

# **Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen**

Urteil vom 4. Februar 2019

Az.: 2 MV 18/18

rechtskräftig

## **Leitsätze:**

1. Zur Eingruppierung von staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerinnen in der Funktion als sog. Teamleitung nach Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.
2. Zur Auslegung des Begriffs "sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Tätigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben" in Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.

In dem Rechtsstreit

**Stiftung A.**

**Kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts  
vertreten durch den Vorsitzenden des Stiftungsvorstands**

- Klägerin -

gegen

**MAV der Einrichtung B.**

**vertreten durch den Vorsitzenden**

- Beklagte -

### Urteil:

- 1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen C. und D. in die Entgeltgruppe S 9 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas (plus funktionsbezogene Teamleiterzulage von 180 Euro) wird ersetzt.**
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

### Tatbestand:

- (1) Die Klägerin begehrt die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung zweier Mitarbeiterinnen nach Maßgabe der Anlage 33 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas).
- (2) Die Klägerin, eine kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts mit Sitz in E., ist Trägerin mehrerer Einrichtungen für Menschen mit Behinderung. Bei der Klägerin findet die Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Augsburg (MAVO Augsburg – im Folgenden kurz MAVO genannt) Anwendung. Die Beklagte ist die für die Region F. gebildete Mitarbeitervertretung (MAV).
- (3) Die am 26.10.1989 geborene Mitarbeiterin C. und die am 05.07.1985 geborene Mitarbeiterin D. sind staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerinnen.
- (4) Die Mitarbeiterin C. war bisher als Heilerziehungspflegerin im Gruppendienst für die Klägerin tätig und im Haus G. eingesetzt. Die Klägerin übertrug ihr ab 01.04. 2018 die Teamleitung für die Gruppe 1-2-3 im L-Haus der Einrichtung F. Vor dem 01.04.2018 erhielt die Mitarbeiterin C. Entgelt nach Entgeltgruppe S 8b Ziffer 1 Stufe 3 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.

- (5) Die Mitarbeiterin D. war bisher als Heilerziehungspflegerin im Gruppendienst für die Klägerin tätig und im L-Haus, Gruppe 4-5-6, eingesetzt. Die Klägerin übertrug ihr ab 01.07.2018 die Teamleitung für die Gruppe 4-5-6. Vor dem 01.07.2018 erhielt die Mitarbeiterin D. Entgelt nach Entgeltgruppe S 8b Ziffer 1 Stufe 5 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.
- (6) Die Klägerin beantragte bei der Beklagten die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin C. (ab 01.04.2018) in Entgeltgruppe S 9 Stufe 3 Ziffer 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas sowie die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D. (ab 01.07. 2018) in Entgeltgruppe S 9 Stufe 5 Ziffer 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas. Zudem soll der Mitarbeiterin C. (ab 01.04.2018) und der Mitarbeiterin D. (ab 01.07. 2018) eine „funktionsgezogene Teamleiterzulage“ bzw. eine „funktionsgebundene Teamleiterzulage“ in Höhe von 180,00 Euro brutto bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung gewährt werden.
- (7) Die beklagte Mitarbeitervertretung verweigerte jeweils die von der Klägerin beantragte Zustimmung zur Eingruppierung in Entgeltgruppe S 9 mit Teamleiterzulage.
- (8) Die Beklagte schlug vor, alle Teamleitungen in Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 zu den AVR Caritas einzugruppieren. Bei einem Einigungsgespräch zwischen den Parteien am 13.08.2018 wurde keine Einigung erzielt (*vgl. das diesbezügliche Protokoll: Anlage 3 zur Klage vom 04.12. 2018*).
- (9) Mit ihrer Klage vom 04.12.2018, die vorab per Telefax am 05.12.2018 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangen ist, begehrt die Klägerin die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen C. und D. Sie macht geltend, es liege kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung vor.
- (10) Die Klägerin führt aus, die Besetzung von Teamleiterpositionen sei seit dem Jahr 2013 nach folgenden Kriterien erfolgt:
- (11) Phase 1:  
Ab 2013 seien Teamleitungen im Wohnbereich von Betreuungseinrichtungen zugelassen worden. Voraussetzung seien die Qualifikation als Fachkraft (Heilerziehungspfleger), langjährige Berufserfahrung sowie die Teilnahme am Kurs „Führen und Leiten“, durchgeführt in den Jahren 2014/2015, gewesen. Die hausinterne Personalentwicklung habe zeitgleich an einem sozialpädagogischen Weiterqualifizierungskonzept zusammen mit einem externen Anbieter gearbeitet, was sich letztlich jedoch als nicht erfolgreich umsetzbar dargestellt habe.  
Die Eingruppierung sei auf Grund einer Einschätzung der damaligen Personalentwicklung bereits zu Beginn in Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 zu den AVR Caritas erfolgt, unter anderem auch zum Zwecke der Personalgewinnung und als Abgrenzung der Aufgabe zur klassischen

