

Titel:

Eingruppierung als ständige Vertretung von Leitern nach AVR Caritas

Normenkette:

AVR Caritas Anl. 33 § 11

MAVO Augsburg § 33 Abs. 3 S. 4, Abs. 4, § 35

Leitsätze:

Zu den Voraussetzungen der Eingruppierung als ständige Vertretung von Leitern nach Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 12 der Anlage 33 zu den AVR Caritas. (Rn. 106 – 119 und 137 – 139)

1. Bei der Feststellung der zutreffenden Eingruppierung anhand der Tätigkeitsmerkmale (hier: der Anlage 33 zu den AVR Caritas) ist in zeitlicher Hinsicht auf die anfallenden Arbeitsvorgänge abzustellen. Für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis maßgebend. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dabei kann je nach den Umständen des Einzelfalls die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Zur Tätigkeit rechnen dabei auch die Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben einer Beschäftigten bei der Bewertung zwecks Vermeidung einer "Atomisierung" der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind. (Rn. 100) (redaktioneller Leitsatz)

2. Qualifizierungsmerkmale (zB das Erfordernis selbstständiger Leistungen) liegen dann vor, wenn Arbeitsvorgänge, die den im jeweiligen Tätigkeitsmerkmal geforderten Anteil an der Gesamtarbeitszeit ausmachen, überhaupt in rechtserheblichem Ausmaß die Anforderungen dieser Qualifizierungsmerkmale erfüllen. Die kann etwa zu dem Ergebnis führen, dass zB ein zu 100 % selbstständige Leistungen erfordernder Arbeitsvorgang, der 49 % der Arbeitszeit ausmacht, nicht für die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe ausreicht, wohl aber ein 50 % der Arbeitszeit in Anspruch nehmender Arbeitsvorgang, der nur zu weniger als der Hälfte zB selbstständige Leistungen erfordert. Ein derartiges Ergebnis ist die Folge des Umstands, dass sich die maßgeblichen qualifizierenden Merkmale eben nicht auf die Arbeitszeit, sondern auf den Arbeitsvorgang beziehen. (Rn. 102) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die ständige Vertretung betrifft die Vertretung des unmittelbaren Vorgesetzten und ist nicht auf die Abwesenheit des Vertretenen beschränkt. Vielmehr ist der ständige Vertreter ein Anwesenheitsvertreter, der seine Tätigkeit auch ausüben muss, wenn sich der Vertretene im Dienst befindet, aber gerade nicht "greifbar" ist, weil er mit anderen (Leitungs-)Tätigkeiten beschäftigt ist. Die Aufgabe der ständigen Vertretung wird während der gesamten Arbeitszeit ausgeübt. Kein ständiger Vertreter ist dagegen der Abwesenheitsvertreter, dem die Vertretung nur bei Abwesenheit (Urlaub, Krankheit) des zu Vertretenden obliegt. (Rn. 138) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

AVR Caritas, Eingruppierung, ständige Vertretung von Leitungen, Mitarbeitervertretung, Zustimmungsersetzung

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin hat die notwendigen Auslagen der Beklagten zu tragen, auch für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende 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, ist Trägerin mehrerer Einrichtungen für Menschen mit Behinderung.

3

Sie beschäftigt in der Einrichtung B. etwa 750 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (ohne die Auszubildenden). Die Gesamtleitung dieser Einrichtung hat Herr C. inne, die stellvertretende Gesamtleitung Frau D.. Die Beklagte ist die für diese Einrichtung gewählte Mitarbeitervertretung (MAV). Bei der Klägerin finden die Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese A. (MAVO A) sowie die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) Anwendung.

4

Die Mitarbeiterin E. ist seit 01.04.2019 bei der Klägerin beschäftigt. Sie wurde mit Dienstvertrag vom 12.03.2019 (vgl. Anlage K 1 zur Klage vom 14.06.2024) als Betreuerin (Erzieherin) eingestellt und erhielt Vergütung nach Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas. Im September 2022 erhielt sie die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin B.A. Auf Grund eines Änderungsvertrages vom 03.11.2022 wurde ihr ab 01.10.2022 – mit Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung – Vergütung nach Entgeltgruppe S. 12 Ziff. 1 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas gewährt. Mit Änderungsvertrag vom 08.09.2023 (vgl. Anlage K 2 zur Klage) wurde vereinbart, dass die Mitarbeiterin E. ab 01.09.2023 als Bereichsleitung beschäftigt wird. § 4 Buchst. b) des Dienstvertrages vom 12.03.2019 in der Fassung der Änderung vom 08.09.2023 lautet wie folgt: „Sie ist in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 der Anlage 33 zu den AVR eingruppiert.“

5

Die Gesamtleitung der Einrichtung B. beantragte bei der beklagten MAV mit Schreiben vom 07.08.2023 (vgl. Anlage K 3 zur Klage) die Zustimmung zur Höhergruppierung der Mitarbeiterin E. in Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 12 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas als Bereichsleitung für Seniorenwohnen, T-ENE (= Tagesstruktur Erwachsene nach Erwerbsleben), X. und Y. in Teilzeit mit 35 Wochenstunden. Die Beklagte verweigerte mit Schreiben vom 09.08.2023 (vgl. Anlage K 4 zur Klage) ihre Zustimmung zur Höhergruppierung mit der Begründung, sie sehe die Mitarbeiterin E. als Sozialpädagogin in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 7. In einem Einigungsgespräch am 20.09.2023 wurde zwischen den Parteien keine Einigung über die Höhergruppierung der Mitarbeiterin E. erzielt. Die Beklagte teilte der Gesamtleitung mit E-Mail vom 20.09.2023 (vgl. Anlage K 5 zur Klage) mit, dass das Einigungsgespräch gescheitert sei.

6

Die Mitarbeiterin F. wurde von der Klägerin mit Dienstvertrag vom 13.09.2023 (vgl. Anlage K 6 zur Klage) ab 15.09.2023 als Bereichsleitung eingestellt. § 4 Buchst. b) des Dienstvertrages lautet wie folgt: „Sie ist in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 der Anlage 33 zu den AVR eingruppiert.“

7

Die Gesamtleitung der Einrichtung B. beantragte bei der beklagten MAV mit Schreiben vom 22.08.2023 (vgl. Anlage K 7 zur Klage) die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 12 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas als Bereichsleitung Kinder- und Jugendbereich, W., Z. in Teilzeit mit 20 Wochenstunden. Die Beklagte verweigerte mit Schreiben vom 23.08.2023 (vgl. Anlage K 8 zur Klage) ihre Zustimmung zur Eingruppierung mit der Begründung, die Fallgruppe 12 treffe nicht zu. In einem Einigungsgespräch am 20.09.2023 wurde zwischen den Parteien keine Einigung über die Eingruppierung der Mitarbeiterin F. erzielt. Die Beklagte teilte der Gesamtleitung mit E-Mail vom 20.09.2023 (vgl. Anlage K 5 zur Klage) mit, dass das Einigungsgespräch gescheitert sei.

