

Titel:

**Eingruppierung einer Verwaltungsmitarbeiterin für Seminarorganisation nach AVR Caritas –
Stufenzuordnung**

Normenketten:

AVR Caritas Anl. 1, Anl. 2

MAVO München und Freising § 33 Abs. 3 S. 4, Abs. 4, § 35

Leitsätze:

Zur Eingruppierung einer Verwaltungsmitarbeiterin für Seminarorganisation nach Anlage 2 zu den AVR Caritas, insbesondere zur Anrechnung von Berufsjahren bzw. anderweitiger beruflicher Tätigkeit und zur Stufenzuordnung. (Rn. 103 – 124)

1. Bei der Feststellung der zutreffenden Eingruppierung anhand der Tätigkeitsmerkmale (hier: der Anlage 2 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. 107) (redaktioneller Leitsatz)

2. Im Hinblick auf die für die Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit einer Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation ist es geboten, im Rahmen der Stufenzuordnung nur solche Zeiten einer anderweitigen beruflichen Tätigkeit (hier: als Zahnmedizinische Fachangestellte) nach Abschnitt Ia Abs. g oder Abs. h der Anlage 1 zu den AVR Caritas anzurechnen, in denen die Mitarbeiterin im Rahmen dieser anderweitigen Tätigkeit mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Verwaltung beschäftigt war. (Rn. 120) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

AVR Caritas, Eingruppierung, Verwaltungsmitarbeiter, Zustimmungsverweigerung, Mitarbeitervertretung, Anrechnung, Berufsjahre, berufliche Tätigkeit, Stufenzuordnung

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die notwendigen Auslagen der Beklagten, auch für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Der Kläger begehrt die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin nach Maßgabe der Anlage 2 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas).

2

Der klagende C.-Verband ist Träger zahlreicher Einrichtungen der Caritas im Bereich der Erzdiözese München und Freising, darunter des Instituts B. in M..

3

Die Beklagte ist die für die Einrichtung A. gewählte und für dieses Institut zuständige Mitarbeitervertretung (MAV). In der Einrichtung A. finden die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München und

Freising (MAVO MuFS) sowie die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) Anwendung.

4

Der Kläger schrieb vom 12.10. bis 15.11.2023 und vom 12.12.2023 bis 24.01.2024 eine Stelle „Verwaltungsmitarbeiter Seminarorganisation (m/w/d)“ beim Institut B. aus (vgl. Anlage K 1 zur Klage vom 15.04.2024). Mit Schreiben vom 07.01.2024 bewarb sich Frau D. (im Folgenden: D.) für eine Stelle als Verwaltungsmitarbeiterin im Bereich Büromanagement der Caritas (vgl. Anlagenkonvolut K 3 zur Klage). Die Bewerberin D. hat von September 1988 bis Juli 1991 eine Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) absolviert, die sie erfolgreich abgeschlossen hat. Von Juli 1991 bis Februar 1998 ist sie als ZFA in verschiedenen Zahnarztpraxen tätig gewesen. Von Februar 1998 bis Juli 2007 hat sie Kindererziehungszeiten zurückgelegt und von September 2007 bis April 2008 eine Weiterbildung zur Büroassistentin absolviert. Seit Juli 2008 ist sie wieder als ZFA tätig gewesen, seit Juli 2010 als ZFA mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Verwaltung in einer Zahnarztpraxis in E..

5

Der Kläger entschied sich, die Bewerberin D. als Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation zum 01.03.2024 einzustellen, und bat die beklagte Mitarbeitervertretung auch um Zustimmung zur Eingruppierung von D. in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas (vgl. Anlage K 2 zur Klage). Die Beklagte lehnte die Zustimmung ab. Daraufhin lud der Kläger die Beklagte zum sog. Einigungsgespräch, welches am 19.02.2024 stattfand. Nach diesem Gespräch führte der Kläger gegenüber der Beklagten in einer E-Mail vom 19.02.2024 unter anderem Folgendes aus (vgl. Anlage K 4 zur Klage):

6

„...“

Wir wollen Frau D. [...] in der VG 5c Ziffer 48c Stufe 9 der Anlage 2 AVR Caritas einstellen. Diese Eingruppierung basiert auf der Anerkennung ihrer bisherigen Berufserfahrung, um ihr ein arbeitsmarktgerechtes Angebot zu machen. Die Alternative besteht darin, ihr ein Entgelt anzubieten, das unter ihrem aktuellen Gehalt liegt. Sie können sich sicherlich selbst ausmalen, wie hoch unsere Chancen dann sind Frau D. [...] zu gewinnen.

7

Basis für die Anerkennung ist, dass Frau D. [...] in ihrer aktuellen Tätigkeit Verwaltungstätigkeiten ausübt, die sie befähigen bei uns im Institut B. die Tätigkeiten als Verwaltungsmitarbeiterin erfolgreich auszuführen. Diese administrativen Tätigkeiten erfüllt sie seit 07.2010. Zudem hat sie in ihrer Tätigkeit von 01.07.2008 – 30.06.2010 vielseitige Verwaltungstätigkeiten ausgeübt (siehe Zeugnis in SF). Zudem erkennen wir die zuvor ausgeübten Tätigkeiten an, um ihre Lebensleistung zu würdigen und um überhaupt in der Lage zu sein, ihr ein marktgerechtes Angebot zu machen. Wäre sie 1991 im C.-Verband eingestiegen und hätte sie sich später zur Verwaltungsmitarbeiterin weiterentwickelt, dann würde ihre zuvor fachfremde Berufserfahrung auch anerkannt. Dies stellt also keine Besserstellung gegenüber Bestandsmitarbeitenden dar.

