

# Kirchliches Arbeitsgericht

## für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Verkündet laut Protokoll

am 17.7.2008

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 16/08 Lb

### URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. CV

Kläger,

2. MAV

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz

auf die mündliche Verhandlung vom 17.07.2008

durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und S.

für Recht erkannt:

**Die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. in Vergütungsgruppe 4a/Ziff. 40 der Anlage 2 AVR wird ersetzt.**

**Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für dieses Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Kläger zu tragen.**

**Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

### **Gründe**

I.

Das vom klagenden Verband als Dienstgeber eingeleitete Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht richtet sich auf Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. in Vergütungsgruppe 4a, Fallgruppe Ziff. 40 der Anlage 2 AVR (Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes) – im Folgenden nur noch VergGr/Ziffer der Fallgruppe - anlässlich dessen Einstellung ab 1.5.2008 auf der neu geschaffenen Stelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising.

Der Einstellung des Mitarbeiters F. stimmte die MAV zu. Der ihr mit Schreiben vom 7.4.2008 mitgeteilten beabsichtigten Eingruppierung in VergGr 4a/40 verweigerte die MAV die Zustimmung. Sie begründete dies - nach erneuter Beratung - näher mit Schreiben vom 14.4.2008, wobei sie eine Eingruppierung nach VergGr 2/12 vorschlug. Sie führte unter anderem aus, die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung entspreche weder dem Ausbildungsabschluss des Mitarbeiters F. noch seiner Tätigkeit auf der Stelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising. Der Ausbildungsabschluss des Mitarbeiters sei höherwertig als der eines Sozialarbeiters. Die Tätigkeit mit den für sie erforderlichen Fähigkeiten und Arbeitsweisen erfordere eine akademische Hochschulbildung und entspreche der eines Mitarbeiters mit abgeschlossener Hochschulbildung.

Für die Aufgabenstellung auf der Stelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising und die Anforderungen an einen Stelleninhaber wird auf die Ausschreibung sowie die Stellenbeschreibung für diese Stelle Bezug genommen.

Der Mitarbeiter F. studierte von Oktober 1980 bis April 1981 Sozialarbeit an der Fachhochschule F.. Von Oktober 1983 bis November 1990 absolvierte er das Studium der Soziologie an J-W-G-Universität in F. mit dem Schwerpunkt Friedens- und Konfliktforschung und erreichte den Diplom-Abschluss. Von März 2004 bis Februar 2006 machte der Mitarbeiter ein berufsbegleitendes Studium an der Fundraising Akademie, der Ausbildungsstätte der Berufs- und Dachverbände für den Bereich Fundraising in der Bundesrepublik Deutschland, mit dem Abschluss als "Fundraiser (FA)". Für den beruflichen Werdegang des Mitarbeiters F. wird im Übrigen auf seinen zu den Akten gereichten Lebenslauf und sein Bewerbungsschreiben verwiesen.

Der Verband bringt vor, aus der Stellenbeschreibung ergebe sich, dass die Stelle ohne Personalverantwortung bei weitgehend selbständiger Aufgabenerledigung in enger Anbindung an die Geschäftsführung und im Rahmen mit dieser abgestimmter Projekte ausgestattet sei und über ein eigenes Budget für Druck- und Werbematerial verfüge. Die Vergleichbarkeit der an dieser Stelle zu verrichtenden Tätigkeit hinsichtlich Aufgabenbereich und Verantwortlichkeit sei mit den Tätigkeiten gegeben, die von den unter Fallgruppe 4, 8, 8a, 12 und 39 der VergGr 4a aufgeführten Fallgruppen erfasst würden. Daher sei die Eingruppierung nach VergGr 4a unter Rückgriff auf Ziffer 40 zutreffend. Dagegen sei eine Eingruppie-

rung in VergGr 2/12 nicht angebracht. Für die Stelle sei eine Hochschulbildung nicht erforderlich.

Der Kläger beantragt,

die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. in VergGr 4a/Ziffer 40 der Anlage 2 AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie bringt vor, ihre Zustimmungsverweigerung sei begründet. Eine Eingruppierung in VergGr 4a/40 komme nur in Betracht für Mitarbeiter, für die im Vergütungsgruppenverzeichnis kein Tätigkeitsmerkmal ausdrücklich aufgeführt sei. Vorliegend sei jedoch eine Eingruppierung in VergGr 2/12 möglich und zutreffend. Der Mitarbeiter F. habe, wie dort vorausgesetzt, eine wissenschaftliche Hochschulausbildung und übe eine entsprechende Tätigkeit aus.

Wegen des Vorbringens der beteiligten Parteien im Übrigen und wegen der Einzelheiten wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

## II.

Die Klage hat Erfolg.

Die vom klagenden Dienstgeber beantragte Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. ist zu erteilen.

A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr 0 1 i. V. m. § 33 MAVO Limburg. Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Limburg vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

- B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes gem. § 33 Abs. 4 MAVO Limburg liegen vor.

Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2, 3 MAVO Limburg ist ersichtlich durchgeführt worden. Insbesondere hat die MAV, nachdem sie mit Schreiben vom 7.4.2008 über die beabsichtigte Einstellung und Eingruppierung des Mitarbeiters F. informiert worden war, nicht nur sogleich (mit Vermerk vom 9.4.2008) ihre Zustimmungsverweigerung zur Eingruppierung erklärt, sondern dies mit Schreiben vom 14.4.2008 - und damit noch innerhalb der Wochenfrist gem. § 33 Abs. 2 - auch begründet.

