumfang von 19,23 % als Mitarbeiter im Projekt „Kirchliches Immobilienmanagement (KIM)“. In den jeweiligen Stellenbeschreibungen wurde die Stelle als Sachbearbeiter Bauwesen bzw. Sachbearbeiter für das Kirchliche Immobilienmanagement bezeichnet. Nach § 5 des Arbeitsvertrags ist Herr S in die Entgeltgruppe 9 Stufe 2 eingruppiert. Wegen der weiteren Einzelheiten - insbesondere wegen der Beschreibung der Kernaufgaben der Stelle - wird auf den Arbeitsvertrag vom 13. Oktober 2011 und die Stellenbeschreibungen für Mitarbeiter im Verwaltungsdienst - Fachbereich Bau - und für Mitarbeiter im KIM-Projekt verwiesen.

Der Kläger bat mit Schreiben vom 13. Oktober 2011 die Beklagte um Zustimmung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zur Eingruppierung von Herrn S in die Entgeltgruppe 9 Stufe 2. Mit Schreiben vom 06. und 21. Oktober 2011 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie der beabsichtigten Eingruppierung nicht zustimme. In dem Schreiben vom 21. Oktober 2011 führte die Beklagte unter anderem aus, dass die Aufgaben von Herrn S vielfältiger seien, als in der Stellenbeschreibung dargestellt; insbesondere seien die Aufgaben besonders verantwortungsvoll im Hinblick auf die mit den Tätigkeiten verbundene Außenwirkung. Aus ihrer Sicht sei daher eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 erforderlich. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben des Klägers vom 13. Oktober 2011 und die Schreiben der Beklagten vom 06. und 21. Oktober 2011 verwiesen.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Beklagte kein Recht auf Verweigerung der Zustimmung nach § 35 Abs. 2 MAVO habe. Die Eingliederung in die Entgeltgruppe 9 Stufe 2 sei sachlich gerechtfertigt. Die Tätigkeit von Herrn S werde in Anbetracht der Stellenbeschreibungen den Anforderungen der Entgeltgruppen 10 und 11 nicht gerecht. Insbesondere seien Aufsichts- oder Leitungsfunktionen und ein Beratungs- und Entscheidungsniveau, das die Tätigkeit besonders verantwortungsvoll mache, nicht gegeben. Durch die Verlagerung von Tätigkeiten auf die Klägerin, die bei den Pfarrgemeinden bisher die Rendanten und die

Verwaltungsmitarbeiter ausgeführt hätten, sei die Arbeit nicht qualifizierter geworden. Die Tätigkeit bleibe vielmehr auf eine Begleitung und Unterstützung im operativen Bereich beschränkt, also auf eine Zuarbeit ohne jede Entscheidungsbefugnis.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Eingruppierung des Mitarbeiters S in die Entgeltgruppe 9 Stufe 2 zuzustimmen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass sie die Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn S in die Entgeltgruppe 9 zu Recht verweigert habe. Die Stellenbeschreibungen entsprächen nicht dem tatsächlichen Zustand und die von dem Mitarbeiter verlangte Tätigkeit erfordere eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11. Die Klägerin sei mit ihrem Verwaltungszentrum Dienstleister für sämtliche die Kirchengemeinden betreffenden Bereiche. Im Hinblick auf den bei dem Verwaltungszentrum gebündelten Sach- und Fachverstand bestimme dieses letztlich durch abschlussreife Vorbereitung die Richtung der zu treffenden Entscheidung und damit maßgeblich die Geschicke der Kirchengemeinden. Die Tätigkeit eines Mitarbeiters im Verwaltungszentrum und damit auch deren Bewertung könne daher nicht mit der eines herkömmlichen Verwaltungsmitarbeiters auf eine Stufe gestellt werden. Aussagekräftig sei in diesem Zusammenhang der durch das Prozessteam Bau entworfene Leistungskatalog Aufgabenbereich Bau, der deutlich mache, dass die von dem entsprechenden Mitarbeiter zu verrichtende und erwartete Tätigkeit weit über eine rein technische Verwaltungstätigkeit hinausgehe. Der Mitarbeiter habe zudem mit einer Vielzahl von Personen und Institutionen zu kommunizieren und gegebenenfalls Konflikte zu moderieren.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien und die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

Die nach § 33 Abs. 4 MAVO, §§ 2 Abs. 2, 10 KAGO zulässige Klage hat in der Sache Erfolg.