8

Somit kommen wir mit dem Bewährungsaufstieg ausgehend von der VG 6b Ziffer 57 Stufe 1 in die VG 5c Stufe 9. Dabei rechnen wir vier Jahre für den Bewährungsaufstieg in die VG 5c [Dabei Verlust einer Stufe wegen Höhergruppierung] und danach zwei Jahre pro Stufe. Nach 22 Berufsjahren landet man dabei bei der VG 5c Stufe 9. Da im Einigungsgespräch aufgekommen ist, wir würden ihre Kindererziehungszeit anerkennen: Nein diese Zeiten erkennen wir natürlich nicht an. Wir sehen aber eine Bewerberin, die in ihrem Leben schon viele Herausforderungen gemeistert hat und wollen sie für den Verband gewinnen.

...“

9

Die MAV-Vorsitzende teilte dem Kläger per E-Mail vom 21.02.2024 mit (vgl. Anlage K 5 zur Klage vom 15.04.2024):

10

„..., wir stimmen der Einstellung von Frau D. [...] nach § 34 (1) MAVO zu, die Eingruppierung lehnen wir nach § 35 (1) Satz 1 MAVO ab. Nach § 35 (2) Satz 2 verweigern wir die Zustimmung, weil der begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin ohne sachliche Gründe bevorzugt werden soll.

11

Für die Anrechnung von Zeiten auf die Zeit einer Bewährung nach Ia (Anlage 1 der AVR) liegen keine Zeiten im Geltungsbereich der AVR oder einem vergleichbaren Vergütungssystem vor. Insofern wäre eine Eingruppierung in Vergütungsgruppe 5c Stufe 1 vorzunehmen (Anlage 2).

12

Nach Anlage 1 Abschnitt Ia Satz (h) kann eine anderweitige berufliche Tätigkeit ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war. Wie in anderen Geschäftsbereichen des C.-Verbandes üblich, wurden bei früheren Einstellungen einschlägige Berufserfahrungen außerhalb der AVR bis zur Hälfte der Berufsjahre anerkannt. Wir sehen daher keine Grundlage, der Eingruppierung in Vergütungsgruppe 5c Stufe 9 zuzustimmen.

13

Wir stimmen der Vergütungsgruppe 5c Stufe 4 zu. ...“

14

Mit seiner Klage vom 15.04.2024 begehrt der Kläger nunmehr die gerichtliche Klärung der Eingruppierung der Mitarbeiterin D.

15

Der Kläger bringt vor, es sei unzutreffend, dass er ein System habe bzw. eine Regel anwende, wonach er bei einschlägigen Berufserfahrungen außerhalb der AVR nur die Hälfte der jeweiligen Berufsjahre anerkenne. Er habe die Berufsjahre auch in anderen Fällen zum Teil vollständig, zum Teil zur Hälfte, zum Teil gar nicht angewendet. Der Kläger übe vielmehr stets ein Ermessen im Einzelfall aus.

16

Ohnehin komme es hierauf vorliegend gar nicht an, da Frau D. bereits seit Anfang 1991 Verwaltungstätigkeiten ausübe (inkl. einer Unterbrechung von neun Jahren für ihre Kindererziehungszeiten), somit seit 24 Jahren. Für das Erreichen der Stufe 9 der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c der Anlage 2 zu den AVR Caritas würden bereits 18 Berufsjahre genügen.

17

Der Kläger vertritt den Standpunkt, mangels Mitteilung ausreichender Zustimmungsverweigerungsgründe gemäß § 35 Abs. 2 MAVO durch die beklagte Mitarbeitervertretung sei die Mitarbeiterin D. seit 01.03.2024 in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas eingruppiert. Die Beklagte habe die Zustimmung mit der Begründung verweigert, dass es bislang „üblich“ gewesen sei, einschlägige Berufserfahrungen außerhalb der AVR „bis zur Hälfte der Berufsjahre“ anzuerkennen. Dies genüge den Anforderungen an einen ordnungsgemäßen Widerspruch gemäß § 35 Abs. 2 MAVO nicht. Es fehle an der Mitteilung konkreter, einzelfallbezogener Tatsachen, weshalb ein Verweigerungsgrund gemäß § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO einschlägig sein könnte.

18

Hilfsweise sei die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D. in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas zu ersetzen. Gemäß Abschnitt Ia Buchst. (h) der Anlage 1 zu den AVR Caritas könne eine anderweitige berufliche Tätigkeit ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung gewesen sei und dies im Dienstvertrag vereinbart werde. Hier seien gerade die zuvor ausgeübten „Verwaltungstätigkeiten“ Voraussetzung für die Einstellung der Mitarbeiterin D. gewesen. Sie sei als „Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation“ eingestellt worden. Der Kläger habe kein bestimmtes „System“ der Anrechnung von Berufsjahren außerhalb der AVR und habe sein Ermessen vorliegend rechtsfehlerfrei ausgeübt.