8

Mit Schreiben vom 31.05.2024 (vgl. Anlage K 9 zur Klage) wiesen die jetzigen Prozessbevollmächtigten der Beklagten die Klägerin darauf hin, dass das Beteiligungsverfahren bezüglich der Eingruppierungen der Mitarbeiterinnen E. und F. derzeit nicht abgeschlossen und die Zustimmung der MAV weiterhin erforderlich sei.

9

Mit ihrer Klage vom 14.06.2024 begehrt die Klägerin nunmehr die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur vorgesehenen Höhergruppierung der Mitarbeiterin E. und zur vorgesehenen Eingruppierung der Mitarbeiterin F. jeweils in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.

10

Die Klägerin meint, es sei fraglich, ob die Beklagte hinreichend substantiierte Einwendungen gegen die vorgesehenen Eingruppierungen erhoben habe.

11

Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen E. und F. in Entgeltgruppe S. 15 stehe in beiden Fällen zwischen den Parteien nicht im Streit, sondern lediglich die Fallgruppe (Ziffer) der einschlägigen Entgeltgruppe S 15. Zwar könne auch die Angabe der Fallgruppe (Ziffer) in gewissen Fällen Gegenstand des Zustimmungsverfahrens sein, etwa wenn ein Bewährungsaufstieg von einer bestimmten (Erst-)Eingruppierung in eine bestimmte Fallgruppe abhängt oder ein Fallgruppenwechsel erfolge. Beides sei hier nicht der Fall, egal, ob Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 7 oder Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 einschlägig sei.

12

Jedenfalls seien beide Mitarbeiterinnen nach der Art der ihnen von der Klägerin zugewiesenen Tätigkeit nicht als Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit beschäftigt und somit nicht in Entgeltgruppe 15 Ziffer 7 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert. Vielmehr sei in beiden Fällen die Art der zugewiesenen und ausgeübten Tätigkeit diejenige einer Führungskraft als Bereichsleitung mit damit einhergehender Bestellung als ständige Vertreterinnen von Leitern von Heimen. Folglich seien die Mitarbeiterinnen E. und F. in Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 12 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas zutreffend eingruppiert.

13

Die Klägerin beantragt,

I. die Zustimmung der Beklagten zur Höhergruppierung der Bereichsleitung Frau E. ab 01.09.2023 in die Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 12 des Anhangs B der Anlage 33 AVR zu ersetzen;

II. die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Bereichsleitung Frau F. ab 15.09.2023 in die Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 12 des Anhangs B der Anlage 33 AVR zu ersetzen.

14

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

15

Die Beklagte vertritt den Standpunkt, sie habe die Zustimmung zur Höhergruppierung bzw. Eingruppierung in die Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu Recht verweigert.

16

Die Mitarbeiterin E. übe in der ihr seit 01.09.2023 übertragenen Tätigkeit als Bereichsleitung Seniorenwohnen, T-ENE, X. und Y. eine Tätigkeit als Sozialarbeiterin bzw. Sozialpädagogin mit schwierigen Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S. 12 Ziffer 1 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas aus. Darüber hinaus erfülle sie die Anforderungen der Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 7, da sie mindestens zu einem Drittel Tätigkeiten ausübe, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe S. 12 Ziffer 1 heraushöben.

17

Die Mitarbeiterin F. übe in der ihr seit 15.09.2023 übertragenen Tätigkeit als Bereichsleitung Kinder- und Jugendbereich, W., Z. eine Tätigkeit vergleichbar einer Sozialarbeiterin bzw. Sozialpädagogin mit schwierigen Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S. 12 Ziffer 1 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas aus. Darüber hinaus erfülle sie die Anforderungen der Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 7, da sie mindestens zu einem Drittel Tätigkeiten ausübe, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe S. 12 Ziffer 1 heraushöben.

18

Wenn sich die übertragene Tätigkeit als Bereichsleitung ganz überwiegend – zumindest zu mehr als zur Hälfte – durch eine besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12 heraushebe, erscheine sogar eine Eingruppierung der Mitarbeiterinnen E. und F. in Entgeltgruppe 17 Ziffer 5 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas als zutreffend.

19

Die Beklagte macht geltend, die Mitarbeiterinnen E. und F. seien jedenfalls nicht in Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 12 eingruppiert, weil sie nicht durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen des Gesamtleiters bestellt worden seien und es sich bei ihren Tätigkeiten als Bereichsleitung auch nicht um eine ständige Vertretung im Sinne der Ziffer 12 handele.

20

Das Beteiligungsrecht der beklagten MAV aus § 35 MAVO A umfasse hier auch die für die Eingruppierung relevante Ziffer. Je nach der Zuordnung zu Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 7 oder zu Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 12 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas träten unterschiedliche Rechtsfolgewirkungen ein. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in der Entgeltgruppe S. 15 bei Tätigkeiten der Ziffer 7 eingruppiert seien, erhielten nämlich ab dem 01.01.2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 €. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in der Entgeltgruppe S. 15 bei Tätigkeiten der Ziffer 12 eingruppiert seien, erhielten diese SuE-Zulage dagegen nicht.

21

Zwar sei die Begründung der Zustimmungsverweigerung durch die Beklagte knapp ausgefallen. Dies sei aber vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Parteien im Jahr 2023 regelmäßig Diskussionen über ihre Uneinigkeit betreffend die Eingruppierung verschiedener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 7 oder Ziffer 12 geführt hätten. Die Beklagte verweist in diesem Zusammenhang auf eine E-Mail des Gesamtleiters C. vom 25.07.2023 (vgl. Anlage B 1 zum Schriftsatz vom 15.08.2024), in der dieser gegenüber der Beklagten ausgeführt habe, weshalb aus Sicht der Klägerin eine Anwendung von Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 7 bei einer Bereichsleitung ausscheide.

22

Die Verpflichtung der Klägerin, die Kosten der anwaltlichen Vertretung der beklagten MAV zu tragen, folge aus § 17 MAVO in Verbindung mit § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO.

23

Wegen der Einzelheiten des hier nur knapp dargestellten Sach- und Streitstandes und der Rechtsausführungen der Parteien wird entsprechend § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 27 KAGO Bezug genommen auf die Schriftsätze der Klägerin vom 14.06.2024 und vom 23.09.2024, auf den Schriftsatz der Beklagten vom 15.08.2024, auf sämtliche eingereichten Unterlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 27.11.2024.

Entscheidungsgründe

24

Die Klage hat weder mit dem Antrag I. noch mit dem Antrag II. Erfolg.

