

**Titel:**

**Eingruppierung, Mitarbeitervertretung, Zustimmungsverweigerung, Sozial- und Erziehungsdienst, Mitbestimmungsverfahren, Vergütungsgruppen**

**Leitsatz:**

**Zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin in der Schülerbetreuung (Mittagsbetreuung und Hausaufgabenbetreuung) nach Anlage 2 oder nach Anlage 33 zu den AVR Caritas.**

**Schlagworte:**

Eingruppierung, Mitarbeitervertretung, Zustimmungsverweigerung, Sozial- und Erziehungsdienst, Mitbestimmungsverfahren, Vergütungsgruppen

**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 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 Caritasverband ist Träger zahlreicher Einrichtungen der Caritas im Bereich der Erzdiözese München und Freising, darunter der Einrichtung A.

**3**

Die Beklagte ist die für diese Einrichtung gewählte Mitarbeitervertretung (MAV). In der Einrichtung 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 im Jahr 2024 mehrere Stellen im Bereich der Schülerbetreuung aus. In der

„Stellenbezeichnung: Mitarbeitende (m/w/d) für die Schülerbetreuung“ (vgl. Anlage B 1 zum Beklagten-Schriftsatz vom 28.02.2025) heißt es unter anderem:

**5**

„Sie sind verantwortlich für...

- Betreuung, Beaufsichtigung und Unterstützung der Schüler\*innen während der Mittagspause, Hausaufgaben- und Lernzeit
- Begleitung der Spielzeit mit bedarfs- und altersgerechten Angeboten
- Organisation, Gestaltung und Durchführung von Ferienmaßnahmen“

**6**

Auf eine dieser ausgeschriebenen Stellen bewarb sich die im Jahr 1966 geborene Frau F., welche als Zahnarzhelferin ausgebildet ist und unter anderem von Juli 2010 bis Juli 2013 in der Hauskrankenpflege sowie ab September 2016 bei der Caritas-Einrichtung Z. tätig war (vgl. Lebenslauf vom 02.7.2024: Anlage K 1 zur Klage vom 19.12. 2024).

## 7

Der Kläger entschied sich, die Bewerberin F. als Mitarbeiterin für die Schülerbetreuung im Einzugsbereich der Einrichtung A. einzustellen und bat die beklagte Mitarbeitervertretung um Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung von Frau F. in die Vergütungsgruppe 9 Fallziffer 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas. Mit Schreiben vom 01.08.2024 (vgl. Anlage B 2 zum Beklagten-Schriftsatz vom 28.02.2025) stimmte die Beklagte der Einstellung zu, lehnte die besagte Eingruppierung jedoch ab und argumentierte, dass sich die Eingruppierung von Frau F. nicht nach Anlage 2, sondern nach Anlage 33 zu den AVR Caritas richte. Daraufhin lud der Kläger die Beklagte zum sog. Einigungsgespräch, welches am 27.08.2024 stattfand. Die MAV-Vorsitzende teilte sodann dem Kläger mit Schreiben vom 27.08.2024 mit, dass die MAV nach dem Einigungsgespräch vom 27.08.2024 an ihren Einwendungen vom 01.08.2024 festhalte und die Zustimmung zur Eingruppierung in Anlage 2 zu den AVR Caritas nicht erteile (vgl. Anlage K 3 zur Klage vom 19.12.2024).

## 8

Der Kläger schloss mit der Bewerberin F. einen Dienstvertrag vom 26.08.2024 ab (vgl. Anlage K 4 zur Klage vom 19.12.2024), der unter anderem folgende Bestimmungen enthält:

## 9

„ § 1“

Die Mitarbeiterin wird ab 01.11.2024 als Mitarbeiterin in der Schülerbetreuung im Einzugsbereich der Einrichtung A. eingestellt.

...

## 10

§ 2

Für das Dienstverhältnis gelten die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung. [...]

## 11

§ 3

Das Dienstverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

...

## 12

§ 4

a) Die Mitarbeiterin ist teilzeitbeschäftigt mit 5,75 Stunden in der Woche.

b) Sie ist in Anwendung des Abschnitts I der Anlage 2 zu den AVR in der Vergütungsgruppe 09 eingruppiert. Die auszuübende Tätigkeit entspricht derzeit dem Tätigkeitsmerkmal der Ziffer 38 der obigen Vergütungsgruppe in Anlage 2 zu den AVR. [...]

## 13

§ 10

Folgende Zusatzvereinbarungen (§ 7 Abs. 2 AT AVR) werden getroffen:

Die Eingruppierung steht unter der auflösenden Bedingung der Nichterteilung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung der Einrichtung A. zur Eingruppierung in Anlage 2 Vergütungsgruppe 09.

Für das Dienstverhältnis gilt das „Zusatzblatt KJHG“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach dem SGB VIII (KJHG) erbringen.

...

## 14

Der Kläger beschreibt auf der Internetseite der Caritas Region A. die Mittags- und Hausaufgabenbetreuung unter anderem wie folgt (vgl. Anlage B 5 zum Beklagten-Schriftsatz vom 28.02.2025):

## 15

„Zur Mittagsbetreuung können die Schulkinder vom Unterrichtsende an bis 14 Uhr kommen; soweit möglich wird ein Mittagessen angeboten. Diese Zeitspanne dient sowohl der freien oder angeleiteten Betätigung in Bewegung und Spiel als auch der Ruhe und Erholung. Das Erledigen der Hausaufgaben ist in dieser Zeit nicht vorgesehen.