19

Der Kläger beantragt,

I. festzustellen, dass die Mitarbeiterin D. ab 01.03.2024 in ihrer Tätigkeit als

„Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation“ in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas eingruppiert ist;

II. hilfsweise:

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D. ab 01.03.2024 in ihrer Tätigkeit als „Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation“ in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas zu ersetzen.

20

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

21

Die Beklagte vertritt den Standpunkt, sie habe der Eingruppierung der Mitarbeiterin D. in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas zu Recht nicht zugestimmt. Die Beklagte habe die Zustimmung nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO MuFS verweigert, da die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, eine kircheneigene Ordnung, eine Dienstvereinbarung oder gegen sonstiges geltendes Recht verstoße. Die vom Kläger vorgesehene Stufenzuordnung sei unzutreffend.

22

Einwände gegen die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c der Anlage 2 zu den AVR Caritas seien dabei von der Beklagten grundsätzlich nicht erhoben worden. Streit bestehe einzig über die Einstufung der Mitarbeiterin D. in die Stufe 9.

23

Die Vorbeschäftigungszeit bei anderen Arbeitgebern sei bei dem Bewährungsaufstieg von Frau D. nach Abschnitt Ia Abs. (h) der Anlage 1 zu den AVR Caritas berücksichtigt worden. Durch diesen Bewährungsaufstieg habe sie eine Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c der Anlage 2 zu den AVR Caritas erreicht.

24

Hiervon zu unterscheiden sei die Zuordnung zu einer bestimmten Regelvergütungsstufe. Auch die Stufenzuordnung, die aufgrund der Anrechnung förderlicher Zeiten vorgenommen werde, sei Rechtsanwendung.

25

In der Stellenbeschreibung (vgl. Anlage K 1 zur Klage) werde angegeben, dass jemand für die Stelle des Verwaltungsmitarbeiters Seminarorganisation (m/w/d) gesucht werde, der bereits Berufserfahrung im Bereich der Verwaltung sammeln habe können und eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation mitbringe. Die Beklagte gehe daher von einer Anrechenbarkeit der Tätigkeiten von Frau D. erst ab Juli 2010 aus. Aus dem Lebenslauf (vgl. Anlagenkonvolut K 3 zur Klage) ergebe sich, dass Frau D. erst im Zeitraum von Juli 2007 bis April 2008 eine Weiterbildung zur Büroassistentin absolviert habe. Erst ab Juli 2010 habe sie in einer Zahnarztpraxis mit dem Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich der Verwaltung gearbeitet. Damit sei erst ab Juli 2010 eine für die vorgesehene Tätigkeit förderliche Verwaltungstätigkeit ausgeübt worden. Im Rahmen der Anmerkung 3 zu Abschnitt III A der Anlage 1 zu den AVR Caritas könnten Aspekte wie die Würdigung der Lebensleistung oder das Unterbreiten eines marktgerechten Angebots nicht berücksichtigt werden.

26

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 den Schriftsatz des Klägers vom 15.04.2024, auf den Schriftsatz der Beklagten vom 12.06.2024, auf sämtliche eingereichten Unterlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 24.07.2024.

27

Im Termin am 24.07.2024 hat der Klägervertreter erklärt, es bestünden keine Bedenken gegen die Übernahme der Anwaltskosten der Beklagten durch den Kläger (vgl. Seite 2 des Sitzungsprotokolls vom 24.07.2024).

Entscheidungsgründe

28

Die Klage wird sowohl mit dem Hauptantrag als auch mit dem Hilfsantrag abgewiesen.

29

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 Erzdiözese München und Freising (MAVO MuFS). Der Kläger stellt bei dem Hauptantrag I. darauf ab, dass die Zustimmung der Beklagten zu einer Eingruppierung nach § 33 Abs. 3 Satz 4 MAVO MuFS als erteilt gelte bzw. begehrt mit dem Hilfsantrag II. die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zu einer Eingruppierung nach § 33 Abs. 4 in Verbindung mit § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuFS.

30

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.

31

2. Der Hauptantrag I. auf Feststellung, dass die Mitarbeiterin D. ab 01.03.2024 in ihrer Tätigkeit als „Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation“ in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas eingruppiert ist, hat keinen Erfolg.

32

2.1. Der Feststellungsantrag I. ist zulässig.

33

Das Interesse des Klägers an einer alsbaldigen Feststellung im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO (in Verbindung mit § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG und § 27 KAGO) ergibt sich mit Rücksicht auf § 33 Abs. 3 und 4 MAVO MuFS.