Gruppenleitung, im Nachhinein gesehen zu früh, da das sozialpädagogische Weiterqualifizierungskonzept doch nicht habe umgesetzt werden können. Es seien dann bei der Stellenbeschreibung auch konzeptionell überwiegend sozialpädagogische Tätigkeitsbereiche unter Beachtung der Hochziffer 11 h) der Anlage 33 eingeplant worden.

(12) Phase 2:

Im Mai 2016 habe die Leitungskonferenz entschieden, dass für die Übernahme einer Teamleitung die Qualifikation „Sozialpädagoge“ zwingende Voraussetzung und mit Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 (Hochziffer 11 h)) zu bewerten sei. Den bereits eingesetzten Teamleitungen mit der Qualifikation „Heilerziehungspfleger“ und der Eingruppierung in Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 sei Bestandsschutz gewährt worden. Diese sollten zum Zwecke der Weiterentwicklung zwei spezifische Führungsseminare pro Jahr besuchen. Im Einzelfall wäre bei Interesse auch ein Studium gefördert worden.

(13) Phase 3:

Ab Juli 2017 seien neben Sozialpädagogen wieder Fachkräfte (Heilerziehungspfleger) mit entsprechender Vorerfahrung als Teamleitungen zugelassen worden, u.a. auf Grund der geringeren Zahl an Bewerbungen von geeigneten gruppenerfahrenen Sozialpädagogen. Damit seien jetzt zwei Laufbahnwege zur Teamleitung verbindlich vereinbart, die auf Grund unterschiedlicher Zugangsvoraussetzungen zu verschiedenen Eingruppierungen führten. Entgeltgruppe 12 der Anlage 33 in Verbindung mit Hochziffer 11 h) für die Sozialpädagogen und Entgeltgruppe 9 der Anlage 33 plus freiwillige Teamleiterzulage von 180,00 Euro brutto monatlich (in Anlehnung an die Gruppenleiterzulage von 80,00 Euro brutto monatlich) für die Heilerziehungspfleger. Im Falle von Heilpädagogen, vor allem in der Betreuung von Kindern, werde die entsprechende tarifliche Eingruppierung nach Ausbildungsstand herangezogen.

(14) Die Klägerin vertritt die Auffassung, die Mitarbeiterinnen C. und D. seien als Teamleitungen auf Grund der „Tarifautomatik“ (Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas) in Entgeltgruppe S 9 der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert. Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 9 umfasse die ausgeübte Aufgabe als Heilerziehungspflegerinnen in gruppenähnlicher Leitungsfunktion („... mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und mit fachlichen koordinierenden Aufgaben ...“). Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 zu den AVR Caritas komme dagegen nicht in Frage. Die beiden Mitarbeiterinnen erfüllten die dort genannten Voraussetzungen der Ausbildung (Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung) nicht. Sie erfüllten auch nicht das Merkmal der sonstigen Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(15) Eine unter bestimmten – insbesondere personalpolitischen – Aspekten getroffene, über die „AVR-Automatik“ hinausgehende Bewertung in der Vergangenheit dürfe nicht als Argument

herangezogen werden, um diese seit 2016 korrigierte Bewertungsgrundlage in der Zukunft fortzuführen.