25

1. Die Klage ist zulässig.

26

1.1. Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Das vorliegende Verfahren betrifft eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese A. (MAVO A). Die Klägerin begehrt mit ihren Anträgen I. und II. die Ersetzung der Zustimmung der beklagten MAV zur Höhergruppierung bzw. Eingruppierung zweier Mitarbeiterinnen nach § 33 Abs. 4 in Verbindung mit § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO A.

27

Das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) für die Bayerischen (Erz-)Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO örtlich zuständig, weil die Beklagte ihren Sitz in dessen Dienstbezirk hat.

28

1.2. Das Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin für ihre Zustimmungsersetzungsanträge ergibt sich aus § 33 Abs. 4 MAVO A. Die Zustimmung der Beklagten gilt nicht bereits nach § 33 Abs. 3 Satz 4 MAVO als erteilt.

29

In dem sog. Einigungsgespräch am 20.09.2023 wurde zwischen den Parteien keine Einigung über die Höhergruppierung bzw. Eingruppierung der Mitarbeiterinnen E. und F. erzielt. Streitig blieb jedenfalls, ob innerhalb der Entgeltgruppe S. 15 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas die Fallgruppe 12 (so die Klägerin) oder die Fallgruppe 7 (so die Beklagte) einschlägig ist. Das Zustimmungsrecht der Beklagten nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO A erstreckt sich im vorliegende Fall auch auf die maßgebliche Fallgruppe, denn es treten je nachdem unterschiedliche Rechtsfolgen ein (vgl. Kirchlicher Arbeitsgerichtshof 19. März 2010 – M 16/09 –; Bundesarbeitsgericht 27. Juli 1993 – 1 ABR 11/93 –; Bundesarbeitsgericht 19. Oktober 2011 – 4 ABR 119/09 –). Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in Entgeltgruppe S. 15 bei Tätigkeiten der Ziffer 7 eingruppiert sind, erhalten nämlich nach § 11 Abs. 5 Satz 2 der Anlage 33 zu den AVR Caritas ab dem 01.01.2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 €, während bei Tätigkeiten der Ziffer 12 diese Zulage nicht anfällt. Dass es sich hierbei um eine eingruppierungsbezogene Fragestellung handelt, ergibt sich auch aus der Überschrift des § 11 der Anlage 33 zu den AVR Caritas („Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“).

30

Es oblag der beklagten Mitarbeitervertretung, innerhalb von drei Tagen nach Abschluss des sog. Einigungsgesprächs am 20.09.2023 zu erklären, ob sie die Zustimmung erteilt oder verweigert (vgl. § 33 Abs. 3 Satz 3 MAVO A). Die Beklagte teilte der Gesamtleitung mit E-Mail vom 20.09.2023 (vgl. Anlage K 5 zur Klage vom 14.06.2024) mit, dass das Einigungsgespräch gescheitert sei. Damit war für die Klägerin hinreichend deutlich erkennbar, dass die Beklagte ihre Zustimmung zur vorgesehenen Höher- bzw. Eingruppierung der Mitarbeiterinnen E. und F. weiterhin verweigerte. Folglich greift die Zustimmungsfiktion des § 33 Abs. 3 Satz 4 MAVO A nicht ein.

31

Spätestens durch das Schreiben der jetzigen Prozessbevollmächtigten der Beklagten vom 31.05.2024 (vgl. Anlage K 9 zur Klage) musste die Klägerin davon ausgehen, dass die Beklagte das Beteiligungsverfahren bezüglich der Eingruppierungen der Mitarbeiterinnen E. und F. wegen Verweigerung ihrer Zustimmung als nicht abgeschlossen ansehe. Bei einem Festhalten der Klägerin an der von ihr vorgesehenen Eingruppierung in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas war die Klägerin daher nach § 33 Abs. 4 MAVO A gehalten, das Kirchliche Arbeitsgericht zur Ersetzung der Zustimmung anzurufen.

32

2. Der Antrag I. dahingehend, dass die Zustimmung der Beklagten zur Höhergruppierung der Mitarbeiterin E. ab 01.09.2023 in die Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 12 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas ersetzt werden möge, wird als unbegründet abgewiesen.

33

Die Beklagte hat die von der Klägerin erbetene Zustimmung zu dieser Höhergruppierung im Ergebnis zu Recht verweigert.

34

2.1. Die Eingruppierung (und auch die Höhergruppierung) eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin ist dessen oder deren 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 22. Juni 2012 – AS 07/12 –; Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 4. Februar 2019 – 2 MV 18/18 –; Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 11. März 2024 – 1 MV 12/23 –; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 8. Auflage 2019, § 35, Rn. 5 f.). Die in § 35 Abs. 1 Nr. 1 bzw. Nr. 2 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

2.1.1. 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, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33. 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 Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

40

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 bis 4 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, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33 genannt sind, gelten als ein Tätigkeitsmerkmal, mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach Absatz b Sätze 2 und 3 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.

43

(d) Die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Dienstvertrag anzugeben.

44

2.1.2. Die Eingruppierung ist keine konstitutive Maßnahme, sondern ein Akt der Rechtsanwendung. Wie sich aus Abschnitt I Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas ergibt, „ist“ der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nach den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert (sog. Eingruppierungsautomatik oder Tarifautomatik). Er oder sie „wird“ also nicht durch eine konstitutive Entscheidung des Dienstgebers eingruppiert, übrigens auch nicht durch die in Abschnitt I Abs. d vorgesehene Angabe der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe im Dienstvertrag (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 24. Juli 2024 – 2 MV 5/24 – sowie für den Bereich des öffentlichen Dienstes Bundesarbeitsgericht 21. August 2013 – 4 AZR 656/11 –). Vielmehr beurteilt der Dienstgeber bei der Eingruppierung die Rechtslage. Dementsprechend handelt es sich bei dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 bzw. Nr. 2 MAVO A um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 4. Februar 2019 – 2 MV 18/18 –; Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 11. März 2024 – 1 MV 12/23 – sowie zu § 99 BetrVG Bundesarbeitsgericht 30. Oktober 2003 – 8 ABR 47/02 –).

45

2.2. Zwischen den Parteien ist streitig, ob die Mitarbeiterin E., die ab 01.04.2019 Entgelt nach Entgeltgruppe S 8b und ab 01.10.2022 Entgelt nach Entgeltgruppe S. 12 erhalten hat, auf Grund ihrer Tätigkeit als Bereichsleitung ab 01.09.2023 in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 höhergruppiert ist.

46

Die §§ 1 und 11 der Anlage 33 zu den AVR Caritas lauten auszugsweise wie folgt:

47

„§ 1 Geltungsbereich

48

(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.

49

(2) Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. Abschnitte Ia, Ic, IIIA, V, VII und XIV der Anlage 1, Anlagen 1b, 2d, 3, 6 und 6a sowie § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung. Anlage 5 gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, §§ 5 bis 5g, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.