34

Die Parteien haben am 19.02.2024 ein sog. Einigungsgespräch (= Verhandlung im Sinne von § 33 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 MAVO MuFS) über die Eingruppierung der Mitarbeiterin D. geführt. Es oblag der Mitarbeitervertretung, innerhalb von drei Tagen nach Abschluss des sog. Einigungsgesprächs zu erklären, ob sie die Zustimmung erteilt oder verweigert (vgl. § 33 Abs. 3 Satz 3 MAVO MuFS). Hätte sie sich innerhalb dieser Frist nicht (oder nicht hinreichend substantiiert) geäußert, gälte die Zustimmung nach § 33 Abs. 3 Satz 4 MAVO MuFS als erteilt. Dann bedürfte es keines Zustimmungsersetzungsverfahrens beim Kirchlichen Arbeitsgericht (hier: Hilfsantrag II.), weil ein solches vom Dienstgeber nur einzuleiten ist, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung form- und fristgerecht verweigert (vgl. § 33 Abs. 4 in Verbindung mit §§ 33 Abs. 3, 35 Abs. 2 MAVO MuF).

35

2.2. Der Feststellungsantrag I. ist allerdings unbegründet.

36

Die Zustimmung der beklagten Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung bzw. Einstufung der Mitarbeiterin D. ab 01.03.2024 in ihrer Tätigkeit als „Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation“ in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas gilt nicht nach § 33 Abs. 3 Satz 4 MAVO MuFS als erteilt.

37

Die Beklagte stützt sich nach den Angaben in der E-Mail der MAV-Vorsitzenden vom 21.02.2024 (vgl. Anlage K 5 zur Klage vom 15.04.2024), also innerhalb der dem sog. Einigungsgespräch vom 19.02.2024 folgenden Frist von drei Tagen (vgl. § 33 Abs. 3 Satz 3 MAVO MuFS), auf einen Verweigerungsgrund, der unter § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO MuFS eingeordnet werden kann, nämlich darauf, dass der begründete Verdacht bestehe, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin ohne sachliche Gründe bevorzugt werden solle. Weiter kann dieser E-Mail entnommen werden, dass die Beklagte die vorgesehene Stufenzuordnung für rechtlich unzutreffend erachtet, weil die Maßnahme gegen Abschnitt Ia Abs. h der Anlage 1 zu den AVR

Caritas und damit gegen eine kircheneigene Ordnung im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO MuFS verstoße.

38

Dieses Vorbringen der Beklagten ist für eine Zustimmungsverweigerung hinreichend substantiiert, denn es lässt unter dem Gesichtspunkt des § 35 Abs. 2 MAVO MuFS deutlich erkennen, worauf die Zustimmungsverweigerung gestützt wird. Die Anforderungen hierfür sind nicht so hoch anzusetzen, wie in einem gerichtlichen Verfahren über die Eingruppierung oder über die Zustimmungsersetzung, denn das Mitbestimmungsverfahren ist nicht als Rechtsstreit konzipiert (vgl. zu § 99 BetrVG Bundesarbeitsgericht 28. April 1998 – 1 ABR 50/97 –).

39

3. Der Hilfsantrag II. fällt zur Entscheidung an, nachdem der Hauptantrag I. abgewiesen wird. Dieser Hilfsantrag auf Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D. ab 01.03.2024 in ihrer Tätigkeit als „Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation“ in die Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas hat ebenfalls keinen Erfolg.

40

3.1. Der Hilfsantrag II. ist zulässig.

41

Das Rechtsschutzbedürfnis des Klägers für seinen Zustimmungsersetzungsantrag ergibt sich ohne weiteres aus § 33 Abs. 4 MAVO MuFS.

42

3.2. Der Hilfsantrag II. ist allerdings unbegründet.

43

Die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D. in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas ist nicht zu ersetzen. Die Beklagte hat die vom Kläger erbetene Zustimmung im Ergebnis zu Recht verweigert.

44

3.2.1. Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuFS der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

45

Der Dienstgeber unterrichtet nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO MuFS die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung.

46

Auf das Arbeitsverhältnis der für das Institut B. eingestellten Mitarbeiterin D. finden die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) Anwendung; hiernach richtet sich auch ihre Eingruppierung.

47

3.2.2. Die Beklagte hat nicht die Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterin und auch nicht die Zustimmung zu der vom Kläger vorgesehenen Eingruppierung in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c der Anlage 2 zu den AVR Caritas verweigert. Sie hat jedoch die Zustimmung zu der vom Kläger für zutreffend erachteten Stufenzuordnung in die Stufe 9 der Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c verweigert. Dabei stützt sie sich nach ihren Angaben in der E-Mail vom 21.02.2024 (vgl. Anlage K 5 zur Klage) auf einen Verweigerungsgrund, der unter § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO MuFS eingeordnet werden kann, nämlich darauf, dass der begründete Verdacht bestehe, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin ohne sachliche Gründe bevorzugt werden solle. Weiter kann dieser E-Mail entnommen werden, dass die Beklagte die vorgesehene Stufenzuordnung für rechtlich unzutreffend erachtet, weil die Maßnahme gegen Abschnitt Ia Abs. h der Anlage 1 zu den AVR Caritas und damit gegen eine kircheneigene Ordnung im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO MuFS verstoße. Ob dieser Argumentation zu folgen ist und die Zustimmungsverweigerung deswegen gerechtfertigt ist, wird nicht im Rahmen der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit der Klage geprüft.

48

3.2.3. Die Eingruppierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ist deren oder 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. KAG Rottenburg-Stuttgart 22. Juni 2012 – AS 07/12 –; KAG Bayern 4. Februar 2019 – 2 MV 18/18 –; KAG Bayern 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 MAVO MuFS 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).