#### **16**

Bei der Hausaufgabenbetreuung werden die Schülerinnen und Schüler nachmittags bei der Erledigung ihrer Hausaufgaben angeleitet, sie können aber auch an gemeinsamen Freizeitaktivitäten teilnehmen. Kinder, die zur Hausaufgabenbetreuung angemeldet sind, erhalten auf Wunsch ein warmes Mittagessen.

#### **17**

Durch unser Angebot werden folgende Kompetenzen gefördert:

- selbständige Persönlichkeit entwickeln
- eigenständiges „Lernen lernen“
- verantwortliches Handeln lernen
- Einübung von Teamarbeit
- Entwicklung von Sozialkompetenz
- Entfaltung kreativer Fähigkeiten
- körperliche Bewegung.“

#### **18**

Der Kläger beschreibt auf der Internetseite der Caritas Region A. die Offene Ganztagsbetreuung unter anderem wie folgt (vgl. Anlage B 6 zum Beklagten-Schriftsatz vom 28.02.2025):

#### **19**

„Im Anschluss an die Hausaufgaben erledigung können die Schüler und Schülerinnen an gemeinsamen Freizeitangeboten teilnehmen.

#### **20**

Die Offene Ganztagschule soll in besonderer Weise der ganzheitlichen Entwicklung der einzelnen Schülerinnen und Schüler dienen.

- Entwicklung selbstständiger Persönlichkeit
- eigenständiges „Lernen lernen“
- Schulung von Verantwortung
- Einübung von Teamarbeit
- Entwicklung der Sozialkompetenz der Schüler
- Entfaltung kreativer Fähigkeiten
- körperliche Bewegung.“

#### **21**

Die Mitarbeiterin F. übt ihre Tätigkeit im Rahmen der Mittagsbetreuung und der Hausaufgabenbetreuung aus, und zwar an der Grundschule Emsgaden.

#### **22**

Mit seiner Klage vom 19.12.2024 begehrt der Kläger nunmehr die gerichtliche Klärung der Eingruppierung der Mitarbeiterin F. Er hat zunächst den Antrag angekündigt festzustellen, dass die Mitarbeiterin F. seit 09.09.2024 in ihrer Tätigkeit als „Mitarbeiterin in der Schülerbetreuung“ in Vergütungsgruppe 9 Fallziffer 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas eingruppiert ist.

#### **23**

Der Kläger bringt vor, die Aufgaben der Mitarbeiterin F. bestünden insbesondere in Folgendem:

- Durchführung der Anwesenheitskontrolle
- Beaufsichtigung der Freispielzeit
- Sicherstellung der hygienischen Standards bei der Essensausgabe vor Ort
- Hilfe bei der Essensausgabe inkl. Aufsicht bei der Essenseinnahme sowie nachfolgende Beaufsichtigung und Begleitung bei der anschließenden Freizeit
- Aufsicht über die Schülerinnen und Schüler bei deren selbständiger Durchführung ihrer Hausaufgaben
- Kontrolle der gebuchten Betreuungszeit pro Kind.

Diese Tätigkeit in der Mittagsbetreuung und in der Hausaufgabenbetreuung komme ohne pädagogische Unterstützung aus und werde auch nicht pädagogisch begleitet.

#### **24**

Die Mitarbeiterin F., der die Ausbildung für die Tätigkeit einer Kinderpflegerin fehle, werde auch nicht in der Tätigkeit einer Kinderpflegerin eingesetzt. Sie übe den einheitlichen und unpädagogischen Arbeitsvorgang „Aufsicht über Schülerinnen und Schüler“ einschließlich der damit zusammenhängenden organisatorischen Aufgaben aus. Die Beklagte scheine aus der Tatsache, dass Frau F. „mit Kindern arbeitet“, zu schließen, dass sie damit automatisch pädagogisch tätig sein müsse. Dies sei ein Trugschluss.

#### **25**

Das von der Beklagten im Ablehnungsschreiben (vgl. Anlage K 3 zur Klage) erwähnte Konzept des Kultusministeriums für die Offene Ganztagschule (OGTS) habe keinen Einfluss auf die Eingruppierung im vorliegenden Fall. Es stelle ein Idealbild und die Vorstellung des Kultusministeriums für die Durchführung der OGTS dar, welches von der Mitarbeiterin F. im pädagogischen Bereich nicht umgesetzt werde und mangels anerkannter Ausbildung auch nicht umgesetzt werden könne.

#### **26**

Der Kläger beantragt zuletzt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. seit 01.11.2024 in ihrer Tätigkeit als „Mitarbeiterin in der Schülerbetreuung“ in Vergütungsgruppe 9 Fallgruppe 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas zu ersetzen.

#### **27**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

#### **28**

Die Beklagte vertritt den Standpunkt, sie habe die Zustimmung zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 9 Fallziffer 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas zu Recht verweigert.

#### **29**

Die Beklagte bringt vor, in der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung und in der Offenen Ganztagsbetreuung hätten Kinder die Möglichkeit, ein warmes Mittagessen zu erhalten. Die Mitarbeiter verteilten das Mittagessen an die Kinder und unterstützten sie bei der Zubereitung des Mittagessens oder bei der Erwärmung des Mittagessens, wenn Kinder ihr eigenes Essen mit zur Betreuungszeit nähmen. In der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung und in der Offenen Ganztagsbetreuung würden die Kinder beim Mittagstisch aktiv mit einbezogen. Im Rahmen eines Tischdienstplans könnten sie Verantwortlichkeiten übernehmen, beispielsweise hinsichtlich des Tischdeckens und -abräumens. Die Mitarbeiter unterstützten die Kinder in diesem Lernprozess.

