

Kirchliches Arbeitsgericht

**für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz**

Verkündet laut Protokoll am 15.02.2018

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 16/17 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Bistum

-Kläger-

2. MAV,

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 15.02.2018 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und P. für Recht erkannt:

- 1. Die versagte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung von Frau G. nach der AVO Mainz i.V.m. § 12 TVöD und der Anlage Teil A, Allgemeiner Teil, Allgemeine Tätigkeitsmerkmale in die Entgeltgruppe 5 wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der neu eingestellten Verwaltungsangestellten G..

Das Bistum hat Frau G. zum 01.09.2016 im K.B. mit Sekretariatsarbeiten neu eingestellt. Frau G. übt dort Verwaltungstätigkeiten für den Bereich der Stadt M. mit einem Anteil von 15 Wochenarbeitsstunden, für den Bereich Rh. mit einem Anteil von 15 Wochenarbeitsstunden und in der KESS Koordination mit 9 Wochenarbeitsstunden aus. Im Mitbestimmungsverfahren zur Eingruppierung bat die MAV im Vorfeld um eine erst zu erstellende Stellenbeschreibung. Die Dienststellenpartner waren sich darüber einig, dass Frau G. zunächst eingearbeitet werden sollte. Mit Schreiben vom 13.07.2017 übersandte das Bistum an die MAV eine Stellenbeschreibung. Ferner ließ das Bistum von der Consultinggesellschaft S. eine Bewertung der Stelle vornehmen. Diese kam – wie das Bistum – zum Ergebnis, dass Frau G. tarifgerecht nach der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 des Teils A, Allgemeiner Teil, I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale von § 12 VKA des TVöD (im Folgenden: EG 5) einzugruppieren sei. Diese tarifliche Bestimmung findet gemäß § 2 der Arbeitsvertragsordnung für das Bistum Mainz für die Eingruppierung der Verwaltungsangestellten im Streitfalle Anwendung. Nach der ursprünglichen Stellenausschreibung sind von der Angestellten folgende Qualifikationen erforderlich und Tätigkeiten zu erfüllen:

„Basisqualifikationen:

- Office Paket (Grundlegende Kenntnisse zur Textverarbeitung, (Serien-)Korrespondenz, Excel, Lotus Notes)
- Gute Kommunikationsfähigkeit in Wort und Schrift
- Grundkenntnisse in CMS erwünscht
- Fähigkeit zu eigenständigem Arbeiten im Rahmen der Büroorganisation

Aufgaben:

- Anwendung des Kursverwaltungsprogramms (Elektronische Erfassung und Bearbeitung von Bildungsveranstaltungen)
- Korrespondenz mit ehrenamtlichen Bildungsbeauftragten, Kursleitenden und Kooperationspartnern (Einzel-, Serienbriefe und Mailkontakte, Versand von Materialien)
- Telefonische Beratung und Begleitung von ehrenamtlichen Bildungsbeauftragten, Kursleitenden und Kooperationspartnern
- Erstellung der Halbjahresprogramme; Vorbereitung Druck und Versand
- Erstellung von Flyern, Plakaten und Werbematerialien; Vorbereitung, Druck und Versand
- Veranstaltungsmanagement (Vor- und Nachbereitung der zentral durchgeführten Veranstaltungen)
- Kalkulation und Controlling der Bildungsveranstaltungen
- Pflege der Homepage
- Allgemeine Aufgaben der Büroorganisation (Aktenführung, Pflege Materialbestand etc.).“

Von Bewerber/innen erwartete das Bistum eine kaufmännische Berufsausbildung und die Bereitschaft, sich in eine browserbasierte Adress- und Kursverwaltung einzuarbeiten.

Wegen der vertraglich auszuführenden Tätigkeiten der Mitarbeiterin G. wird im Einzelnen auf die beiden Stellenbeschreibungen Bezug genommen, die das Bistum als Anlage K 8 (Blatt 25 – 34 der Akte) zur Akte gereicht hat. Die Stellenausschreibungen differieren jeweils zwischen den Tätigkeiten, die von der StelleninhaberIn im K.B. einerseits und der Kess-Koordination andererseits auszuführen sind.