49

3.2.3.1. Die für die Eingruppierung maßgeblichen Grundsätze sind im Abschnitt I (Eingruppierung) der Anlage 1 (Vergütungsregelung) zu den AVR Caritas (im Bereich der Regionalkommission Bayern) wie folgt geregelt:

50

(a) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

51

(b) Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

52

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.

53

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.

54

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

55

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

56

(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 Unterabs. 2 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.

57

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

58

3.2.3.2. Die für die Anrechnung von Zeiten auf die Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2 bis 2d geforderten Zeiten maßgeblichen Grundsätze sind im Abschnitt Ia der Anlage 1 (Vergütungsregelung) zu den AVR Caritas (im Bereich der Regionalkommission Bayern) wie folgt geregelt:

59

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die Eingruppierung oder die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. Zulage von der Zurücklegung einer Zeit der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung abhängig, erfolgt die Anrechnung der Zeit nach folgenden Grundsätzen:

60

(a) Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten entsprechend ihrer Bezeichnung voll angerechnet.

61

(b) Zeiten einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung müssen nicht un-unterbrochen zurückgelegt sein. Die Zeiten einer Unterbrechung sind jedoch nicht auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung anzurechnen.

62

(c) Folgende Zeiten einer Unterbrechung sind auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten anzurechnen: Zeiten eines Urlaubs nach den §§ 3 und 4 der Anlage 14 zu den AVR, des § 10 Abs. 3 der Anlage 14 zu den AVR in der bis zum 31. Dezember 1995 gültigen Fassung und nach dem Neunten Sozialgesetzbuch, Zeiten einer Dienstbefreiung nach § 10 Abs. 2 und 3 AT, Zeiten einer Freistellung zur Fort- und Weiterbildung nach § 10a AT, Zeiten einer Dienstunfähigkeit nach Abschnitt XII Abs. a der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen, in den Fällen des Abschnitts XII Abs. d Unterabs. 3 der Anlage 1 zu den AVR bis zu 28 Wochen und Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz.

63

Betragen die Zeiten der Dienstunfähigkeit oder der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz mehr als ein Viertel der im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung, sind diese Zeiten nicht anzurechnen.

64

(d) Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die Eingruppierung von der Erfüllung einer Bewährungszeit abhängig, so ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn sich der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Die Anforderungen ergeben sich aus dem Tätigkeitsmerkmal, dessen Voraussetzungen die dem Mitarbeiter übertragene Tätigkeit erfüllt und die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist.

65

(e) Auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung sind alle im Geltungsbereich der AVR verbrachten Zeiten in dem für das Aufrücken jeweils maßgebenden Tätigkeitsmerkmal zusammenzurechnen.

66

(f) Dies gilt auch für Zeiten, die bei vergleichbarer Tätigkeit und entsprechender Eingruppierung in einem den AVR vergleichbaren Vergütungssystem im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche, der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist, verbracht worden sind.

67

(g) Außerhalb der genannten Bereiche verbrachte Berufsjahre können bei vergleichbarer Tätigkeit und entsprechender Eingruppierung auf die vorgenannten Zeiten entsprechend ihrer Benennung angerechnet werden.

68

(h) Eine anderweitige berufliche Tätigkeit kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war und dies im Dienstvertrag vereinbart wird.

69

(i) Der Mitarbeiter ist nach Ablauf der im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung höhergruppiert. Die sich aus der Höhergruppierung ergebende Vergütung erhält der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird.

70

3.2.3.3. Die Anfangsregelvergütung, der Stufenaufstieg und die Höhergruppierung sind für die Mitarbeiter, die unter die Anlagen 2, 2d und 2e fallen, in §§ 1 und 2 des Abschnitts III A der Anlage 1 (Vergütungsregelung) zu den AVR Caritas wie folgt geregelt:

71

§ 1 Anfangsregelvergütung

72

(a) Jeder neu eingestellte Mitarbeiter erhält die Anfangsregelvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe gemäß Anlage 3 zu den AVR in der Fassung der Region, unter deren Regelungszuständigkeit seine Einrichtung fällt. Bei Einstellung im Anschluss an ein Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber wird der Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung (horizontale Wiedereinstellung) abweichend von Satz 1 der im vorhergehenden Dienstverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt, soweit es zwischen den Dienstverhältnissen zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung gekommen ist.

73

(b) Nach je zwei Jahren erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

74

(c) Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, die Tabellenvergütung nach der neuen Stufe.

75

§ 2 Höhergruppierung

76

(a) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Differenzbetrag zwischen der Anfangsregelvergütung (1. Stufe) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Aufrückungsgruppe höher ist als seine bisherige Regelvergütung, höchstens jedoch die Endregelvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe 2 jedoch die Regelvergütung der nächst niedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsregelvergütung (1. Stufe).

77

(b) Wird der Mitarbeiter nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Vergütungsgruppe höhergruppiert, so ist die Regelvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Abs. (a) zu berechnen.

