

02/12

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 27. September 2012
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff
und die beisitzenden Richter Dyckmans und Leblanc

für Recht erkannt:

Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters M 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 M. Herr M ist seit dem 09. September 2009 als Mitarbeiter im Verwaltungsdienst bei dem Kläger beschäftigt. Das auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 19. August 2009 zunächst befristet für die Zeit bis zum 08. September 2011 begründete Arbeitsverhältnis wurde mit Änderungsvertrag vom 01./06. April 2011 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt. Nach § 5 des Arbeitsvertrags vom 19. August 2009 war Herr M in die Entgeltgruppe 6 Stufe 2 eingestuft. Mit Änderungsvertrag vom 05. Januar 2012 wurde er ab dem 01. Januar 2012 in die Entgeltgruppe 9 Stufe 2 eingruppiert. In der Stellenbeschreibung wurde die Stelle als Sachbearbeiter für Finanzen bezeichnet. Wegen der weiteren Einzelheiten - insbesondere wegen der Beschreibung der Kernaufgaben der Stelle - wird auf den Arbeitsvertrag vom 19. August 2009, die Änderungsverträge vom 01./06. April 2011 und 05. Januar 2012 und die Stellenbeschreibung „Sachbearbeiter - Fachbereich Finanzen (Mandantenbetreuer)“ verwiesen.

Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 13. Januar 2012 mit, dass sie der beabsichtigten Eingruppierung nicht zustimme. Die Stellenbeschreibung gebe inhaltlich nicht den vollständigen Aufgabenumfang des Mitarbeiters und die tatsächliche Bedeutung der Stelle wieder. Die Aufgaben seien vielfältiger als in der Stellenbeschreibung dargestellt, insbesondere aber auch besonders verantwortungsvoll im Hinblick auf die mit den Tätigkeiten verbundene Außenwirkung. In einer Einigungsverhandlung am 09. Februar 2012 konnte eine Einigung nicht erzielt werden. Mit Schreiben vom 10. Februar 2012 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie die Zustimmung zur Eingruppierung von Herrn M in die Entgeltgruppe 9 Stufe 2 verweigere. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Schreiben der Beklagten vom 13. Januar und 10. Februar 2012 und das Protokoll über die Einigungsverhandlung am 09. Februar 2012 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 M werde in Anbetracht der Stellenbeschreibung 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. Herr M bereite als Sachbearbeiter für Finanzen nur Entscheidungen vor, die von den Kirchenvorständen zu treffen seien. Eine Personalverantwortung gegenüber nachgeordneten Mitarbeitern habe er nicht.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Eingruppierung des Mitarbeiters M 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 M in die Entgeltgruppe 9 zu Recht verweigert habe. Die Stellenbeschreibung entspreche nicht dem tatsächlichen Zustand und die von dem Mitarbeiter verlangte Tätigkeit erfordere eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11, zumindest aber in die Entgeltgruppe 10. Die Klägerin sei mit ihrem Verwaltungszentrum Dienstleister für sämtliche die Kirchengemeinden betreffenden Bereiche und auch für den Kindergartenträger P GmbH. 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. Als Sachbearbeiter im Bereich Finanzen habe Herr M letztlich eine Tätigkeit zu erbringen, die dem Aufgabenbereich eines Steuerberaters entspreche. Er bereite genehmigungsreife Jahresabschlüsse vor und erstelle nahezu die gesamte Buchhaltung. Zudem sei er gehalten, Außentermine wahrzunehmen, wie etwa gefertigte Jahresabschlüsse in Kirchenvorstandssitzungen persönlich zu erläutern. In diesem Zusammenhang verweist die Beklagte auf die Bezeichnung „Mandantenbetreuer“ in der Stellenbeschreibung. Die Tätigkeit

des Mitarbeiters sei auch deshalb besonders verantwortungsvoll, weil er nach Ziffer 8.4 der Stellenbeschreibung eine Aufsichtsfunktion wahrnehme. Diese besondere Verantwortung des Mitarbeiters werde auch im Rahmen des Verfahrens bei der Genehmigung von Dienst- und Arbeitsverträgen gemäß Art. 7 der Geschäftsanweisung für die Verwaltung des Vermögens in den Kirchengemeinden und Gemeindeverbänden des Bistums Aachen deutlich. Aussagekräftig für die deutlich erkennbaren Auswirkungen der Tätigkeit des Mitarbeiters sei insbesondere auch das in dem Leistungskatalog zur Wahrnehmung kirchengemeindlicher Verwaltung (Kirchlicher Anzeiger für die Diözese Aachen Nr. 8 vom 01. August 2012, Nr. 130) festgelegte vielschichtige und komplexe Leistungsspektrum.