#### **30**

Die Mitarbeiter in der Schülerbetreuung achteten auch auf das Verhalten der Kinder und unterstützten Kinder, welche neu in die Betreuung hinzustießen, bei der Eingewöhnung. Bei dieser Eingewöhnung erhielten die Kinder Hilfestellung, um sich zurechtfinden zu können und um Anschluss zur Gruppe zu erhalten, und sie bekämen Orientierungshilfe. Sofern es zu Schwierigkeiten innerhalb der Gruppe komme oder ein Kind beispielsweise Verhaltensauffälligkeiten aufzeige, meldeten die Mitarbeiter in der Schülerbetreuung dies ihrer Leitung. Tägliche Aufgabe der Mitarbeiter in der Mittags- und

Hausaufgabenbetreuung sowie in der Offenen Ganztagsbetreuung sei es daher auch, das Verhalten von Kindern einzeln und in der Gruppe zu beobachten und erzieherisch einzugreifen.

### **31**

Selbstverständlich sei es auch in der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung und in der Offenen Ganztagsbetreuung, welche auf dem Schulgelände angeboten würden, wichtig, dass die Hausordnung und die geltenden Schulregeln eingehalten würden. Hierauf müssten die Mitarbeiter in der Schülerbetreuung besonders im Umgang mit den Kindern achten.

### **32**

Die Beklagte meint, die Tätigkeit der Mitarbeiterin F. im Rahmen der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung falle nicht in den Anwendungsbereich der Anlage 2 zu den AVR Caritas.

### **33**

Für die Beurteilung der zutreffenden Eingruppierung seien gemäß Abschnitt I Abs. b der Anlage 1 zu den AVR Caritas Arbeitsvorgänge zu bilden. Für die Bestimmung eines Arbeitsvorgangs sei das Arbeitsergebnis maßgebend. Dabei könne je nach den Umständen des Einzelfalls die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Hier sei davon auszugehen, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin F. in der Schülerbetreuung einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstelle. Das einheitliche Arbeitsziel sei dabei die Betreuung und Unterstützung der Kinder in der Schülerbetreuung.

### **34**

Die Anlage 2 zu den AVR Caritas regle die Eingruppierung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die keine spezielle Anlage geschaffen worden sei. Die vom Kläger angenommene Vergütungsgruppe 9 Fallziffer 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas als Eingruppierung für Mitarbeiter in der Schülerbetreuung sei jedoch aus Sicht der Beklagten nicht zutreffend. Hierbei handele es sich um ein Auffangmerkmal. Die Auffangregelung finde aber nur dann Anwendung, wenn eine Tätigkeit in den AVR Caritas gar nicht geregelt sei.

### **35**

Die Tätigkeit der Mitarbeiterin F. falle vielmehr in den Anwendungsbereich der Anlage 33 zu den AVR Caritas. Die Beklagte habe die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in Vergütungsgruppe 9 Fallziffer 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas daher zu Recht verweigert. Aus Sicht der Beklagten sei die Mitarbeiterin F. in Entgeltgruppe S. 2 der Anlage 33 zu den AVR zutreffend eingruppiert.

### **36**

Unerheblich sei dabei, dass Frau F. über keine (anerkannte) einschlägige Qualifikation verfüge. Mitarbeiter, die eine der im Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S. 2 genannten Qualifikationen aufwiesen, seien aufgrund dieser ohnehin höher eingruppiert. Damit stehe die Entgeltgruppe S. 2 der Anlage 33 zu den AVR Caritas ungelernten, angelernten und in anderen Branchen qualifizierten Personen offen. Von der Entgeltgruppe S. 2 würden gerade Hilfstätigkeiten ohne Qualifikation umfasst.

### **37**

Frau F. sei als Mitarbeiterin in der Schülerbetreuung als eine Mitarbeiterin in der Tätigkeit von Kinderpflegern anzusehen. Die Tätigkeit von Kinderpflegern zeichne sich unter anderem aus durch

- Situation erfassen
- Lernprozesse unterstützen
- Ermuntern zu Sprechen und Bewegung
- Motivation zur Beobachtung
- Vermittlung von Werten
- Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede und Umweltschutz
- Pflege bei leichter Erkrankung
- Vorbereitung und Durchführung von Mahlzeiten
- Unterhaltsreinigung und Hygienemaßnahmen □ musischkreative Gestaltungsangebote.

### **38**

Die Anmerkung 3b zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S. 2 bis S. 18 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas beziehe Ganztagsangebote für Kinder zudem in die Tätigkeit der Kinderpfleger mit ein, um die Berufsgruppe der Kinderpfleger zu erweitern. Bei der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung und bei der Offenen Ganztagsbetreuung handele es sich um Ganztagsangebote für Kinder. In Ganztagsangeboten für Schulkinder würden (zumeist Grundschul-)Kinder von der ersten bis zur sechsten Schulklasse außerhalb der normalen Unterrichtszeiten betreut. Diese Angebote sollten mit der Einschulung auftretende Betreuungslücken durch mittags endenden Unterricht auffangen, zur Entwicklung des Sozialverhaltens beitragen und die Integration sozial benachteiligter Kinder fördern. Zu den pädagogischen Angeboten komme typischerweise noch eine Hausaufgabenbetreuung hinzu.