78

(c) Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung der Regelvergütung nach § 1 Abs. (b) mit dem einer Höhergruppierung des Mitarbeiters zusammen, so ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe vorzunehmen und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

79

(d) Nach der Höhergruppierung erhält der Mitarbeiter erstmals vom Beginn des Monats, in dem er die zwei Jahre nach § 1 Abs. (b) gerechnet ab seiner Einstellung vollendet, bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

80

Die Anmerkung 3 zu Abschnitt III A der Anlage 1 (Vergütungsregelung) zu den AVR Caritas lautet wie folgt:

81

„Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.“

82

3.2.3.4. 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 nach den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert (sog. Eingruppierungsautomatik oder Tarifautomatik). Er „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. für den Bereich des öffentlichen Dienstes Bundesarbeitsgericht 21. August 2013 – 4 AZR 656/11 –). Vielmehr beurteilt der Dienstgeber bei der Eingruppierung die Rechtslage.

83

Dementsprechend handelt es sich bei dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuFS um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (vgl. KAG Bayern 4. Februar 2019 – 2 MV 18/18 –; KAG Bayern 11. März 2024 – 1 MV 12/23 –; Bundesarbeitsgericht 30. Oktober 2003 – 8 ABR 47/02 – zu § 99 BetrVG).

84

3.2.3.5. Für die Mitarbeiterin D., die als Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation für das Institut B. eingestellt worden ist, gilt die Anlage 2 zu den AVR Caritas, die Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein) enthält, und nicht der Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas, der Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst enthält. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. Offensichtlich handelt es sich bei der Mitarbeiterin D. eben nicht um eine Mitarbeiterin im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne des § 11 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas.

85

Die Anlage 2 (Vergütungsgruppen für Mitarbeiter [allgemein]) zu den AVR Caritas enthält für die Vergütungsgruppen 5c und 6b unter anderem folgende Tätigkeitsmerkmale:

86

Vergütungsgruppe 5c

87

48c

88

Mitarbeiter/-innen in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Viertel selbständige Leistungen erfordert, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 57 ^{122, 123}

89

Vergütungsgruppe 6b

90

Mitarbeiter/-innen in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Viertel selbständige Leistungen erfordert ^{122, 123}

91

Die Anmerkungen („Hochziffern“) 122 und 123 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 zu den AVR Caritas, die bei der Einstufung in das Vergütungsgruppenverzeichnis zu beachten ist, lauten wie folgt:

92

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse verlangen gegenüber gründlichen Fachkenntnissen ein breites Aufgabengebiet mit verschiedenartigen Aufgaben, in denen ein fachliches Umdenken und die Anwendung mehrerer fachlicher Vorschriften und Regelungen geboten ist.

93

Selbständige Leistungen erfordern insgesamt eine eigene Initiative, die nach Art und Umfang eine eigene geistige Beurteilung und Gedankenarbeit im Rahmen der geforderten Fachkenntnisse für das übertragene Aufgabengebiet sowie eine eigene EntschlieÙung hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses verlangen. Die Letztverantwortung ist nicht erforderlich.

94

3.2.4. 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.

95

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

96

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

(und/oder)

97

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.

98

Bei der Prüfung, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 35 Abs. 2 MAVO MuFS 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.

99

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 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 (vgl. KAG Bayern 28. Juni 2021 – 2 MV 14/21 –; KAG Bayern 16. Mai 2022 – 2 MV 23/21 –; KAG Bayern 19. Oktober 2022 – 2 MV 5/22 –; 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 –).

100

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 E-Mail der Beklagten vom 21.02.2024 (vgl. Anlage K 5 zur Klage) – angeführten Gründen die Zustimmungsverweigerung gerechtfertigt ist oder nicht.

101

3.2.4.2. Die Beklagte hat in ihrer E-Mail vom 21.02.2024 (vgl. Anlage K 5 zur Klage) die Zustimmung zu der vom Kläger vorgesehenen Eingruppierung bzw. Stufenzuordnung der Mitarbeiterin D. in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c Stufe 9 der Anlage 2 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, auf welchen Erwägungen ihre Zustimmungsverweigerung beruht. Diese Erwägungen hat sie im Wesentlichen in ihr Vorbringen im vorliegenden Rechtsstreit übernommen.

102

Die Argumentation der Beklagten ist dem Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 1 Nr. 2 MAVO MuFS zuzuordnen, soweit sie geltend macht, es bestehe der begründete Verdacht, dass die Mitarbeiterin D. durch die Maßnahme (hier: die Stufenzuordnung) ohne sachliche Gründe bevorzugt werden solle, sowie dem Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO MuFS, soweit sie geltend macht, die Anrechnung von Zeiten stehe nicht im Einklang mit dem Abschnitt Ia der Anlage 1 zu den AVR Caritas.

103

3.2.4.3. Die Zustimmungsverweigerung der Beklagten ist begründet. Die vom Kläger vorgesehene Stufenzuordnung in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas verstößt unter dem Gesichtspunkt des § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuFS gegen Abschnitt Ia (Anrechnung von Zeiten auf die Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2 bis 2d geforderten Zeiten) der Anlage 1 (Vergütungsregelung) zu den AVR Caritas.

104

3.2.4.3.1. Zunächst ist festzuhalten, dass es für die Eingruppierung der Mitarbeiterin D. und auch für die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts über die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung keine Rolle spielt, wie in vermeintlich vergleichbaren Fällen die Anrechnung von Zeiten auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 zu den AVR Caritas geforderten Zeiten und die Stufenzuordnung gehandhabt worden sind.