(16) Die Klägerin beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen  
C., geb. 26.10.1989,  
und  
D., geb. 05.07.1985,  
in die Entgeltgruppe S 9 nach Anlage 33 AVR (plus freiwillige Teamleiterzulage von  
180 Euro) zu ersetzen.

(17) Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

(18) Die Beklagte vertritt den Standpunkt, sie habe die Zustimmung zur Eingruppierung in beiden Fällen zu Recht verweigert.

(19) Sämtliche arbeitsrechtlichen, organisatorischen und betreuungsrelevanten Vorgänge für die Einrichtung F. seien im entsprechenden Handbuch der Stiftung A. hinterlegt. Unter der Ordnungsnummer TR-UED-01056 finde sich der Standard „Aufgabenbeschreibung qualifizierte Hilfskraft, Fachkraft, Gruppenleitung und Teamleitung in Wohneinrichtungen“ (vgl. *Anlage 1 zur Klageerwiderung vom 17.12.2018*), wo neben der Aufgabenbeschreibung auch explizit auf die Tätigkeit und Eingruppierung von Teamleitungen eingegangen werde. Eindeutig sei dort festgelegt, dass Teamleitungen in der Stiftung A. in Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 zu den AVR Caritas (Anmerkung 11/h) eingruppiert würden. Dieses Papier sei allerdings seitens der Klägerin am 27.07.2018 aus dem Qualitätshandbuch entfernt worden (vgl. *Anlage 2 zur Klageerwiderung vom 17.12.2018*). Bestätigt werde die Eingruppierung in Entgeltgruppe S 12 noch durch das Papier „Mindeststandard für formale Leitungsqualifikation (Teamleitung)“, das der Beklagten am 27.12.2017 zur Anhörung übersandt worden sei (vgl. *Anlage 3 zur Klageerwiderung vom 17.12.2018*). Die Regelung zur Eingruppierung von Teamleitungen in dem oben erwähnten Standard sei das Ergebnis eines Dialogprozesses von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung und habe sich an den AVR Caritas orientiert. Die Eingruppierung nach Entgeltgruppe S 12 Ziff. 1 Anmerkung 11/h der Anlage 33 zu den AVR Caritas sei hier die einzig schlüssige.

Daher sei die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe S 9 nach § 35 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO zu verweigern.

- (20) Die Vorgängerinnen der Mitarbeiterinnen C. und D. in der Funktion als Teamleitung seien von ihrer Ausbildung her Heilerziehungspflegerinnen. Sie seien in Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert gewesen. Da sich weder die praktischen noch die administrativen Aufgaben in den jeweiligen Betreuungseinheiten für die Teamleitungen verändert hätten, sei nicht nachvollziehbar, warum die „neuen“ Teamleiterinnen anders eingruppiert würden als bisher praktiziert. Würde man der von der Klägerin beabsichtigten Eingruppierung folgen, würde dies eine Benachteiligung der „neuen“ Kolleginnen bedeuten. Daher sei die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe S 9 ebenso nach § 35 Abs. 2 Ziff. 2 MAVO zu verweigern.
- (21) Das von der Klägerin skizzierte „Phasenmodell“ sei gegenüber der Beklagten weder kommuniziert worden noch sei die Beklagte entsprechend den Beteiligungsrechten nach der MAVO eingebunden worden. Das Zusatzqualifikationsmodul „Führen und Leiten“ sei angeboten worden und werde weiterhin angeboten. Die Klägerin als Rechtsträgerin habe in ihrer Satzung die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse aufgenommen und unterstelle sich damit den Normen des Selbstbestimmungsrechts der Kirche. Dies bedeute, dass sie sowohl im kollektivarbeitsrechtlichen als auch im individualarbeitsrechtlichen Bereich die MAVO und als Mitglied des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg auch die AVR Caritas in Gänze anwenden müsse. Wolle die Klägerin eine neue Eingruppierungsregelung kreieren, stehe ihr jederzeit ein Antragsverfahren über die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Beschlussfassung in der Bundeskommission offen.
- (22) Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes und der Rechtsausführungen der Parteien wird auf die Klage vom 04.12.2018, auf die Klageerwiderung vom 17.12.2018, auf sämtliche eingereichten Unterlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 04.02.2019 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