- C. Die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung des Mitarbeiters F. nach VergGr 4a/40 ist zu ersetzen.

Ein Normverstoß im Sinne des - hier allein aufgrund der von der MAV verweigerten Zustimmung und der dafür gegebenen Begründung - Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Limburg ist nicht festzustellen. Die vom klagenden Verband beabsichtigte Eingruppierung verstößt nicht gegen die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen.

1. Für eine Eingruppierung nach VergGr 2/12, wie sie die MAV für möglich hält, fehlt es an den Voraussetzungen. Fallgruppe 12 spricht nicht nur von einem Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, sondern verlangt dazu eine entsprechende Tätigkeit.

Der Mitarbeiter F. hat zwar eine abgeschlossene Hochschulbildung, nämlich das Studium der Soziologie mit Diplom-Abschluss. Das halbjährige Studium der Sozialarbeit an der Fachhochschule Fulda wie auch das zweijährige berufsbegleitende Studium an der Fundraising Akademie erfüllen dagegen nicht das Kriterium der abgeschlossenen Hochschulbildung, wie sich aus den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 - 12 der Anlage 12 AVR ohne Weiteres ergibt.

Doch fehlt es bei Mitarbeiter F. an einer seinem abgeschlossenen Studium der Soziologie entsprechenden Tätigkeit. Diese muss der konkreten (abgeschlossenen) Hochschulbildung entsprechen, d. h. Fähigkeiten erfordern, die ein derart gebildeter Mitarbeiter hat. Nicht ausreichend ist es, wenn die absolvierte Hochschulbildung für die Tätigkeit lediglich erwünscht oder nützlich, aber nicht zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist (BAG vom 6.8.2003 - 4 AZR 443/02; BAG vom 19.1.2000 AP Nr. 277 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Vorliegend ist nicht zu erkennen, dass die Hochschulbildung des Mitarbeiters F. für die auf der Stelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising zu verrichtenden Tätigkeiten notwendig wäre, um die auf dieser Stelle zu bewältigenden Aufgaben ordnungsgemäß erledigen zu können. – Bereits in der Ausschreibung heißt es: "Sie bringen möglichst auch eine berufliche Ausbildung / Studium für diese Aufgabe mit". Es werden also berufliche Ausbildung und Studium gleichwertig nebeneinander gesetzt. Das heißt, dass die Stelle auch mit einer beruflichen Ausbildung – und nicht allein/nur mit Studium/Hochschulbildung – bewältigt werden kann. Aus dem Ausdruck "möglichst" folgt zudem, dass notfalls sogar auf berufliche Ausbildung / Studium verzichtet werden könnte. – Auch aus der Stellenbeschreibung ist nicht zu erschließen, dass eine wissenschaftliche Hochschulbildung für die Stelle erforderlich wäre. Insoweit heißt es dort sogar nur, ohne auch nur Studium bzw. Hochschulbildung anzusprechen: "möglichst Ausbildung / Erfahrungen im journalistischen Bereich ...".

2. Dagegen erscheint es richtig, wenn der beklagte Verband die Auffangfallgruppe Ziff. 40 zur Vergütungsgruppe 4a zur Anwendung bringen will.

Der Mitarbeiter erfüllt zum einen nicht, wie nach Fußnote 9 zur VergGr 4a/40 zu verlangen, die Tätigkeitsmerkmale für eine andere oder höhere Vergütungsgruppe. Insbesondere kommt für ihn, wie bereits dargelegt und worauf allein die MAV abhebt, VergGr 2/12 nicht in Betracht.

Zum anderen ist die Tätigkeit, die der Mitarbeiter auf der fraglichen Stelle zu erledigen hat, nach Aufgabenbereich und Verantwortung mit verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen der VergGr 4a vergleichbar, was die Eingrup-

pierung nach VergGr 4a unter Rückgriff auf die Auffangfallgruppe Ziff. 40 rechtfertigt.

Für die Vergleichbarkeit sind insbesondere die Fallgruppen nach Ziff. 12 und nach Ziff. 25 mit ihren Tätigkeitsmerkmalen in den Blick zu nehmen.

Ziff. 12 nennt als Tätigkeitsmerkmal: Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Ortscharitasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung.

Ziff. 25 hat als Tätigkeitsmerkmal - unter Einbeziehung der Heraushebungen - eine Tätigkeit, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert (VergGr 5b/56), besonders verantwortungsvoll ist (VergGr 4b/33) und sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung (VergGr 4a/25) auszeichnet.

Mit den genannten Tätigkeitsmerkmalen erscheinen die Position bei dem beklagten Verband wie auch die zu bewältigenden Aufgaben des Mitarbeiters F. auf der Stelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising hinsichtlich Vergleichbarkeit nach Aufgabenbereich und Verantwortung zutreffend bewertet.

D.

1. Die Entscheidung über Tragung der Auslagen der MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Limburg. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist, wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig, zumal sie keine weiteren besonderen Kosten verursachen dürfte.
2. Gründe im Sinne des § 47 Abs. 2 KAGO für eine Zulassung der Revision für die im Verfahren unterlegene Mitarbeitervertretung sind nicht gegeben. - Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

## Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht  
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier  
in Mainz  
Bischofsplatz 2, 55116 Mainz  
Telefax: 06131/253 936**

nach Zustellung des vollständigen Urteils innerhalb eines Monats einzulegen und innerhalb von zwei Monaten zu begründen.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden

oder

die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, die Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts, von welcher das Urteil abweicht

oder

ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. R.

gez. G.

gez. S.