### **39**

Während der Mittagsbetreuung helfe die Mitarbeiterin F. bei der Vorbereitung und Durchführung der Mahlzeiten, indem der Tisch mit den Kindern gedeckt und abgeräumt, mitgebrachtes Essen erwärmt und Essen an die Kinder ausgegeben werde. Von den Mitarbeitern in der Mittagsbetreuung würden Freizeitaktivitäten mit den Kindern geplant und durchgeführt. Diese beinhalteten unter anderem Bewegung sowie kreative und musische Aktivitäten. Auch während der Hausaufgabenbetreuung unterstütze die Mitarbeiterin F. den Lernprozess der Kinder durch Motivation und Hilfestellung. Eine pädagogische Fachkraft, die die vom Kläger „geforderte Tiefe“ in der Betreuung anbieten könnte, wäre tatsächlich nicht in Entgeltgruppe S. 2, sondern höher eingruppiert, da sie über eine entsprechende Qualifikation verfügen würde, die die bei der Mitarbeiterin F. einschlägige Entgeltgruppe S. 2 der Anlage 33 zu den AVR Caritas aber gerade nicht erfordere.

### **40**

In einem weiteren, ebenfalls eine Mitarbeiterin in der Schülerbetreuung (Frau E.) betreffenden Fall habe der Kläger zwischenzeitlich den Antrag auf Zustimmung an die Beklagte abgeändert und die Zustimmung zur Eingruppierung in Entgeltgruppe S. 2 der Anlage 33 zu den AVR Caritas beantragt. Diesem Antrag habe die Beklagte zugestimmt.

### **41**

Die Beklagte ist der Ansicht, die Beauftragung und Hinzuziehung eines Rechtsanwalts sei hier gemäß § 12 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 2 Spiegelstrich 4 MAVO MuFS zur Wahrung ihrer Rechte notwendig. Sie sei als Mitarbeitervertretung lediglich ehrenamtlich tätig und im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht als juristischer Laie eher unerfahren. Darüber hinaus handele es sich bei der vorliegenden Streitigkeit um eine schwierige rechtliche Materie bzw. um die Klärung von grundsätzlichen Rechtsproblemen, die einer gründlichen Aufarbeitung durch einen Rechtsanwalt bedürften. Weiter sei auch der Kläger im streitgegenständlichen Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht anwaltlich vertreten.

### **42**

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 des Klägers vom 19.12.2024 und vom 13.05.2025, auf den Schriftsatz der Beklagten vom 28.02.2025, auf sämtliche eingereichten Unterlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 21.05.2025.

### **43**

Im Termin am 21.05.2025 hat der Klägervertreter erklärt, gegen die Übernahme der Anwaltskosten der Beklagten durch den Kläger bestünden keine Bedenken (vgl. Seite 2 des Sitzungsprotokolls vom 21.05.2025).

### **44**

In dem Parallelverfahren 2 MV 11/24 begehrt der Kläger ebenfalls die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung einer für die Schülerbetreuung eingestellten Mitarbeiterin in Vergütungsgruppe 9 Fallgruppe 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas.

## **Entscheidungsgründe**

### **45**

Die Klage wird abgewiesen.

#### **46**

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 begehrt mit dem zuletzt gestellten Klageantrag 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.

#### **47**

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

#### **48**

2. Der Klageantrag auf Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. seit 01.11.2024 in ihrer Tätigkeit als „Mitarbeiterin in der Schülerbetreuung“ in Vergütungsgruppe 9 Fallgruppe 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas hat keinen Erfolg.

#### **49**

2.1. Der Klageantrag ist zulässig.

#### **50**

Die Parteien haben am 27.08.2024 ein sog. Einigungsgespräch (= Verhandlung im Sinne von § 33 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 MAVO MuFS) über die Eingruppierung der Mitarbeiterin F. 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).

#### **51**

Die Beklagte stützt sich nach den Angaben im Schreiben der MAV-Vorsitzenden vom 27.08.2024 (vgl. Anlage K 3 zur Klage vom 19.12.2024), also offenbar innerhalb der dem sog. Einigungsgespräch vom 27.08.2024 folgenden Frist von drei Tagen, auf einen Verweigerungsgrund, der unter § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO MuFS eingeordnet werden kann, nämlich darauf, dass die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Diesem Schreiben kann nämlich entnommen werden, dass die Beklagte die vorgesehene Eingruppierung nach Anlage 2 zu den AVR Caritas für rechtlich unzutreffend erachtet. Damit wendet sie letztlich ein, dass die Eingruppierungsbeurteilung des Klägers gegen Abschnitt I (Eingruppierung) der Anlage 1 (Vergütungsregelung) zu den AVR Caritas und damit gegen eine kircheneigene Ordnung im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO MuFS verstoße.

#### **52**

Dieses Vorbringen der Beklagten war für eine Zustimmungsverweigerung hinreichend substantiiert, denn es ließ 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. Bundesarbeitsgericht 28. April 1998 – 1 ABR 50/97 – zu § 99 BetrVG). Auch aus den vorangegangenen Erörterungen war für den Kläger erkennbar, dass nach Ansicht der Beklagten die Mitarbeiterin F. nicht nach Anlage 2, sondern nach Anlage 33 zu den AVR Caritas einzugruppieren sei. Ob dieser Argumentation zu folgen ist und die Zustimmungsverweigerung deswegen gerechtfertigt ist, wird nicht im Rahmen der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit der Klage geprüft.