- (23) Die Klage auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin C. und der Mitarbeiterin D. hat Erfolg.

- (24) **I.** Die Klage ist zulässig.
- (25) **1.** Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitsachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Augsburg (MAVO Augsburg – im Folgenden kurz MAVO genannt) zugrunde. Die Klägerin begehrt nach § 33 Abs. 4 in Verbindung mit § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO die Ersetzung der Zustimmung zu zwei Eingruppierungen.
- (26) Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO örtlich zuständig, weil die Beklagte ihren Sitz in dessen Dienstbezirk hat.
- (27) **2.** Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber unterrichtet nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung.
- (28) Das Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 2 MAVO und die Einigungsverhandlung nach § 33 Abs. 3 MAVO sind offenbar ordnungsgemäß durchgeführt worden. Dabei wurde keine Einigung zwischen den Parteien erzielt.
- (29) **3.** Das Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin für ihren Zustimmungsersetzungsantrag ergibt sich aus § 33 Abs. 4 MAVO, wonach der Dienstgeber in den Fällen des § 35 MAVO das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert hat.
- (30) Nach dem Vorbringen beider Parteien ist davon auszugehen, dass auf die Arbeitsverhältnisse der in der Einrichtung F. beschäftigten Mitarbeiterinnen C. und D. die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) Anwendung finden.
- (31) Die Beklagte stützt sich in beiden Fällen auf Verweigerungsgründe, die sie unter § 35 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 MAVO einordnet. Ob ihrer Argumentation zu folgen ist und ob damit die Zustimmung verweigert werden kann, ist nicht im Rahmen der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit der Klage zu prüfen.
- (32) **II.** Die Klage ist auch begründet.

- (33) Die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen C. und D. in die Entgeltgruppe S 9 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas (plus funktionsbezogene Teamleiterzulage von 180 Euro) ist jeweils zu ersetzen. Die Beklagte hat die von der Klägerin erbetene Zustimmung im Ergebnis jeweils zu Unrecht verweigert.
- (34) **1.** Die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen Einordnung in ein vorgegebenes Entgeltschema. Es handelt sich dabei um einen Akt der Rechtsanwendung durch den Dienstgeber. Hieran ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die Anwendung allgemeiner und interpretationsbedürftiger Vergütungsmerkmale im Einzelfall zutreffend erfolgt (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urt. v. 22.06.2012 – AS 07/12 –; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 7. Auflage 2014, § 35, Rn. 5 f.). Die in § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO vorausgesetzte Pflicht des Dienstgebers zur Eingruppierung und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung dienen der Transparenz und der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit (vgl. Eichstätter Kommentar - Schmitz, 1. Aufl. 2014, § 35 MAVO, Rn. 4).
- (35) Die für die Eingruppierung maßgeblichen Grundsätze sind im Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas (im Bereich der Regionalkommission Bayern) wie folgt geregelt:
- (36) (a) *Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.*
- (37) (b) *Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.*
- (38) *Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.*
- (39) *Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.*