105

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jedem Einzelfall zu beurteilen bzw. mitzubeurteilen. Für die zutreffende Eingruppierung kommt es auf die gesamte von der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter 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 oder Einstufung 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 oder Stufenzuordnung zu verweigern.

106

3.2.4.3.2. Für die Beurteilung der zutreffenden Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 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 (Eingruppierung) Abs. b der Anlage 1 (Vergütungsregelung) zu den AVR Caritas. Danach ist der Mitarbeiter in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm 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.

107

Bei der Feststellung der zutreffenden Eingruppierung anhand der Tätigkeitsmerkmale (hier: der Anlage 2 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).

108

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).

109

3.2.4.3.3. Die Parteien sind bei den Rechtsausführungen in ihren Schriftsätzen auf den für die Eingruppierung maßgeblichen Begriff des Arbeitsvorgangs nicht näher eingegangen. Unter Würdigung des

beiderseitigen Parteivorbringens kann davon ausgegangen, dass bei der von der Mitarbeiterin D. auszuübenden Tätigkeit als Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation beim Institut B. im Wesentlichen ein Arbeitsvorgang anfällt, eben die Organisation und Abwicklung von Seminaren. Die einzelnen Arbeitsschritte und Zusammenhangstätigkeiten ergeben sich aus dem Abschnitt „Sie sind verantwortlich für...“ der (als Anlage K 1 zur Klage vorgelegten) Stellenbeschreibung, nämlich

- allgemeine administrative Tätigkeiten der Seminarorganisation und -abwicklung sowie Büroorganisation
- persönlicher und telefonischer Kontakt mit Seminarteilnehmern und -teilnehmerinnen, Dozenten und Dozentinnen
- Bearbeitung der Anmeldungen und Erstellung der Unterlagen sowie Vor- und Nachbereitung von Seminaren und Weiterbildungen
- Koordination der Raum- und Ressourcenplanung für die Seminare und Weiterbildungen
- Zuarbeit und Unterstützung des Teams
- Pflege der Datenbank.

110

Dieser Arbeitsvorgang macht nach dem beiderseitigen Parteivorbringen offenbar einen Anteil von mehr als der Hälfte der gesamten von der Mitarbeiterin D. auszuübenden Tätigkeit aus.

111

3.2.4.3.4. Der bei der Tätigkeit der Mitarbeiterin D. anfallende Arbeitsvorgang der Organisation und Abwicklung von Seminaren erfüllt die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe 6b Fallgruppe 57 der Anlage 2 zu den AVR Caritas.

112

Es ist nachvollziehbar, dass die von der Mitarbeiterin D. auszuübende und im Wesentlichen einen Arbeitsvorgang ausmachende Tätigkeit im Bereich der Organisation und Abwicklung von Seminaren gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Viertel selbständige Leistungen erfordert.

113

Das Kirchliche Arbeitsgericht kann sich insoweit auf eine pauschale, summarische Prüfung beschränken. Eine solche ist ausreichend, soweit – wie hier – die Tätigkeit einer Mitarbeiterin unstreitig ist und die Parteien selbst die Tätigkeitsmerkmale als erfüllt ansehen (vgl. Bundesarbeitsgericht 21. Januar 2015 – 4 AZR 253/13 –; Bundesarbeitsgericht 24. Februar 2021 – 4 AZR 269/20 –).

114

3.2.4.3.5. Es mag auch unterstellt werden, dass die in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c vorausgesetzte Zeit einer vierjährigen Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Fallgruppe 57 der Anlage 2 zu den AVR Caritas dadurch erfüllt ist, dass Beschäftigungszeiten der Mitarbeiterin D. als Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) in Zahnarztpraxen nach Abschnitt Ia Abs. g oder Abs. h der Anlage 1 zu den AVR Caritas angerechnet werden können.

115

Die Beklagte bringt nämlich im Schriftsatz vom 12.06.2024 vor, dass Einwände gegen die Eingruppierung der Mitarbeiterin D. in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c der Anlage 2 zu den AVR grundsätzlich nicht erhoben worden seien und dass Streit einzig über die Einstufung in die Stufe 9 bestehe. Die Vorbeschäftigungszeit bei anderen Arbeitgebern sei bei dem Bewährungsaufstieg nach Abschnitt Ia Abs. h der Anlage 1 zu den AVR berücksichtigt worden. Durch diesen Bewährungsaufstieg habe die Mitarbeiterin D. eine Höhergruppierung in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c der Anlage 2 zu den AVR Caritas erreicht. Hiervon zu unterscheiden sei die Zuordnung zu einer bestimmten Regelvergütungsstufe.

116

Diesem Vorbringen der Beklagten ist zu entnehmen, dass sie keine Einwendungen (mehr) gegen eine Eingruppierung der Mitarbeiterin D. in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c der Anlage 2 zu den AVR Caritas erhebt, sondern dass sie „nur“ der vom Kläger für zutreffend erachteten Einstufung in die Stufe 9 nicht zustimmt.