Der Kläger kann von der Beklagten nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO die Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn S in die Entgeltgruppe 9 verlangen. Die Verweigerung der Zustimmung durch die Beklagte ist nicht 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).

Die Eingruppierung des Mitarbeiters S verstößt nicht 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. Nach den Erläuterungen in Teil III Ziffer 5 der Anlage 1 zur KAVO liegt eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit dann vor, wenn sie deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- oder Außenverhältnis zeitigt. Die besonders verantwortungsvolle Tätigkeit kann sich beispielsweise auf Aufsichts- oder Leitungsfunktionen beziehen. Durch die Wahrnehmung einer solchen Tätigkeit können aber auch in besonderer Verantwortlichkeit die ideellen oder materiellen Belange des Dienstgebers betroffen sein.

Unter Berücksichtigung dieser Anforderungen machen die von der Beklagten vorgetragene Umstände weder für sich genommen, noch in einer Gesamtbetrachtung eine Eingruppierung von Herrn S in die Entgeltgruppe 10 oder die Entgeltgruppe 11 erforderlich. Vielmehr ist die Eingruppierung von Herrn S in die Entgeltgruppe 9 angemessen. Es ist nicht dargetan und auch sonst nicht ersichtlich, dass Herr S auf Veranlassung oder mit Duldung des Klägers tatsächlich Aufgaben und Tätigkeiten wahrnimmt, die die Anforderungen der Entgeltgruppen 10 oder 11 erfüllen.

Nach dem Arbeitsvertrag vom 13. Oktober 2011 in Verbindung mit den Stellenbeschreibungen ist Herr S als Sachbearbeiter in den Bereichen Bauwesen und Kirchliches Immobilienmanagement tätig. Der Beschreibung der Kernaufgaben seiner Tätigkeit in den Stellenbeschreibungen ist nicht zu entnehmen, dass er über die Sachbearbeitung mit gründlichen umfassenden Fachkenntnissen und selbständigen Leistungen hinaus besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten wahrnimmt, die eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 10 oder sogar 11 erfordern. Vielmehr beschränken sich seine Aufgaben im Wesentlichen auf die Vorbereitung, Begleitung und Unterstützung von Instandhaltungs- und Baumaßnahmen sowie Wartungsarbeiten und von Maßnahmen des verwaltungstechnischen Immobilienmanagements der Kirchengemeinden. Eine eigene, maßgeblich ins Gewicht fallende und über die Sachbearbeitung hinausgehende Entscheidungsbefugnis mit deutlich erkennbaren Auswirkungen im Innen- oder Außenverhältnis ist den arbeitsvertraglichen Regelungen hingegen nicht zu entnehmen. Die Beklagte kann in diesem Zusammenhang auch nicht mit Erfolg geltend machen, dass die Klägerin mit dem in ihrem Verwaltungszentrum gebündelten Sach- und Fachverstand Dienstleister für sämtliche die Kirchengemeinden betreffenden Bereiche ist. Der Umstand, dass zentral eine kompetente Sachbearbeitung für die Kirchengemeinden erfolgt, ändert die aufgrund der Fachkenntnisse des Mitarbeiters selbständig zu erbringenden Leistungen nicht und führt damit auch nicht abweichend von den arbeitsvertraglichen Regelungen seiner Aufgaben zu einer höherwertigen Tätigkeit. Abgesehen davon ist in Artikel 3 Abs. 3 der Geschäftsweisung für die Verwaltung des Vermögens in den Kirchengemeinden und Gemeindeverbänden des Bistums Aachen (Bischöfliche Verlautbarung Nr. 156 vom 07. Juli 2009) ausdrücklich vorgesehen, dass die Verwaltungszentren die jeweiligen Aufgaben unter Beachtung der Entscheidungsvorgaben der Kirchenvorstände und in Verantwortung ihnen gegenüber erledigen, so dass eine über die Bereitstellung von Sach- und Fachkompetenz

hinausgehende Entscheidungsbefugnis und Verantwortlichkeit der Verwaltungszentren gerade nicht geschaffen worden ist.

Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass Herr S auf Veranlassung oder mit Duldung des Klägers abweichend von den arbeitsvertraglichen Regelungen tatsächlich besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten wahrnimmt. Der Kläger hat in dem Termin zur mündlichen Verhandlung am 29. Februar 2012 auf Fragen der Gerichts ausdrücklich erklärt, dass der Mitarbeiter über die in den Stellenbeschreibungen angegebenen Tätigkeiten hinaus keine zusätzlichen Aufgaben für ihn zu erfüllen habe. Der Beklagte kann sich in diesem Zusammenhang nicht mit Erfolg auf den durch das Prozessteam Bau entworfenen Leistungskatalog Aufgabenbereich Bau berufen. Es kann dahinstehen, ob der Leistungskatalog - wogegen einiges spricht - in ausreichendem Umfang über die fachlich kompetente Sachbearbeitung im Bauwesen hinausgehende besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 10 beinhaltet. Denn der Leistungskatalog ist nicht rechtswirksam geworden, sondern - was unstrittig ist - immer noch in der Diskussion. Er kann daher der Eingruppierung der im Aufgabenbereich Bau tätigen Mitarbeiter nicht zugrunde gelegt werden.

Aufgrund der von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung am 29. Februar 2012 anschaulich dargelegten Tätigkeit des Mitarbeiters im Fachbereich Bau kann ebenfalls nicht von einer über die fachlich kompetente Sachbearbeitung im Bauwesen hinausgehenden besonders verantwortungsvollen Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 10 ausgegangen werden. Die Tätigkeit als Sachbearbeiter mit selbständig zu erbringenden Leistungen im Fachbereich Bau bringt es zwangsläufig mit sich, dass vor Ort mit unterschiedlichen Ansprechpartnern zu verhandeln ist, um bauliche Maßnahmen vorzubereiten und zu begleiten. Nach den Darlegungen der Beklagten sind durch den Mitarbeiter vor Ort Baumängel insbesondere in Profanbauten festzustellen, um den Kirchengemeinden zu sagen, was zu tun ist. Bei entsprechenden Bauvorhaben ist mit den Architekten zusammenzuarbeiten. Die Finanzierung ist zu koordinieren und die Kirchengemeinden sind über Gesetze und Regeln im Baubereich zu informieren. Manchmal sind auch Vergleichsangebote einzuholen und zu bewerten. Der Mitarbeiter unterbreitet der Kirchengemeinde im Rahmen seiner Tätigkeit letztlich Vorschläge, wie weiter zu verfahren ist. Regelmäßig beauftragt dann die Kirchengemeinde die Handwerker; manchmal erfolgt die Beauftragung auch durch den Mitarbeiter, nachdem die Kirchengemeinde angegeben hat, welchen Handwerker man

nehmen soll. Wenn die Angelegenheiten schwieriger werden, wird - auch im Hinblick auf die Vielzahl der Angelegenheiten - ein Statiker oder ein Architekt eingeschaltet. In Anbetracht dieser Darlegungen beschränken sich die Aufgaben und Tätigkeiten des Mitarbeiters im Wesentlichen auf die fachlich kompetente Vorbereitung, Begleitung und Unterstützung von baulichen Maßnahmen, ohne dass mit der Tätigkeit über die Sachbearbeitung hinaus deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- oder Außenverhältnis verbunden sind. Die Beklagte kann in diesem Zusammenhang insbesondere nicht mit Erfolg geltend machen, aufgrund des in unterschiedlichem Umfang vorhandenen Fachwissens der Beauftragten der Kirchenvorstände für Baufragen einerseits und der Fachkompetenz des Herrn S andererseits sei eine Entscheidung durch seine Bearbeitung der Baumaßnahmen häufig faktisch vorgegeben. Die Situation, dass die Kompetenz des spezialisierten Sachbearbeiters im Einzelfall höher ist, als die Kompetenz des entscheidenden Gremiums oder seiner Beauftragten, ist nicht ungewöhnlich. Bei fachlich kompetenter Vorbereitung und Begleitung eines Vorhabens durch den Sachbearbeiter ist vielmehr zu erwarten, dass seine Vorschläge von dem entscheidenden Gremium angenommen werden. Dieser Umstand führt jedoch nicht dazu, dass deshalb von einer über die fachlich kompetente Erbringung selbständiger Leistungen hinaus besonders verantwortungsvollen Tätigkeit des Mitarbeiters 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.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Aachen, Klosterplatz 7, 52062 Aachen, 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.

Dr. Scheiff

Dyckmans

Dr. Souvignier