- (40) *Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.*
- (41) *Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.*
- (42) (c) *Tätigkeitskombinationen, die in den Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR genannt sind, gelten als ein Tätigkeitsmerkmal, mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach Absatz b Unterabs. 2 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.*
- (43) (d) *Die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Dienstvertrag anzugeben.*
- (44) Die Eingruppierung ist keine konstitutive Maßnahme, sondern ein Akt der Rechtsanwendung. Wie sich aus Abschnitt I Abs. a der Anlage 1 zu den AVR ergibt, „ist“ der Mitarbeiter nach den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert (sog. Eingruppierungsautomatik oder Tarifautomatik). Er „wird“ also nicht durch eine konstitutive Entscheidung des Dienstgebers eingruppiert. Vielmehr beurteilt der Dienstgeber bei der Eingruppierung die Rechtslage. Dementsprechend handelt es sich bei dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (vgl. Bundesarbeitsgericht 30. Oktober 2003 – 8 ABR 47/02 – zu § 99 BetrVG).
- (45) 2. Für die Mitarbeiterinnen C. und D., die in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung jeweils als Teamleitung eingesetzt werden, gilt die Anlage 33 zu den AVR Caritas, welche besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst enthält.
- (46) Dem § 11 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas ist zu entnehmen, dass sich die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B dieser Anlage richtet. Die Eingruppierungsgrundsätze im Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas gelten auch für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst (vgl. § 1 Abs. 1 und Abs. 2 der Anlage 33 zu den AVR Caritas).
- (47) Soweit für den vorliegenden Fall von Interesse, enthält der Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas folgende Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale:
- (48) **S 8b**
1. *Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Er-*

*fahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten*<sup>3, 5, 6</sup>

[...]

(49) **S 9**

1. *Erzieher / Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und mit fachlichen koordinierenden Aufgaben für mindestens zwei Mitarbeiter im Erziehungsdienst*<sup>3, 5, 6, 30</sup>
2. *(entfallen)*
3. *Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten*<sup>8</sup>
4. *Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind*<sup>4, 8</sup>
5. *Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit*<sup>7</sup>

(50) **S 12**

1. *Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten*<sup>11, 13, 28</sup>
2. *Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen*<sup>15</sup>
3. *Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen*<sup>19</sup>
4. *Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe*<sup>21, 24, 25</sup>
5. *Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe*<sup>21, 23</sup>

- (51) Die Anmerkungen („Hochziffern“) 7, 11 und 30 zu den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas lauten wie folgt:
- (52) **7** *Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiter zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "staatlich anerkannter Heilpädagoge" erworben haben.*
- (53) **11** *Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die*
- a) *Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,*
  - b) *Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,*
  - c) *begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,*
  - d) *begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,*
  - e) *Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9.*
  - f) *schwierige Fachberatung*
  - g) *schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit*
  - h) *Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.*
- (54) **30** *Der Dienstgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs eine monatliche Zulage an den Mitarbeiter zahlen, deren Höhe mindestens 80 Euro betragen soll.*
- (55) **3.** Nach § 35 Abs. 2 MAVO kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Eingruppierung nur verweigern, wenn
1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,  
[oder]
  2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