50

(3) (RK Ost): [...]

51

§ 11 Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

52

(1) Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage.

(2) [...]

(2a) [...]

(3) [...]

(4) [...]

53

(5) Mitarbeiter, die in einer der Entgeltgruppen S. 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Mitarbeiter, die in Entgeltgruppe S 11b, S. 12 bei Tätigkeiten der Ziffer 1, S. 14, oder S. 15 bei Tätigkeiten der Ziffer 7 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben.

54

Der Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas enthält zu den Entgeltgruppen S. 12, S. 15 und S. 17 unter anderem folgende Tätigkeitsmerkmale:

55

S. 12

56

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung 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^{11, 13, 28}

57

2. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen¹⁵

58

3. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen¹⁷

59

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 21, 24, 25

60

5. Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe 21, 23

61

S. 15

62

1. bis 6. (weggefallen)

63

7. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung 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, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S. 12 heraushebt ¹³

64

8. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen 1, 8, 9

65

9. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind 1, 4, 8, 9

66

10. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX ^{1,8}

67

11. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind ^{4, 8, 9}

68

12. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe bestellt sind ^{1,4, 10}

69

S. 17

70

1. bis 3. (weggefallen)

71

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind ^{1, 4, 9, 10}

72

5. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung 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, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S. 12 heraushebt¹³

73

6. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten und Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit²⁹

74

7. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen oder mindestens zwölf Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe 9, 21, 24, 25

75

8. Mitarbeiter als technischer Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 300 Plätzen^{16, 17}

76

9. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen^{15, 17}

77

10. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen^{1,8, 9}

78

11. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind 1, 4, 8, 9

79

12. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen^{1, 8, 9}

80

13. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind^{1,4, 8, 9}

81

Die Anmerkungen („Hochziffern“) 4, 10 und 13 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S. 2 bis S. 18, die bei der Eingruppierung zu beachten sind, lauten wie folgt:

82

„Anmerkung 4“

Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. Je Kindertagesstätte soll ein ständiger Vertreter des Leiters bestellt werden.“

83

Anmerkung 10

Heime der Erziehungs-, Behinderten- oder Jugendhilfe sind Heime, in denen überwiegend Personen ständig leben, die Hilfen nach den §§ 53 ff. SGB XII oder § 67 SGB XII erhalten, oder in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche oder junge Erwachsene mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig leben.

84

Anmerkung 13

Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz

„Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

Anmerkung zu Satz 3 und 4:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2026 ausgesetzt.

85

2.3. Nach der freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des Kirchlichen Arbeitsgerichts (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) ist die Zustimmungsverweigerung der Beklagten begründet.

86

2.3.1. Bei der Eingruppierung oder Höhergruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf die „Entscheidung“ (= Beurteilung) des Dienstgebers nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 bzw. Nr. 2 MAVO A der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nach § 35 Abs. 2 MAVO A nur verweigern, wenn

87

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt, (und/oder)

88

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.

89

Bei der Prüfung, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 35 Abs. 2 MAVO A vorliegt, kommt es nur auf die Berechtigung der rechtzeitig und formgerecht vorgebrachten Gründe an, nicht etwa darauf, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung – vielleicht aus anderen Gründen – hätte zu Recht verweigern können.

90

Die über eine beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme des Dienstgebers informierte Mitarbeitervertretung hat nämlich folgende Optionen: Sie kann einer vom Dienstgeber vorgesehenen personellen Einzelmaßnahme zustimmen oder die Zustimmung ausdrücklich verweigern oder die Wochenfrist des § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO verstreichen lassen. Ob sie sich gegen eine personelle Einzelmaßnahme wenden will, hängt allein von der Entschließung der Mitarbeitervertretung ab. Dasselbe gilt auch für die Gründe, 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 (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 16. Mai 2022 – 2 MV 23/21 –; Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 19. Oktober 2022 – 2 MV 5/22 –; Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 24. Juli 2024 – 2 MV 5/24 –; zum weltlichen Recht der Arbeitnehmervertretungen vgl. etwa Bundesarbeitsgericht 3. Juli 1984 – 1 ABR 74/82 –; Bundesarbeitsgericht 17. November 2010 – 7 ABR 120/09 – sowie Arbeitsgericht Passau 27. Februar 2019 – 5 BV 14/18 –).

91

Es steht der Mitarbeitervertretung also frei, ob sie sich gegen eine vom Dienstgeber vorgesehene Eingruppierung wenden will oder nicht. Im Falle der Zustimmungsverweigerung bestimmt die Mitarbeitervertretung das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts dahingehend, ob aus den im Zustimmungsverfahren – hier: in der „Begründung bei Nichtzustimmung“ vom 09.08.2023 (vgl. Anlage K 4 zur Klage) bzw. vom 23.08.2023 (vgl. Anlage K 8 zur Klage) und in der E-Mail der Beklagten vom

20.09.2023 (vgl. Anlage K 5 zur Klage) – angeführten Gründen die Zustimmungsverweigerung gerechtfertigt ist oder nicht.

92

In den „unstreitigen“ Fällen, in denen der Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung eine Eingruppierung übereinstimmend richtig oder übereinstimmend falsch beurteilen, kommt es zu keinem Zustimmungsersetzungsverfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht.

93

2.3.2. Die Beklagte hat in ihrer „Begründung bei Nichtzustimmung“ vom 09.08.2023 (vgl. Anlage K 4 zur Klage) und in ihrer E-Mail vom 20.09.2023 (vgl. Anlage K 5 zur Klage) die Zustimmung zu der vom Klägerin vorgesehenen Höhergruppierung der Mitarbeiterin E. in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas nicht in pauschaler Art und Weise und nicht mit einer bloßen Wiederholung des Gesetzeswortlauts verweigert, sondern hinreichend deutlich zu erkennen gegeben, worauf ihre Zustimmungsverweigerung beruht, nämlich dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin E. innerhalb der Entgeltgruppe S. 15 nicht die Voraussetzungen der Fallgruppe 12, sondern die der Fallgruppe 7 erfülle. Diese Erwägungen hat sie im Wesentlichen in ihr Vorbringen im vorliegenden Rechtsstreit übernommen.

94

Die Argumentation der Beklagten ist dem Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO A zuzuordnen. Sie rügt einen Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung.

95

Das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit auf die Frage bezogen, ob die Klägerin bei der vorgesehenen Höhergruppierung der Mitarbeiterin E. in Entgeltgruppe S. 15 die einschlägige Fallgruppe richtig beurteilt hat oder nicht. Dagegen kommt es nicht darauf an, ob die Mitarbeiterin E. in Entgeltgruppe 17 Ziffer 5 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas zutreffend eingruppiert sein könnte. Dieses völlig neue Argument hat die Beklagte nämlich im Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 3 und Abs. 4 MAVO A offenbar nicht geltend gemacht, sondern erst im Schriftsatz ihres Prozessbevollmächtigten vom 15.08.2024.