#### **53**

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

#### **54**

2.2. Der Klageantrag ist allerdings unbegründet.

#### **55**

Die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in Vergütungsgruppe 9 Fallgruppe 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas ist nicht zu ersetzen. Die Beklagte hat die vom Kläger erbetene Zustimmung im Ergebnis zu Recht verweigert.

**56**

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

**57**

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

**58**

Auf das Arbeitsverhältnis der für die Schülerbetreuung im Einzugsbereich der Einrichtung A. eingestellten Mitarbeiterin F. finden kraft der Bezugnahme in § 2 des Dienstvertrages vom 26.08.2024 (vgl. Anlage K 4 zur Klage vom 19.12.2024) die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) Anwendung; hiernach richtet sich auch ihre Eingruppierung.

**59**

2.2.2. 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-Stuttg. 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, Komm. 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 Komm. – Schmitz, 1. Aufl. 2014, § 35 MAVO, Rn. 4).

**60**

2.2.2.1. 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:

**61**

(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.

**62**

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

**63**

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.

**64**

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.

**65**

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

**66**

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

**67**

(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.

#### 68

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

#### 69

2.2.2.2. 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 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 der Anlage 1 zu den AVR Caritas 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.

#### 70

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).

#### 71

2.2.3. Zwischen den Parteien ist streitig, ob für die Beurteilung der Eingruppierung der Mitarbeiterin F., die als „Mitarbeiterin in der Schülerbetreuung“ im Einzugsbereich der Einrichtung A. eingestellt worden ist, die Anlage 2 (Vergütungsgruppen für Mitarbeiter [allgemein]) oder die Anlage 33 zu den AVR Caritas (Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst) maßgeblich ist.

#### 72

2.2.3.1. Die vom Kläger herangezogene Anlage 2 zu den AVR Caritas enthält für die Vergütungsgruppe 9 folgende Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen):

#### 73

Vergütungsgruppe 9

Beiköche in selbständiger Tätigkeit<sup>150</sup>

Beiköche nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 2<sup>136, 143 150</sup>

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 1<sup>143 150</sup>

Boten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 3<sup>143</sup>

Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit 6 bis 7 (weggefallen)

Hausmeister (Hauswarte), soweit nicht als Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung in der Vergütungsgruppe 8, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe

10 Ziffer 6<sup>143 150</sup>

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, mit selbständiger Tätigkeit<sup>150</sup>

10 bis 11 (weggefallen)

Kraffahrer ohne entsprechende handwerkliche Ausbildung nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 8<sup>143</sup>

Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter/-innen ohne Fachausbildung nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 9<sup>143 150</sup>

(weggefallen)

14a Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Bahnhofsmission b bis 15 (weggefallen)

Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung mit einfacheren Tätigkeiten <sup>21</sup>

Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung mit mechanischen Tätigkeiten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 12 <sup>22, 143</sup>

17a Mitarbeiter mit Tätigkeiten in einem anerkannten Anlernberuf <sup>150</sup>

Mitarbeiter mit einfacherer Tätigkeit in Archiven

Mitarbeiter mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Archiven nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 14 <sup>143</sup>

Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit in Büchereien

Mitarbeiter mit überwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 13 <sup>143</sup>

(weggefallen)

Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Tätigkeit von Dorfhelfern <sup>150</sup>

Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Tätigkeit von Familienpflegern <sup>150</sup>

Mitarbeiter ohne Prüfung in der Tätigkeit von Apothekenhelfern

Mitarbeiter ohne Prüfung in der Tätigkeit von Arzthelfern

Mitarbeiter ohne staatliche Prüfung in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern 28 und 29 (weggefallen)

Pförtner in Einrichtungen mit mehr als 200 Betten

Pförtner nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 16 <sup>143</sup>

(weggefallen)

Mitarbeiter im Schreibdienst <sup>20</sup>

Sektionsgehilfen

Telefonisten 36 bis 37 (weggefallen)

Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist <sup>9 150</sup>

#### **74**

Die Anmerkungen („Hochziffern“) 9 und 150 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 zu den AVR Caritas, die bei der Einstufung in das Vergütungsgruppenverzeichnis zu beachten ist, lauten wie folgt:

#### **75**

9“

Hier sind nur Mitarbeiter mit solchen Tätigkeiten einzustufen, für die im Vergütungsgruppenverzeichnis kein Tätigkeitsmerkmal ausdrücklich aufgeführt ist.

#### **76**

150

Mitarbeiter, die im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, erhalten ab 1. November 2022 eine Zulage in Höhe von monatlich 120 Euro, ab 1. März 2024 in Höhe von monatlich 133,80 Euro. Die Zulage ist bis zum 31. Dezember 2026 befristet.

#### **77**

2.2.3.2. Die Anlage 33 (Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst) zu den AVR Caritas enthält in ihrem § 11 unter anderem folgende Bestimmungen:

**78**

§ 11 Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial und Erziehungsdienst

**79**

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

**80**

(2) Die Entgeltgruppen S. 2 bis S. 18 umfassen sechs Stufen. Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, 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. Bei Einstellung im Anschluss an ein Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber werden die Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung (horizontale Wiedereinstellung) 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.

**81**

(2a) bis (4)“

...

**82**

(5) Mitarbeiter, die in einer der Entgeltgruppen S. 2 bis § 11a eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Mitarbeiter die in Entgeltgruppe § 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.