- (56) Die Beklagte stützt sich in beiden Fällen auf die Verweigerungsgründe nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 MAVO. Zum einen vertritt sie die Auffassung, die von der Klägerin für richtig gehaltene Eingruppierung der Mitarbeiterinnen C. und D. als Teamleiterinnen in die Entgeltgruppe S 9 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas (plus freiwillige Teamleiterzulage von 180 Euro) sei nicht rechters, sondern die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 sei die einzig schlüssige. Zum anderen meint sie, die beiden Mitarbeiterinnen würden benachteiligt, da ihre Vorgängerinnen als Teamleiterinnen nach Entgeltgruppe S 12 vergütet worden seien.
- (57) **4.** Nach der freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des Gerichts (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) liegen die von der Beklagten geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 bzw. Nr. 2 MAVO nicht vor.
- (58) **a)** Die Eingruppierung der beiden Teamleitungen C. (ab 01.04.2018) und D. (ab 01.07.2018) als Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas (vgl. § 11 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas), und zwar *ausschließlich* danach.
- (59) Falls die Klägerin in der Vergangenheit mehrere Phasen mit bestimmten Kriterien für die Besetzung von Teamleiterpositionen praktiziert hat, wirkt sich dies auf die Eingruppierung und insbesondere auf die „Eingruppierungsautomatik“ (vgl. Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas) nicht aus. Die Rechtsträger und Dienstgeber, die an die AVR Caritas gebunden sind, haben nämlich keine Kompetenz, von den AVR Caritas abweichende Eingruppierungsmerkmale festzulegen. (Entsprechendes gilt auch für die Mitarbeitervertretungen bei der Anwendung der AVR Caritas.) Derartige Eingruppierungsrichtlinien, die auch im öffentlichen Dienst vorkommen, mögen als interne Hilfsmittel bei der Beurteilung der Eingruppierung eine Rolle spielen. Das Ergebnis muss sich jedoch ausschließlich an den Eingruppierungsmerkmalen der einschlägigen Entgeltordnung messen lassen.
- (60) Ebenso wenig wirkt es sich auf die Eingruppierung der beiden Teamleitungen C. und D. aus, wenn ihre Vorgängerinnen Entgelt nach Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas erhalten haben (und die Mitarbeitervertretung der entsprechenden Eingruppierungsbeurteilung des Dienstgebers nicht nach § 35 Abs. 1 MAVO widersprochen hat). Auch insoweit bleibt es dabei, dass es bei jeder Eingruppierung ausschließlich auf die „Eingruppierungsautomatik“ nach den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen ankommt. Bei der Beantwortung der Frage nach der „richtigen“ Eingruppierung im konkreten Einzelfall gibt es keine Bindung an vorangegangene vermeintliche Präzedenzfälle und es gibt auch keine „Gleichheit im Unrecht“. Das heißt, falls eine anderweitige frühere Eingruppierungsbeurteilung unzutreffend

war, müssen sich die Rechtsträger und Dienstgeber hieran nicht festhalten lassen. (Entsprechendes gilt auch für die Mitarbeitervertretungen bei der Anwendung der AVR Caritas.)

- (61) **b)** Bei der Prüfung, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 35 Abs. 2 MAVO vorliegt, kommt es nur auf die Berechtigung der rechtzeitig und formgerecht vorgebrachten Gründe an, nicht darauf, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung – vielleicht aus anderen Gründen – hätte zu Recht verweigern können.
- (62) Ob sie sich gegen eine personelle Einzelmaßnahme wenden will, hängt allein von der Entschließung der Mitarbeitervertretung ab. Dasselbe gilt auch von den Gründen, die sie für ihre Verweigerung anführen will. Es gibt keine materiell richtige oder unrichtige Entscheidung der Mitarbeitervertretung, es gibt nur eine begründete oder unbegründete Zustimmungsverweigerung (zum weltlichen Recht der Arbeitnehmervertretungen vgl. etwa Bundesarbeitsgericht 3. Juli 1984 – 1 ABR 74/82 –; Bundesarbeitsgericht 17. November 2010 – 7 ABR 120/09 –; Arbeitsgericht Passau 27. Februar 2019 – 5 BV 14/18 –).
- (63) **c)** Die von der Beklagten mit ihrer Zustimmungsverweigerung geltend gemachten Gründe dafür, dass eine Eingruppierung der beiden Teamleitungen C. (ab 01.04.2018) und D. (ab 01.07.2018) in die Entgeltgruppe S 9 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas (plus funktionsbezogene Teamleiterzulage von 180 Euro) unter dem Gesichtspunkt des § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen (*hier: AVR Caritas*), eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt, greifen nicht durch.
- (64) Die Voraussetzungen der nach Meinung der Beklagten „einzig schlüssigen“ Eingruppierung in die insoweit allein in Betracht kommende Fallgruppe 1 der Entgeltgruppe S 12 sind nicht gegeben, jedenfalls derzeit noch nicht.
- (65) Bei den beiden Mitarbeiterinnen handelt es sich nicht um Sozialarbeiterinnen oder Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und auch nicht um Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung. Insoweit fehlt es ihnen an der in Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1 vorausgesetzten Qualifikation. Die beiden Teamleiterinnen sind auch nicht, jedenfalls derzeit noch nicht, als sonstige Mitarbeiterinnen anzusehen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- (66) Bei dem Tätigkeitsmerkmal der *gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen*, das sich auch in verschiedenen Tarifvertragsbestimmungen des öffentlichen Dienstes fand und findet, handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff (vgl. etwa Bundesarbeitsgericht 26. November