96

2.3.3. Die Zustimmungsverweigerung der Beklagten ist begründet. Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung der Mitarbeiterin E. als Bereichsleitung in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas verstößt unter dem Gesichtspunkt des § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO A gegen Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas (im Bereich der Regionalkommission Bayern) sowie gegen § 11 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas.

97

2.3.3.1. Zunächst ist festzuhalten, dass es für die Eingruppierung der Mitarbeiterin E. und auch für die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts über die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung keine Rolle spielt, welches Entgelt vermeintlich vergleichbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten oder erhalten haben.

98

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben die Eingruppierung (und auch die Höhergruppierung) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jedem Einzelfall zu beurteilen bzw. mitzubeurteilen. Für die zutreffende Eingruppierung kommt es auf die gesamte von dem betreffenden Mitarbeiter oder der betreffenden Mitarbeiterin nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit an, nicht auf die anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Beurteilung in anderweitigen Fällen. Eine – möglicherweise unzutreffende – Beurteilung der Eingruppierung in der Vergangenheit durch Dienstgeber und/oder Mitarbeitervertretung oder ein Absehen der Mitarbeitervertretung von der Zustimmungsverweigerung in früheren, vermeintlich vergleichbaren Fällen haben daher nicht zur Folge, dass es der Mitarbeitervertretung verwehrt wäre, in einem neuen Fall die Zustimmung zu der vom Dienstgeber für zutreffend erachteten Eingruppierung zu verweigern.

99

2.3.3.2. Für die Beurteilung der zutreffenden Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 33 zu den AVR Caritas sind – ebenso wie bei der Eingruppierung nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes – Arbeitsvorgänge zu bilden. Dies ergibt sich aus Abschnitt I Abs. b der Anlage 1 zu den AVR

Caritas. Danach ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm oder ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. 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.

100

Bei der Feststellung der zutreffenden Eingruppierung anhand der Tätigkeitsmerkmale (hier: der Anlage 33 zu den AVR Caritas) ist also in zeitlicher Hinsicht auf die anfallenden Arbeitsvorgänge abzustellen. Für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs ist das Arbeitsergebnis maßgebend. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dabei kann je nach den Umständen des Einzelfalls die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Zur Tätigkeit rechnen dabei auch die Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben einer Beschäftigten bei der Bewertung zwecks Vermeidung einer „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind (vgl. Bundesarbeitsgericht 10. Dezember 2014 – 4 AZR 773/12 –; Bundesarbeitsgericht 28. Februar 2018 – 4 AZR 816/16 – mit weiteren Nachweisen).

101

Die Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt bei der Bestimmung der Arbeitsvorgänge außer Betracht. Erst nachdem der Arbeitsvorgang bestimmt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten (vgl. Bundesarbeitsgericht 18. März 2015 – 4 AZR 59/13 –; Bundesarbeitsgericht 28. Februar 2018 – 4 AZR 816/16 – mit weiteren Nachweisen).

102

Qualifizierungsmerkmale (z.B. das Erfordernis selbstständiger Leistungen) liegen dann vor, wenn Arbeitsvorgänge, die den im jeweiligen Tätigkeitsmerkmal geforderten Anteil an der Gesamtarbeitszeit ausmachen, überhaupt in rechtserheblichem Ausmaß die Anforderungen dieser Qualifizierungsmerkmale erfüllen. Das Bundesarbeitsgericht begründet dies damit, dass die Tarifvertragsparteien seit dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) 1975 den Arbeitsvorgang zur grundlegenden und universalen Bezugsgröße für die Eingruppierung gemacht haben (vgl. Bundesarbeitsgericht 19. März 1986 – 4 AZR 642/84 –; Bundesarbeitsgericht 20. Oktober 1993 – 4 AZR 45/93 –; Bundesarbeitsgericht 18. Mai 1994 – 4 AZR 461/93 – mit weiteren Nachweisen). Diese Rechtsprechung kann etwa zu dem Ergebnis führen, dass z.B. ein zu 100% selbstständige Leistungen erfordernder Arbeitsvorgang, der 49% der Arbeitszeit ausmacht, nicht für die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe ausreicht, wohl aber ein 50% der Arbeitszeit in Anspruch nehmender Arbeitsvorgang, der nur zu weniger als der Hälfte z.B. selbstständige Leistungen erfordert. Ein derartiges Ergebnis ist die Folge des Umstands, dass sich die maßgeblichen qualifizierenden Merkmale eben nicht auf die Arbeitszeit, sondern auf den Arbeitsvorgang beziehen (vgl. Bundesarbeitsgericht 20. Oktober 1993 – 4 AZR 45/93 – zu § 22 BAT 1975).

103

2.3.3.3. Es ist davon auszugehen, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin E. als Bereichsleitung für Seniorenwohnen, T-ENE (= Tagesstruktur Erwachsene nach Erwerbsleben), X. und Y. einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstellt.

104

Nach dem Vorbringen der Klägerin übt die Mitarbeiterin E. Führungsaufgaben als Bereichsleitung des ihr zugewiesenen Teilbereichs aus, indem sie diesen organisiert, strukturiert und überwacht und das dem Teilbereich zugeordnete Personal der Beklagten (Erzieher, Erzieherinnen, Krankenschwestern, Heilerziehungspfleger, Heilerziehungspflegerinnen, Heilerziehungspflegehelfer, Heilerziehungspflegehelferinnen, Sozialarbeiter, Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen, Sozialpädagoginnen) in dem ihr zugewiesenen Arbeitsbereich als Bereichsleitung fachlich anleitet, organisiert und überwacht.

105

Enthält die zugewiesene Tätigkeit eine Leitungsaufgabe (hier: Leitung eines Teilbereichs der Einrichtung), dienen in der Regel alle Einzeltätigkeiten dem einheitlichen Arbeitsergebnis der Leitung, so dass alle zu dieser Leitungsaufgabe gehörenden Einzeltätigkeiten einen Arbeitsvorgang bilden. Das einheitliche

Arbeitsergebnis der Tätigkeit der Mitarbeiterin E. als Bereichsleitung ist die Organisation, Strukturierung, Koordinierung und Überwachung der Abläufe und des Personals in dem ihr zugewiesenen Teilbereich.

106

2.3.3.4. Bei der gesamten von der Mitarbeiterin E. auszuübenden Tätigkeit als Bereichsleitung für Seniorenwohnen, T-ENE, X. und Y. mag es sich also um einen einheitlichen Arbeitsvorgang (mit Zusammenhangstätigkeiten) handeln. Jedoch ist die Mitarbeiterin E. nicht in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert, weil die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit als Bereichsleitung nicht den Tätigkeitsmerkmalen dieser Fallgruppe entspricht.