**83**

Die von der Beklagten herangezogene Anlage 33 (Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst) zu den AVR Caritas enthält in ihrem Anhang B unter anderem folgende Entgeltgruppen S. 2 und S. 3:

**84**

S. 2

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern, Sozialassistenten und Heilerziehungs(pflege) helfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.<sup>3b</sup>

**85**

S. 3

Kinderpfleger, Sozialassistenten und Heilerziehungs(pflege) helfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>3b</sup>

**86**

Die Anmerkung („Hochziffer“) 3b zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S. 2 bis S. 18 im Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas lautet wie folgt:

**87**

3b Als entsprechende Tätigkeit von Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Einrichtungen der Gefährdetenhilfe).

**88**

2.2.4. 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.

#### **89**

2.2.4.1. 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

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

(und/oder)

2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

#### **90**

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.

#### **91**

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, vielmehr gibt es 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. Okt. 2022 – 2 MV 5/22 –; zum weltlichen Recht der Arbeitnehmervertretungen vgl. Bundesarbeitsgericht 3. Juli 1984 – 1 ABR 74/82 –; Bundesarbeitsgericht 17. November 2010 – 7 ABR 120/09 –).

#### **92**

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 insbesondere: im Schreiben der Beklagten vom 27.08.2024 (vgl. Anlage K 3 zur Klage vom 19.12.2024) – angeführten Gründen die Zustimmungsverweigerung gerechtfertigt ist oder nicht.

#### **93**

2.2.4.2. Die Beklagte hat in ihren Schreiben vom 01.08.2024 (vgl. Anlage B 2 zum Beklagten-Schriftsatz vom 28.02.2025) und vom 27.08.2024 (vgl. Anlage K 3 zur Klage vom 19.12.2024) die Zustimmung zu der vom Kläger vorgesehenen Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in Vergütungsgruppe 2 Fallziffer 38 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.

#### **94**

Die Argumentation der Beklagten ist dem Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuFS zuzuordnen, soweit sie geltend macht, die Eingruppierung der Mitarbeiterin F. richte sich nicht nach Anlage 2 zu den AVR Caritas, sondern nach Anlage 33 zu den AVR Caritas. (Die Stufenzuordnung spielt für die Beurteilung, welche der beiden Anlagen die zutreffende sei, keine entscheidende Rolle.)

#### **95**

2.2.4.3. Die Zustimmungsverweigerung der Beklagten ist begründet. Die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung der Mitarbeiterin F. in die Vergütungsgruppe 9 Fallgruppe 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas verstößt unter dem Gesichtspunkt des § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO MuFS gegen Abschnitt I (Eingruppierung) der Anlage 1 (Vergütungsregelung) zu den AVR Caritas und auch gegen § 11 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas. Die für die Schülerbetreuung eingestellte und in der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung tätige Mitarbeiterin F. ist nämlich nicht nach Anlage 2 zu den AVR Caritas, sondern nach Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert.

#### **96**

2.2.4.3.1. Zunächst ist festzuhalten, dass es für die Eingruppierung der Mitarbeiterin F. 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 – etwa bei der von der Beklagten erwähnten Mitarbeiterin Frau E. – die Eingruppierungsbeurteilung gehandhabt worden ist.

#### **97**

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 anderen, 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.

#### **98**

2.2.4.3.2. Für die Beurteilung der zutreffenden Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen in den Anlagen 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 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 (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.

#### **99**

Bei der Feststellung der zutreffenden Eingruppierung anhand der Tätigkeitsmerkmale (hier: der vom Kläger für einschlägig erachteten 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).

#### **100**

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).

#### **101**

2.2.4.3.3. Die Parteien sind bei den Rechtsausführungen in ihren Schriftsätzen auch auf den für die Eingruppierung maßgeblichen Begriff des Arbeitsvorgangs eingegangen. Der Kläger nimmt an, dass bei der

von der Mitarbeiterin F. auszuübenden Tätigkeit in der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung der einheitliche Arbeitsvorgang „Aufsicht über Schülerinnen und Schüler“ einschließlich der damit zusammenhängenden organisatorischen Aufgaben anfallt. Die Beklagte nimmt an, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin in der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung einen einheitlichen Arbeitsvorgang mit dem Arbeitsziel der Betreuung und Unterstützung der Kinder darstelle.

#### **102**

Im Anschluss an das beiderseitige Parteivorbringen kann davon ausgegangen werden, dass bei der von der Mitarbeiterin F. auszuübenden Tätigkeit als Mitarbeiterin in der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung im Wesentlichen ein Arbeitsvorgang anfällt, nämlich die Betreuung, Beaufsichtigung und Unterstützung der Schülerinnen und Schüler in der Mittagspause und anschließend bei den Hausaufgaben (vgl. auch die „Stellenbezeichnung: Mitarbeitende [m/w/d] für die Schülerbetreuung“: Anlage B 1 zum Beklagten-Schriftsatz vom 28.02.2025).

#### **103**

Dieser Arbeitsvorgang macht jedenfalls einen Anteil von mehr als der Hälfte der gesamten von der Mitarbeiterin F. auszuübenden Tätigkeit aus.

#### **104**

2.2.4.3.4. Das Kirchliche Arbeitsgericht sieht nach seiner freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) die Voraussetzungen einer Eingruppierung der Mitarbeiterin F. nach Anlage 2 zu den AVR Caritas nicht als gegeben an. Die vom Kläger begehrte Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zu einer Eingruppierung in Vergütungsgruppe 9 Fallgruppe 38 der Anlage 2 zu den AVR Caritas kann daher nicht erfolgen.

#### **105**

Bei der gebotenen funktionsbezogenen Betrachtungsweise ist die Mitarbeiterin F. jedenfalls nicht nach der Anlage 2 zu den AVR Caritas, sondern nach dem Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas einzugruppieren.