1980 – 4 AZR 809/78 –; Bundesarbeitsgericht 8. Oktober 1997 – 4 AZR 151/96 –). Wenn die einzugruppierende Mitarbeiterin keine Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin oder Heilpädagogin ist, kommt für sie hier nur die letzte Variante der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1 in Betracht. Danach muss die Mitarbeiterin zunächst subjektiv über die einer Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin oder Heilpädagogin gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Dabei wird zwar nicht ein Wissen und Können verlangt, wie es durch die Ausbildung zur staatlich anerkannten Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin oder Heilpädagogin vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes, wobei Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem eng begrenzten Teilgebiet nicht ausreichend sind. Außerdem muss die Mitarbeiterin *entsprechende Tätigkeiten* ausüben haben. Nur wenn diese beiden Erfordernisse *kumulativ* erfüllt sind, wird den Anforderungen der letzten Variante der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1 genügt (vgl. Bundesarbeitsgericht 8. Oktober 1997 – 4 AZR 151/96 – zur Eingruppierung einer Kinderpflegerin in der Tätigkeit als Erzieherin nach den Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst der Anlage 1a zum BAT/BL, mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen).

- (67) Bei der subjektiven Voraussetzung der *gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen* mag es zwar rechtlich möglich sein, aus der ausgeübten Tätigkeit einer Mitarbeiterin Rückschlüsse auf ihre Fähigkeiten und Erfahrungen zu ziehen. Daraus kann jedoch weder der Rechtssatz noch der allgemeine Erfahrungssatz hergeleitet werden, dass immer dann, wenn *sonstige Mitarbeiter* eine *entsprechende Tätigkeit* ausüben, diese auch über *gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen* verfügen. Vielmehr zeigt die Lebenserfahrung – so das Bundesarbeitsgericht –, dass *sonstige Mitarbeiter*, selbst wenn sie im Einzelfall eine *entsprechende Tätigkeit* ausüben, gleichwohl – anders als Mitarbeiter mit der in der ersten Variante vorausgesetzten Ausbildung – häufig an anderen Stellen deswegen nicht eingesetzt werden können, weil ihnen für andere Tätigkeiten Kenntnisse und Erfahrungen fehlen (vgl. Bundesarbeitsgericht 26. November 1980 – 4 AZR 809/78 –). Auch im Sozial- und Erziehungsdienst kann demnach nicht zwingend von der Ausübung einer *entsprechenden Tätigkeit* auf *gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen* der *sonstigen Mitarbeiter* geschlossen werden (vgl. Bundesarbeitsgericht 8. Oktober 1997 – 4 AZR 151/96 – mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen).
- (68) Angewandt auf den konkreten Fall bedeutet dies, dass jedenfalls derzeit – zum maßgeblichen Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht – nicht erkennbar ist, dass die beiden erst seit 01.04.2018 bzw. seit 01.07.2018 als Teamleitung tätigen Mitarbeiterinnen C. und D. das Wissensgebiet einer Mitarbeiterin mit der in der ersten Variante der Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1 vorausgesetzten Ausbildung (Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin, Heilpädagogin) mit ähnlicher Gründlichkeit beherrschen könnten. Hieran scheitert jedenfalls derzeit eine Eingruppierung in Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1, so dass of-

fen bleiben kann, ob auch das zusätzliche Merkmal „mit schwierigen Tätigkeiten“ (vgl. Anmerkung [„Hochziffer“] 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas) erfüllt wäre.