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 M 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 M 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 M in die Entgeltgruppe 10 oder die Entgeltgruppe 11 erforderlich. Vielmehr ist die Eingruppierung von Herrn M in die Entgeltgruppe 9 angemessen. Es ist nicht dargetan und auch sonst nicht ersichtlich, dass Herr M 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 19. August 2009 in Verbindung mit den Änderungsverträgen vom 01./06. April 2011 und 05. Januar 2012 und der Stellenbeschreibung ist Herr M als Sachbearbeiter für Finanzen tätig. Die Verwendung des Klammerzusatzes „Mandantenbetreuer“ in der Überschrift der Stellenbeschreibung legt eine höher einzugruppierende Tätigkeit nicht nahe, da auch die Sachbearbeitung die Betreuung von Mandanten umfasst und zudem in der Stellenbezeichnung ausdrücklich die Tätigkeit als Sachbearbeiter für Finanzen aufgeführt ist. Der Beschreibung der Kernaufgaben der Tätigkeit des Mitarbeiters in der Stellenbeschreibung 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 umfassende, termingerechte und genehmigungsreife Bearbeitung der Bereiche Buchhaltung und Kosten- und Leistungsrechnung - unter anderem auch Jahresabschlüsse - und Beratungs-, Prüfungs- und Kontrollaufgaben im haushalts- und finanztechnischen Bereich. Eine eigene, maßgeblich ins Gewicht fallende und über die selbständige Sachbearbeitung hinausgehende Tätigkeit oder Entscheidungsbefugnis mit deutlich erkennbaren Auswirkungen im Innen- oder Außenverhältnis ist den arbeitsvertraglichen Regelungen hingegen nicht zu entnehmen. Dies gilt auch hinsichtlich der im Rahmen der Sachbearbeitung im Bereich Finanzen wahrzunehmenden Kontrollaufgaben nach Ziffern 8.3 und insbesondere auch 8.4 der Stellenbeschreibung. Dementsprechend ist für die Tätigkeit nach der Stellenbeschreibung auch nicht eine besonders hohe Qualifikation erforderlich, sondern lediglich eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung oder Ausbildung im Verwaltungsbereich.

Wie das Kirchliche Arbeitsgericht bereits mit Urteil vom 28. März 2012 in dem Verfahren 05/11 zwischen den Parteien ausgeführt hat, kann die Beklagte 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 und auch für den Kindergartenträger P GmbH 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 Geschäftsanweisung 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. An dieser Auffassung hält das Kirchliche Arbeitsgericht auch im vorliegenden Verfahren fest. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des lediglich zur Verwaltungsvereinfachung für bestimmte Beschäftigungsverhältnisse eingeführten Verfahrens bei der Genehmigung von Dienst- und Arbeitsverträgen gemäß Art. 7 der Geschäftsanweisung für die Verwaltung des Vermögens in den Kirchengemeinden und Gemeindeverbänden des Bistums Aachen.

Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass Herr M 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 27. September 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 Leistungskatalog zur Wahrnehmung kirchengemeindlicher Verwaltung (Kirchlicher Anzeiger für die Diözese Aachen Nr. 8 vom 01. August 2012, Nr. 130) berufen. Der Leistungskatalog beinhaltet für den Bereich Finanzwesen im Rahmen einiger angegebenen Leistungspakete - unter anderem Jahresabschluss, Budgeterstellung, Buchhaltung und Erstellung von Verwendungsnachweisen - eine Reihe von durch das Verwaltungszentrum zu erbringenden Leistungen. Den Beschreibungen dieser Leistungen ist nicht zu entnehmen, dass die zu ihrer Erbringung erforderliche Tätigkeit über die fachlich kompetente Sachbearbeitung im Finanzwesen hinausgehende deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- oder Außenverhältnis entfaltet. Auch der Umstand, dass aufgrund der eingehenden Diversifizierung der Leistungspakete die Anzahl der aufgeführten Leistungen erheblich ist, vermag eine über die fachlich kompetente Erbringung selbständiger Leistungen hinausgehende besonders verantwortungsvolle Tätigkeit des Mitarbeiters nicht zu begründen.

Auch unter Berücksichtigung der von der Beklagten im Übrigen dargelegten Tätigkeit des Mitarbeiters im Fachbereich Finanzen kann nicht von einer über die fachlich kompetente Sachbearbeitung im Finanzwesen hinausgehenden besonders verantwortungsvollen Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 10 ausgegangen werden. Die Tätigkeit als Sachbearbeiter mit selbständig zu erbringenden Leistungen im Fachbereich Finanzen bringt es zwangsläufig mit sich, dass gefertigte Jahresabschlüsse falls erforderlich vor Ort in Kirchenvorstandssitzungen persönlich zu erläutern sind. Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg auf die besondere Verantwortung des Mitarbeiters im Rahmen des Verfahrens bei der Genehmigung von Dienst- und Arbeitsverträgen gemäß Art. 7 der Geschäftsanweisung für die Verwaltung des Vermögens in den Kirchengemeinden und Gemeindeverbänden des Bistums Aachen berufen. Sie hat selbst nicht vorgetragen, worin die besonders verantwortungsvolle Tätigkeit des Mitarbeiters in diesem Zusammenhang bestehen soll. Das Vorbringen des Klägers in dem Schriftsatz vom 25. September 2012, bei dem Sachbearbeiter für Finanzen werde allenfalls

nachgefragt, ob sich aus dem vorliegenden Zahlenwerk Bedenken gegen die Einstellung ergeben könnten, hat die Beklagte nicht bestritten.

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

Leblanc