#### **106**

2.2.4.3.4.1. Die Anlage 2 zu den AVR Caritas enthält nach ihrer Bezeichnung „Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein)“. Die Anlage 33 zu den AVR Caritas enthält nach ihrer Bezeichnung „Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“. Gemäß § 1 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas gilt diese Anlage für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst. Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich gemäß § 11 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage. Systematisch handelt es sich somit bei der Anlage 33 zu den AVR Caritas um Spezialregelungen, die bei Erfüllung der darin aufgeführten Voraussetzungen den allgemeinen Regelungen der Anlage 2 zu den AVR Caritas vorgehen.

#### **107**

Anders als etwa bei der Anlage 31 („... im Pflegedienst in Krankenhäusern“) und bei der Anlage 32 („... im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen“) werden in der Bezeichnung der Anlage 33 zu den AVR Caritas keine Einrichtungen benannt. Und auch in der Überschrift des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas heißt es lediglich: „Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“. Die im Anhang B der Anlage 33 aufgeführten Entgeltgruppen setzen auch nicht durchgängig die Tätigkeit in bestimmten Einrichtungen voraus. Lediglich bei einzelnen Tätigkeitsmerkmalen werden diese angesprochen, etwa bei Entgeltgruppe § 8a Fallgruppe 5 („... in einer Werkstatt für behinderte Menschen“) oder bei Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 („... von Kindertagesstätten“). Daraus ist der Schluss zu ziehen, dass der Sozial- und Erziehungsdienst im Rahmen der Eingruppierung funktionsbezogen und nicht einrichtungsbezogen zu verstehen ist (vgl. KAG für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier 9. Februar 2012 – M 20/11 Tr –; KAG Bayern 16. Oktober 2024 – 1 MV 8/24 –).

#### **108**

2.2.4.3.4.2. Die von der Mitarbeiterin F. auszuübende Tätigkeit in der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung von Schülerinnen und Schülern an der Grundschule Emsgaden ist bei funktionsbezogener Betrachtungsweise dem Sozial- und Erziehungsdienst zuzuordnen.

#### **109**

Mittagsbetreuung wird bei Bedarf auf Antrag des jeweiligen Trägers an der Grundschule, in geeigneten Fällen auch an anderen Schularten nach Maßgabe der im Staatshaushalt ausgebrachten Mittel im Zusammenwirken mit den Kommunen und den Erziehungsberechtigten angeboten (vgl. 31 Abs. 3 Satz 1 des Bayerischen Erziehungs- und Unterrichtsgesetzes – BayEUG). Diese bietet den Erziehungsberechtigten in Zusammenarbeit mit der Schule eine verlässliche Betreuung für die Zeiten, die über das Unterrichtsende hinausgehen (vgl. Art. 31 Abs. 3 Satz 2 BayEUG). Die Mittagsbetreuung untersteht der Schulaufsicht (vgl. Art. 31 Abs. 3 Satz 3 BayEUG).

#### **110**

In der einschlägigen Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (StMUK) über Mittagsbetreuung und verlängerte Mittagsbetreuung an Grund- und Förderschulen vom 26.04.2021 (BayMBl. Nr. 316), die durch Bekanntmachung vom 28.03.2023 (BayMBl. Nr. 198) geändert worden ist (BayRS 2232.1- K), sind im Abschnitt 1. unter anderem folgende Ziele und Inhalte festgehalten:

- Die Mittagsbetreuung unterstützt die Erziehungsarbeit des Elternhauses und der Schule.
- Das Betreuungsangebot ist mit sozial- und freizeitpädagogischer Zielrichtung zu gestalten.
- Um das Gelingen der Mittagsbetreuung sicherzustellen, haben alle Beteiligten (Träger, Schulleitung, Lehrkräfte, Betreuungspersonal, Hausmeister, Eltern) eng zusammenzuarbeiten.
- Die Mittagsbetreuung muss grundsätzlich bis 14.00 Uhr angeboten werden. Sie soll möglichst an allen, mindestens jedoch an vier Schultagen der Unterrichtswoche stattfinden und nahtlos an den stundenplanmäßigen Unterricht anschließen, also in der Regel frühestens ab 11.00 Uhr beginnen.
- Die verlängerte Mittagsbetreuung muss bis mindestens 15.30 Uhr angeboten werden. Für die verlängerte Mittagsbetreuung gelten die Bestimmungen der Mittagsbetreuung [...] mit der Maßgabe, dass zusätzlich eine verlässliche Hausaufgabenbetreuung vorzusehen ist.

#### **111**

In Abschnitt 4.2 dieser STMUK-Bekanntmachung sind unter anderem folgende Rahmenbedingungen für das Personal festgehalten:

- Bei der Mittagsbetreuung wird sozialpädagogisches Fachpersonal sowie anderes geeignetes Personal eingesetzt, das über die für die jeweilige Form der Mittagsbetreuung erforderliche pädagogische und fachliche Qualifikation oder ausreichende Erfahrung in der Erziehungs- oder Jugendarbeit verfügt.
- Der Träger der Mittagsbetreuung hat dafür Sorge zu tragen, dass das in der Mittagsbetreuung eingesetzte Personal die Gewähr für einen angemessenen Umgang mit den Schülerinnen und Schülern bietet und über die persönliche Eignung und Zuverlässigkeit verfügt.
- Bei der Durchführung der Mittagsbetreuungsangebote ist ein angemessenes Betreuungsverhältnis zwischen anwesendem pädagogischen Personal und teilnehmenden Schülerinnen und Schülern sicherzustellen.