- (69) Andererseits ist nicht auszuschließen, dass die beiden Mitarbeiterinnen, denen die Klägerin die Funktion der Teamleitung offenbar zutraut, bei längerer Ausübung dieser Funktion und bei Teilnahme an von der Klägerin im Rahmen der Personalentwicklung anzubietenden Maßnahmen der Zusatzqualifikation in der Zukunft die Voraussetzungen einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1 erfüllen werden. Die Klägerin wird dies nach geraumer Zeit unter Beteiligung der Beklagten zu überprüfen haben.
- (70) **d)** Durch die Beurteilung der Klägerin, wonach die beiden Teamleitungen C. (ab 01.04.2018) und D. (ab 01.07.2018) in die Entgeltgruppe S 9 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas (plus funktionsbezogene Teamleiterzulage von 180 Euro) eingruppiert sind, werden die beiden betroffenen Mitarbeiterinnen unter dem Gesichtspunkt des § 35 Abs. 1 Nr. 2 MAVO nicht ohne sachliche Gründe benachteiligt.
- (71) Wie bereits erwähnt, gibt es bei der Beantwortung der Frage nach der „richtigen“ Eingruppierung im konkreten Einzelfall keine Bindung an vorangegangene vermeintliche Präzedenzfälle und auch keine „Gleichheit im Unrecht“. Der Normenvollzug durch zutreffende Anwendung der Eingruppierungsmerkmale unter Berücksichtigung der „Eingruppierungsautomatik“ kann nicht als Benachteiligung im Sinne des § 35 Abs. 1 Nr. 2 MAVO angesehen werden.
- (72) Die von der Klägerin für zutreffend erachtete Eingruppierung der beiden Teamleiterinnen C. und D. in Entgeltgruppe S 9 ist auch nicht ersichtlich „falsch“. Es handelt sich bei den beiden Mitarbeiterinnen um Heilerziehungspflegerinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit. Als Teamleitung dürften sie mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens zwei Mitarbeiter im Erziehungsdienst betraut sein.
- (73) **5.** Nach alledem ist die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen C. und D. in die Entgeltgruppe S 9 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu ersetzen, weil die von der Beklagten geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe nicht durchgreifen.
- (74) Das Kirchliche Arbeitsgericht hält es für angebracht und sachgerecht, den Zusatz „plus funktionsbezogene Teamleiterzulage von 180 Euro“ zur Klarstellung in die Entscheidungsformel aufzunehmen, zumal der Klageantrag den Zusatz „plus freiwillige Teamleiterzulage von 180 Euro“ enthält. Die von der Klägerin wohl in Anlehnung an die in Anmerkung („Hochziffer“) 30 zu den

Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas vorgesehene Zulage zur Deckung des Personalbedarfs gewährte Teamleiterzulage erfüllt faktisch die Funktion einer Zwischengruppe und ist so in das Entgeltgruppensystem bei der Klägerin eingebunden (zur Eingruppierung bei Gewährung einer Zulage vgl. etwa Bundesarbeitsgericht 24. Juni 1986 – 1 ABR 31/84 –; Bundesarbeitsgericht 2. April 1996 – 1 ABR 50/95 –; Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 16. Januar 2017 – 2 MV 18/16 –).

- (75) **III.** Gerichtsgebühren werden nach § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO nicht erhoben.
- (76) **IV.** Ein Grund für die Zulassung der Revision nach § 47 Abs. 2 KAGO ist nicht ersichtlich.
- (77) Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO. Es handelt sich um die Entscheidung von Einzelfällen im Zusammenhang mit der Eingruppierung zweier Mitarbeiterinnen in der Funktion als Teamleitung.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil ist weder für die Klägerin noch für die Beklagte ein Rechtsmittel gegeben.

Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.