107

2.3.3.4.1. Das Eingruppierungsmerkmal der ständigen Vertreter oder Vertreterinnen findet sich auch in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, beispielsweise

- in Teil B. Abschnitt XI. 2. der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TVöD-VKA, dort etwa in Entgeltgruppe P 9, Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 2, Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 2, Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 2, Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 2;
- in Teil B. Abschnitt XXIV. der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TVöD-VKA, dort etwa in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppen 2, 4 und 5;
- in § 16 Buchst. d) des TV-Ärzte/VKA;
- in § 12 Entgeltgruppe Ä 4 des TV-Ärzte (Länder);
- in Teil II. Abschnitt 20.1. der Anlage A (Entgeltordnung) zum TV-L, dort etwa in Entgeltgruppe S. 15, Entgeltgruppe S. 16 Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S. 17;
- in Teil II. Abschnitt 20.2 der Anlage A (Entgeltordnung) zum TV-L, dort etwa in Entgeltgruppe S. 9 Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S. 13 Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S. 16 Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S. 17 Fallgruppe 2.

108

Insbesondere haben die Tätigkeitsmerkmale in Teil B. Abschnitt XXIV. Entgeltgruppe S. 15

Fallgruppe 5 der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TVöD (VKA), nämlich

- Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind,

109

große Ähnlichkeit mit den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas, nämlich

- Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe bestellt sind.

110

In den grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TVöD (VKA) heißt es unter Nr. 10: „Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.“ In den Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L) heißt es unter Nr. 7: „Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.“ Diese Bestimmungen entsprechen der Anmerkung („Hochziffer“) 4 Satz 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S. 2 bis S. 18 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.

111

Die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte für Arbeitssachen zum Eingruppierungsmerkmal der ständigen Vertreter oder Vertreterinnen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes kann vor diesem Hintergrund für die Auslegung des entsprechenden Eingruppierungsmerkmals in den Vergütungs- und Entgeltregelungen der AVR Caritas herangezogen werden.

112

2.3.3.4.2. Nach der freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des Kirchlichen Arbeitsgerichts (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) ist die Mitarbeiterin E. als Bereichsleitung für Seniorenwohnen, T-ENE, X. und Y. nicht in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert.

113

Die Mitarbeiterin E. ist nicht durch ausdrückliche Anordnung zur ständigen Vertreterin des Gesamtleiters bestellt worden (dazu im Folgenden unter 2.3.3.4.2.1.) und sie erfüllt bei der von ihr auszuübenden Tätigkeit als Bereichsleitung auch nicht das Eingruppierungsmerkmal der ständigen Vertreterin (dazu im Folgenden unter 2.3.3.4.2.2.).

114

2.3.3.4.2.1. Nach § 1 des Dienstvertrages vom 12.03.2019 in der Fassung der Änderung vom 08.09.2023 (vgl. Anlage K 2 zur Klage) wird die Mitarbeiterin E. ab 01.09.2023 „als Bereichsleitung beschäftigt“.

115

Dabei handelt es sich um eine vertragliche Bestimmung zur Hauptleistungspflicht der Mitarbeiterin E. nach § 611a Abs. 1 BGB und nicht um eine Bestellung zur ständigen Vertreterin des Gesamtleiters. Selbst wenn man annähme, dass eine solche Bestellung auch im Dienstvertrag erfolgen könnte, fehlt es doch an einer Bestellung durch ausdrückliche Anordnung. Der Begriff der ständigen Vertretung kommt im Dienstvertrag nicht vor. Zwar heißt es dort in § 4 Buchst. b) in der Fassung der Änderung vom 08.09.2023 (vgl. Anlage K 2 zur Klage), dass die Mitarbeiterin E. ab 01.09.2023 in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 der Anlage 33 zu den AVR eingruppiert „ist“. Dabei handelt es sich jedoch lediglich um die in Abschnitt I Abs. d der Anlage 1 zu den AVR Caritas vorgesehene – nicht konstitutive – Angabe der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe im Dienstvertrag (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 24. Juli 2024 – 2 MV 5/24 – sowie für den Bereich des öffentlichen Dienstes Bundesarbeitsgericht 21. August 2013 – 4 AZR 656/11 –).

116

Weiter dürfte eine Bestellung zum ständigen Vertreter oder zur ständigen Vertreterin voraussetzen, dass das zuständige Vertretungsorgan des Arbeitgebers oder Rechtsträgers die in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas (bzw. in den entsprechenden Tarifvertragsbestimmungen) verlangte ausdrückliche Anordnung trifft. So war etwa in dem vom Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 14. August 1991 – 4 AZR 25/91 – entschiedenen Fall der ständige Vertreter des Leiters einer Universitätsklinik durch Beschluss des Klinikum-Vorstandes ausdrücklich bestellt worden.

117

() 2.3.3.4.2.2. Die von der Mitarbeiterin E. als Bereichsleitung auszuübende Tätigkeit erfüllt auch nicht die Voraussetzungen einer ständigen Vertretung (hier: des Gesamtleiters C.) im Sinne von Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas und der Anmerkung 4 Satz 1 hierzu.

118

Die ständige Vertretung betrifft die Vertretung des unmittelbaren Vorgesetzten und ist nicht auf die Abwesenheit des Vertretenen beschränkt. Vielmehr ist der ständige Vertreter ein Anwesenheitsvertreter, der seine Tätigkeit auch ausüben muss, wenn sich der Vertretene im Dienst befindet, aber gerade nicht „greifbar“ ist, weil er mit anderen (Leitungs-)Tätigkeiten beschäftigt ist. Die Aufgabe der ständigen Vertretung wird während der gesamten Arbeitszeit ausgeübt. Kein ständiger Vertreter ist dagegen der Abwesenheitsvertreter, dem die Vertretung nur bei Abwesenheit (Urlaub, Krankheit) des zu Vertretenden obliegt (vgl. Bundesarbeitsgericht 14. August 1991 – 4 AZR 25/91 –; Bundesarbeitsgericht 28. Januar 1998 – 4 AZR 577/96 –; Bundesarbeitsgericht 21. Oktober 1998 – 10 AZR 224/98 –; W. Mayrhofer, ZTR 2019, 73 ff. – mit weiteren Nachweisen).