117

Dementsprechend ist das „Prüfprogramm“ des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf die Frage der Stufenzuordnung beschränkt. Die vom Kläger begehrte Zustimmung zur Eingruppierung kann ersetzt werden, wenn die Zustimmungsverweigerung der Beklagten unbegründet ist und die Mitarbeiterin D. in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR zutreffend ist.

118

3.2.4.3.6. Das Kirchliche Arbeitsgericht sieht nach seiner freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) die Voraussetzungen einer Stufenzuordnung der Mitarbeiterin D. in die Stufe 9 nicht als gegeben an. Die vom Kläger begehrte Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zu einer Eingruppierung (Einstufung) in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas kann daher nicht erfolgen.

119

Für eine Einstufung in Stufe 9 müsste die Mitarbeiterin D. ausgehend von der Anfangsregelvergütung in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c der Anlage 2 zu den AVR Caritas achtzehn anrechenbare Jahre aufweisen (vgl. die Regelungen zum Stufenaufstieg bzw. zur Höhergruppierung: Abschnitt III § 1 Abs. b bzw. Abschnitt III § 2 der Anlage 1 zu den AVR Caritas).

120

Im Hinblick auf die für den Kläger auszuübende Tätigkeit einer Verwaltungsmitarbeiterin Seminarorganisation im Institut B. ist es geboten, im Rahmen der Stufenzuordnung nur solche Zeiten nach Abschnitt Ia Abs. g oder Abs. h der Anlage 1 zu den AVR Caritas anzurechnen, in denen die als Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) ausgebildete Mitarbeiterin D. mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Verwaltung in einer Zahnarztpraxis tätig war.

121

In ihrem Bewerbungsschreiben vom 07.01.2024 (vgl. Anlagenkonvolut K 3 zur Klage) führt die Bewerberin D. unter anderem aus: „Seit mehr als 13 Jahren arbeite ich in der Verwaltung einer Zahnarztpraxis. Zu meinem Aufgabenbereich gehören neben der telefonischen und schriftlichen Korrespondenz, die zahnärztliche Abrechnung, die Materialverwaltung, sowie das Qualitätsmanagement.“ In ihrem Lebenslauf (vgl. ebenfalls Anlagenkonvolut K 3 zur Klage) ist unter „Berufserfahrung“ aufgeführt, dass sie seit Juli 2010 in einer Zahnarztpraxis in E. als ZFA mit Tätigkeitsschwerpunkt Verwaltung gearbeitet hat und dort auch mit administrativen Aufgaben beschäftigt war.

122

Lediglich diese schwerpunktmäßig administrativen Tätigkeiten als ZFA seit Juli 2010 sind im Rahmen des dem Dienstgeber durch Abschnitt Ia Abs. g und Abs. h eingeräumten Ermessens („können“ bzw. „kann“) für eine Anrechnung bei der Stufenzuordnung geeignet, nicht jedoch Tätigkeiten als „normale“ ZFA.

123

Zum Zeitpunkt der Einstellung der Mitarbeiterin D. beim Kläger im März 2024 und auch im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht im Juli 2024 können somit achtzehn anrechenbare Jahre noch nicht erreicht sein, so dass eine Einstufung in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c Stufe 9 derzeit nicht den rechtlichen Vorgaben entspricht.

124

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

125

3.2.4.4. Es kann offen bleiben, ob daneben auch der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO MuFS durchgreift und der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die vom Kläger für zutreffend erachtete Eingruppierung in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c Stufe 9 die Mitarbeiterin D. ohne sachlichen Grund bevorzugt werden soll.

126

3.3. Mit ihrer E-Mail vom 21.02.2024 (vgl. Anlage K 5 zur Klage) hat die Beklagte mitgeteilt, sie stimme der „Vergütungsgruppe 5c Stufe 4“ zu. Falls der Kläger nach dem vorliegenden Urteil des Kirchlichen

Arbeitsgerichts von einer Einstufung der Mitarbeiterin D. in Vergütungsgruppe 5c Fallgruppe 48c Stufe 9 der Anlage 2 zu den AVR Caritas Abstand nimmt und sich der von der Beklagten für zutreffend erachteten Einstufung in die Stufe 4 anschließt, dürfte das Mitbestimmungsverfahren damit abgeschlossen sein.

127

Anderenfalls müsste der Kläger das Mitbestimmungsverfahren weiterführen und die Beklagte um Zustimmung zu einer anderen Einstufung (als in Stufe 4 oder in Stufe 9) ersuchen.

128

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

129

Der Kostenausspruch, wonach der Kläger die notwendigen Auslagen der Beklagten, auch für die Beauftragung ihres Bevollmächtigten, 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 MuFS.

130

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 Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.

131

Die Notwendigkeit einer fachkundigen Beratung und Vertretung ist im vorliegenden Fall angesichts der in der Regel komplexen Rechtsmaterie der Eingruppierung zu bejahen.

132

5. Die Revision wird nicht zugelassen.

133

Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO. Sie betrifft eine auf den konkreten Einzelfall bezogene Beurteilung der Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten bezüglich der Zeit einer Bewährung bzw. bezüglich der Stufenzuordnung im Rahmen der Eingruppierung einer bestimmten Mitarbeiterin. Es ist auch nicht ersichtlich, dass das 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).