#### **112**

Gegenüber diesen normativen Vorgaben greift der Einwand des Klägers nicht durch, es handele sich dabei um ein „Idealbild“ und die Vorstellung des Kultusministeriums für die Durchführung der Offenen Ganztagschule, welches von der Mitarbeiterin F. im pädagogischen Bereich nicht umgesetzt werde und mangels anerkannter Ausbildung auch nicht umgesetzt werden könne. Ebenso wenig kann erfolgreich eingewandt werden, die Mitarbeiterin F. übe in der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung lediglich eine „Aufsicht“ aus, damit „nichts passiert“. Vielmehr wird aus den erwähnten normativen Vorgaben deutlich, dass die Mittags- und Hausaufgabenbetreuung eine sozial- und freizeitpädagogische Zielrichtung hat und die Erziehungsarbeit des Elternhauses und der Schule unterstützen soll.

#### **113**

Übrigens wird in § 10 des Dienstvertrages vom 26.08.2024 (vgl. Anlage K 4 zur Klage) auf das „Zusatzblatt KJHG“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach dem SGB VIII (KJHG) erbringen, Bezug genommen. Ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschulkinder fallen in den Regelungsbereich des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe – (vgl. etwa § 24a SGB VIII).

#### 114

Nicht zuletzt ist in der Anmerkung („Hochziffer“) 3b unter anderem zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe S. 2 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas festgehalten, dass als entsprechende Tätigkeit von Kinderpflegern auch die Tätigkeit in Ganztagsangeboten für Schulkinder gilt.

#### 115

Bei der gebotenen funktionsbezogenen Betrachtungsweise ist die Tätigkeit in der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung somit – auch wenn der pädagogische Anspruch relativ gering ausfallen mag – dem Sozial- und Erziehungsdienst zuzurechnen.

#### 116

2.2.4.3.4.3. Die einschlägigen normativen Vorgaben können jedenfalls durch (sozial-)pädagogisches Fachpersonal, etwa durch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, aber auch durch „anderes geeignetes Personal“ erfüllt werden (vgl. Abschnitt 4.2 Satz 1 der StMUK-Bekanntmachung über Mittagsbetreuung und verlängerte Mittagsbetreuung an Grund- und Förderschulen). Um ein solches „anderes geeignetes Personal“ handelt es sich offenbar bei der Mitarbeiterin F., die bereits ab September 2016 bei der Caritas-Einrichtung Z. tätig war und offenbar auch schon in der Schülerbetreuung eingesetzt war (vgl. die „Kommentare“ der Benutzerin Sara K. vom 08.07.2024 im Bewerbungsverlauf: Anlage K 2 zur Klage vom 19.12.2024).

#### 117

Die in der Mittags- und Hausaufgabenbetreuung an einer Grundschule eingesetzte Mitarbeiterin F. ist somit funktionsbezogen als Mitarbeiterin im Sozial- und Erziehungsdienst anzusehen, deren Eingruppierung sich nach Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas richtet (vgl. § 11 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas).

#### 118

Die Eingruppierung nach Anlage 33 zu den AVR Caritas geht als spezielle Regelung der allgemeinen Eingruppierung nach Anlage 2 zu den AVR Caritas vor.

#### 119

Bei einer Eingruppierung nach dem Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas liegt es nahe, dass die Mitarbeiterin F. die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S. 2 erfüllt. Bei Mitarbeitern „in der Tätigkeit von Kinderpflegern“ wird gerade nicht vorausgesetzt, dass sie die entsprechende Ausbildung mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung durchlaufen haben (vgl. Küster, Eingruppierung in Einrichtungen der Caritas, 1. Aufl. 2024, Rn. 564 und 565).

#### 120

2.2.4.3.5. Nach alledem hat die Beklagte ihre Zustimmung zu der vom Kläger für zutreffend erachteten Eingruppierung zu Recht und mit im Wesentlichen zutreffender Begründung verweigert.

#### 121

Die Klage auf Ersetzung der Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht hat schon deswegen keinen Erfolg, weil die Mitarbeiterin F. eben nicht nach Anlage 2 zu den AVR Caritas eingruppiert ist. Darauf, ob die Mitarbeiterin F. im Falle der Einschlägigkeit der Anlage 2 zu den AVR Caritas in Vergütungsgruppe 9 Fallgruppe 38 eingruppiert wäre, wie der Kläger meint, kommt es nicht an.

#### 122

2.3. Es obliegt dem Kläger, das angesichts der (begründeten) Zustimmungsverweigerung der Beklagten noch nicht beendete Mitbestimmungsverfahren zur Eingruppierung der Mitarbeiterin“ F. weiterzuführen und die Beklagte gegebenenfalls um die Zustimmung zu einer Eingruppierung nach Anlage 33 zu den AVR Caritas zu ersuchen (vgl. Gemeinsames KAG in Hamburg 16. April 2024 – I MAVO 16/23 –).

#### 123

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

#### 124

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.

**125**

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.

**126**

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

**127**

4. Die Revision wird zugelassen.

**128**

Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchstabe a) KAGO. Sie betrifft die Frage der Abgrenzung zwischen der Anlage 2 und der Anlage 33 zu den AVR Caritas im Zusammenhang mit der Eingruppierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in der Schülerbetreuung, welche sich in einer Vielzahl von Fällen stellen kann (vgl. auch das Parallelverfahren 2 MV 11/24).