119

Selbst wenn man unterstellte, dass die Mitarbeiterin E. als Bereichsleitung den Gesamtleiter C. auch in dessen Anwesenheit vertritt, ist das Merkmal der ständigen Vertretung im Sinne von Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas und der Anmerkung 4 Satz 1 gleichwohl nicht erfüllt. Die ständige Vertretung muss sich nämlich auf den gesamten Aufgabenbereich des oder der zu Vertretenden, hier des Gesamtleiters C., erstrecken (vgl. W. Mayrhofer, ZTR 2019, 73 ff. – mit weiteren

Nachweisen). Der Mitarbeiterin E. obliegt aber nur die Bereichsleitung für Seniorenwohnen, T-ENE, X. und Y.. Falls sie den Gesamtleiter auch in dessen Anwesenheit nur in diesem Bereich vertritt, reicht dies für eine ständige Vertretung im Sinne von Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas nicht aus. Dass die Mitarbeiterin E. über den Bereich hinaus, für den sie zuständig ist, den Gesamtleiter auch in dessen Anwesenheit vertritt, ist nicht ersichtlich. Vielmehr dürfte die stellvertretende Gesamtleiterin D. dazu berufen sein, den Gesamtleiter C. in dessen gesamten Aufgabenbereich ständig zu vertreten.

120

2.3.4. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zu der von der Klägerin für zutreffend erachteten Eingruppierung der Mitarbeiterin E. ist begründet

121

Die Beklagte hat bei ihrer Zustimmungsverweigerung darauf abgestellt, dass die Mitarbeiterin E. als Bereichsleitung in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 7, also nicht in die von der Klägerin herangezogene Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert sei. Dementsprechend ist das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf die Frage nach der einschlägigen Fallgruppe beschränkt.

122

Nach den Ausführungen im Abschnitt 2.3.3.4. ist die Mitarbeiterin E. jedenfalls nicht in die Fallgruppe 12 der Entgeltgruppe 15 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas einzugruppiert. Die von der Klägerin begehrte Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Höhergruppierung der Mitarbeiterin E. in Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas kann daher nicht erfolgen.

123

Folglich hat die Beklagte ihre Zustimmung zu der von der Klägerin für zutreffend erachteten Einstufung zu Recht verweigert, so dass der Klage auf Ersetzung der Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nicht stattzugeben ist.

124

In welche andere Fallgruppe der Entgeltgruppe 15 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas die Mitarbeiterin E. gegebenenfalls eingruppiert ist, kann offen bleiben, da es hierauf für die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts über die von der Klägerin begehrte Zustimmungsersetzung nicht ankommt.

125

3. Der Antrag II. dahingehend, dass die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. ab 15.09.2023 in die Entgeltgruppe S. 15 Ziffer 12 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas ersetzt werden möge, wird ebenfalls als unbegründet abgewiesen.

126

Die Beklagte hat auch die von der Klägerin erbetene Zustimmung zu dieser Eingruppierung im Ergebnis zu Recht verweigert.

127

3.1. Für die Eingruppierung der Mitarbeiterin F. gelten die Ausführungen in den obigen Abschnitten 2.1. bis 2.3.3.4.1. entsprechend mit folgenden Maßgaben:

128

3.1.1. Die Beklagte hat in ihrer „Begründung bei Nichtzustimmung“ vom 23.08.2023 (vgl. Anlage K 8 zur Klage) und in ihrer E-Mail vom 20.09.2023 (vgl. Anlage K 5 zur Klage) die Zustimmung zu der von der Klägerin vorgesehenen Eingruppierung der Mitarbeiterin F. Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas nicht in pauschaler Art und Weise und nicht mit einer bloßen Wiederholung des Gesetzeswortlauts verweigert, sondern hinreichend deutlich zu erkennen gegeben, worauf ihre Zustimmungsverweigerung beruht, nämlich dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin F. innerhalb der Entgeltgruppe S. 15 nicht die Voraussetzungen der Fallgruppe 12 erfülle („die Fallgruppe 12 trifft nicht zu“), sondern die der Fallgruppe 7. Diese Erwägungen hat sie im Wesentlichen in ihr Vorbringen im vorliegenden Rechtsstreit übernommen.

129

Die Argumentation der Beklagten ist dem Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO A zuzuordnen. Sie rügt einen Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung.

130

Das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit auch hier auf die Frage bezogen, ob die Klägerin bei der vorgesehenen Höhergruppierung der Mitarbeiterin F. in Entgeltgruppe S. 15 die einschlägige Fallgruppe richtig beurteilt hat oder nicht. Dagegen kommt es nicht darauf an, ob die Mitarbeiterin F. in Entgeltgruppe 17 Ziffer 5 (des Anhangs B) der Anlage 33 zu den AVR Caritas zutreffend eingruppiert sein könnte. Dieses völlig neue Argument hat die Beklagte nämlich im Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 3 und Abs. 4 MAVO A offenbar nicht geltend gemacht, sondern erst im Schriftsatz ihres Prozessbevollmächtigten vom 15.08.2024.

131

3.1.2. Bei der gesamten von der Mitarbeiterin F. auszuübenden Tätigkeit als Bereichsleitung Kinder- und Jugendbereich, W., Z. mag es sich also um einen einheitlichen Arbeitsvorgang (mit Zusammenhangstätigkeiten) handeln. Jedoch ist die Mitarbeiterin F. nicht in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert, weil die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit als Bereichsleitung nicht den Tätigkeitsmerkmalen dieser Fallgruppe entspricht.

132

3.2. Nach der freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des Kirchlichen Arbeitsgerichts (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) ist die Mitarbeiterin F. als Bereichsleitung Kinder- und Jugendbereich, W., Z. nicht in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert.

133

Die Mitarbeiterin F. ist nicht durch ausdrückliche Anordnung zur ständigen Vertreterin des Gesamtleiters bestellt worden (dazu im Folgenden unter 3.2.1.) und sie erfüllt bei der von ihr auszuübenden Tätigkeit als Bereichsleitung auch nicht das Eingruppierungsmerkmal der ständigen Vertreterin (dazu im Folgenden unter 3.2.2.).

134

3.2.1. Nach § 1 des Dienstvertrages vom 13.09.2023 (vgl. Anlage K 6 zur Klage) wird die Mitarbeiterin F. ab 15.09.2023 „als Bereichsleitung eingestellt“.

135

Dabei handelt es sich um eine vertragliche Bestimmung zur Hauptleistungspflicht der Mitarbeiterin F. nach § 611a Abs. 1 BGB und nicht um eine Bestellung zur ständigen Vertreterin des Gesamtleiters. Selbst wenn man annähme, dass eine solche Bestellung auch im Dienstvertrag erfolgen könnte, fehlt es doch an einer Bestellung durch ausdrückliche Anordnung. Der Begriff der ständigen Vertretung kommt im Dienstvertrag vom 13.09.2023 (vgl. Anlage K 6 zur Klage) nicht vor. Zwar heißt es dort in § 4 Buchst. b), dass die Mitarbeiterin F. in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 der Anlage 33 zu den AVR eingruppiert „ist“. Dabei handelt es sich jedoch lediglich um die in Abschnitt I Abs. d der Anlage 1 zu den AVR Caritas vorgesehene – nicht konstitutive – Angabe der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe im Dienstvertrag (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen [Erz-]Diözesen 24. Juli 2024 – 2 MV 5/24 – sowie für den Bereich des öffentlichen Dienstes Bundesarbeitsgericht 21. August 2013 – 4 AZR 656/11 –).

136

Weiter dürfte eine Bestellung zum ständigen Vertreter oder zur ständigen Vertreterin voraussetzen, dass das zuständige Vertretungsorgan des Arbeitgebers oder Rechtsträgers die in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas (bzw. in den entsprechenden Tarifvertragsbestimmungen) verlangte ausdrückliche Anordnung trifft. So war etwa in dem vom Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 14. August 1991 – 4 AZR 25/91 – entschiedenen Fall der ständige Vertreter des Leiters einer Universitätsklinik durch Beschluss des Klinikum-Vorstandes ausdrücklich bestellt worden.

137

3.2.2. Die von der Mitarbeiterin F. als Bereichsleitung auszuübende Tätigkeit erfüllt auch nicht die Voraussetzungen einer ständigen Vertretung (hier: des Gesamtleiters C.) im Sinne von Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas und der Anmerkung 4 Satz 1 hierzu.

138

Die ständige Vertretung betrifft die Vertretung des unmittelbaren Vorgesetzten und ist nicht auf die Abwesenheit des Vertretenen beschränkt. Vielmehr ist der ständige Vertreter ein Anwesenheitsvertreter, der seine Tätigkeit auch ausüben muss, wenn sich der Vertretene im Dienst befindet, aber gerade nicht „greifbar“ ist, weil er mit anderen (Leitungs-)Tätigkeiten beschäftigt ist. Die Aufgabe der ständigen Vertretung wird während der gesamten Arbeitszeit ausgeübt. Kein ständiger Vertreter ist dagegen der Abwesenheitsvertreter, dem die Vertretung nur bei Abwesenheit (Urlaub, Krankheit) des zu Vertretenden obliegt (vgl. Bundesarbeitsgericht 14. August 1991 – 4 AZR 25/91 –; Bundesarbeitsgericht 28. Januar 1998 – 4 AZR 577/96 –; Bundesarbeitsgericht 21. Oktober 1998 – 10 AZR 224/98 –; W. Mayrhofer, ZTR 2019, 73 ff. – mit weiteren Nachweisen).

139

Selbst wenn man unterstellte, dass die Mitarbeiterin F. als Bereichsleitung den Gesamtleiter C. auch in dessen Anwesenheit vertritt, ist das Merkmal der ständigen Vertretung im Sinne von Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas und der Anmerkung 4 Satz 1 gleichwohl nicht erfüllt. Die ständige Vertretung muss sich nämlich auf den gesamten Aufgabenbereich des oder der zu Vertretenden, hier des Gesamtleiters C., erstrecken (vgl. W. Mayrhofer, ZTR 2019, 73 ff. – mit weiteren Nachweisen). Der Mitarbeiterin F. obliegt aber nur die Bereichsleitung Kinder- und Jugendbereich, W., Z.. Falls sie den Gesamtleiter auch in dessen Anwesenheit nur in diesem Bereich vertritt, reicht dies für eine ständige Vertretung im Sinne von Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas nicht aus. Dass die Mitarbeiterin F. über den Bereich hinaus, für den sie zuständig ist, den Gesamtleiter auch in dessen Anwesenheit vertritt, ist nicht ersichtlich. Vielmehr dürfte die stellvertretende Gesamtleiterin D. dazu berufen sein, den Gesamtleiter C. in dessen gesamten Aufgabenbereich ständig zu vertreten.

140

3.3. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zu der von der Klägerin für zutreffend erachteten Eingruppierung der Mitarbeiterin F. ist begründet

141

Die Beklagte hat bei ihrer Zustimmungsverweigerung darauf abgestellt, dass die Mitarbeiterin F. als Bereichsleitung in Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 7, also nicht in die von der Klägerin herangezogene Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert sei. Dementsprechend ist das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf die Frage nach der einschlägigen Fallgruppe beschränkt.

142

Nach den Ausführungen im Abschnitt 3.2. ist die Mitarbeiterin F. jedenfalls nicht in die Fallgruppe 12 der Entgeltgruppe 15 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas einzugruppieren. Die vom Klägerin begehrte Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 12 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas kann daher nicht erfolgen.

143

Folglich hat die Beklagte ihre Zustimmung zu der von der Klägerin für zutreffend erachteten Einstufung zu Recht verweigert, so dass der Klage auf Ersetzung der Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nicht stattzugeben ist.

144

In welche andere Fallgruppe der Entgeltgruppe 15 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas die Mitarbeiterin F. gegebenenfalls eingruppiert ist, kann offen bleiben, da es hierauf für die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts über die von der Klägerin begehrte Zustimmungsersetzung nicht ankommt.

145

4. Es obliegt der Klägerin, die angesichts der (begründeten) Zustimmungsverweigerung der Beklagten noch nicht beendeten Mitbestimmungsverfahren zur Höhergruppierung der Mitarbeiterin E. und zur

Eingruppierung der Mitarbeiterin F. weiterzuführen und die Beklagte gegebenenfalls um Zustimmung zur Höher- bzw. Eingruppierung in eine andere Fallgruppe der Entgeltgruppe S. 15 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu ersuchen. Nach Auffassung der Beklagten erfüllt die gesamte von der Mitarbeiterin E. bzw. von der Mitarbeiterin F. auszuübende Tätigkeit die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S. 15 Fallgruppe 7, gegebenenfalls sogar die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S. 17 Fallgruppe 5 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas.

146

5. Gerichtsgebühren werden nach § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO nicht erhoben.

147

Der Kostenausspruch, wonach die Klägerin die notwendigen Auslagen der Beklagten, auch für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten, zu tragen hat, beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Spiegelstrich 4 MAVO A.

148

Danach trägt der Dienstgeber die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen. Zu den erforderlichen Kosten gehören auch die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitsachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.

149

Die Notwendigkeit einer fachkundigen Beratung und Vertretung ist im vorliegenden Fall angesichts der in der Regel komplexen Rechtsmaterie der Eingruppierung zu bejahen. Hinzu kommt, dass sich auch die Klägerin anwaltlich vertreten lässt.

150

6. Die Revision wird nicht zugelassen.

151

Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO. Sie betrifft Eingruppierungen zweier Mitarbeiterinnen als „Bereichsleitung“ nach Maßgabe der Anlage 33 zu den AVR Caritas unter Berücksichtigung der konkreten Einzelfallumstände. Das Kirchliche Arbeitsgericht hat dabei auf die gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Merkmalen einer ständigen Vertretung zurückgreifen können. Es ist auch nicht ersichtlich, dass das vorliegende Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht (vgl. § 47 Abs. 2 Buchst. b) KAGO).