Die MAV hat – wie bereits zuvor – mit Schreiben vom 18.07.2017 erneut der vorgesehenen Eingruppierung in die EG 5 nicht zugestimmt, weil nach ihrer Auffassung zumindest die Voraussetzungen der EG 6 vorlägen.

Nach einem Einigungsgespräch am 15.08.2017 lehnte die MAV mit Schreiben vom Folgetag die vom Bistum vorgesehene Eingruppierung in die EG 5 ab.

Das Bistum trägt vor:

Nach seiner Auffassung sei Frau G. in die EG 5 tarifgerecht eingruppiert. Die von ihr auszuführenden Tätigkeiten erfordern gründliche Fachkenntnisse im Sinne dieser Entgeltgruppe. Die gesteigerten von der EG 6 angeordneten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse müsse Frau G. nicht erbringen, um ihre vertraglich geschuldete Tätigkeit im K.B. des Bistums verrichten zu können. Es fehle konkreter schlüssiger Sachvortrag der MAV, um das Tarifmerkmal der „Vielseitigkeit“ annehmen zu können.

Das Bistum beantragt,

die versagte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung von Frau G. nach der MAVO Mainz i.V.m. § 12 TVöD und der Anlage Teil A, Allgemeiner Teil, Allgemeine Tätigkeitsmerkmale in die Entgeltgruppe 5 zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach Auffassung der beklagten MAV sei die Klage unbegründet, weil die von der Mitarbeiterin auszuführenden Tätigkeiten so breit gefächert seien, dass die benötigten Fachkenntnisse nicht nur gründlich sondern auch vielfältig seien. Frau G. benötige in vielfacher Hinsicht spezielle einschlägige Kenntnisse, die nicht nur das Merkmal der Gründlichkeit, sondern auch der Vielseitigkeit ausfüllten. Soweit das Bistum und der externe Gutachter nur die Gründlichkeit der Fachkenntnisse annähmen, sei der Sachvortrag des Bistums unpräzise und nicht substantiiert.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anla-

gen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Mainz ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die von der MAV verweigerete Zustimmung ersetzen soll.

2. In der Sache ist die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin G. in die EG 5 zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung der MAV vorliegend unberechtigt ist.

Nach § 12 Abs. 2 des TVöD ist die Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen an das Tätigkeitsmerkmal oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Arbeitsvorgänge sind nach der Protokollerklärung zu Abs. 2 des TVöD Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzba-

ren Arbeitsergebnis führen. In dem Klammerzusatz zu dieser Erklärung sind einzelne Vorgänge exemplarisch aufgeführt, wann diese Voraussetzungen nach Auffassung der Tarifvertragsparteien erfüllt sind.

Bei Anwendung dieser Grundsätze geht das Gericht – in Übereinstimmung mit den Auffassungen beider Parteien – davon aus, dass vorliegend sämtliche von der Mitarbeiterin G. auszuführenden Tätigkeiten einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstellen. Dies gilt uneingeschränkt und zweifelsfrei für die überwiegenden Tätigkeiten der Mitarbeiterin im K.B., in dem sie gleichartige Vorgänge aus dem Bereich der Stadt Mainz und aus dem Bereich von Rheinhessen zu bearbeiten hat. Aber auch die von den Parteien mit Kess-Koordination angeführten Tätigkeiten sind Aufgaben, die eng mit ihren Tätigkeiten für das K.B. verwoben sind und deshalb einheitlich als ein Arbeitsvorgang anzusehen sind.

Die im Streitfalle Anwendung findenden Tarifmerkmale für den Bürodienst bauen aufeinander auf. In der niedrigsten Entgeltgruppe (EG) 2 sind Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten eingruppiert. Unter die EG 3 fallen Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern. Der Begriff der „Fachkenntnisse“ taucht erstmals in der EG 4, Fallgruppe 1 auf. Die Qualifizierung als gründliche Fachkenntnisse definieren die Tarifvertragsparteien nach dem Klammerzusatz mit näheren Kenntnissen von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. Unter die EG 5 fallen solche Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordern. Im Klammerzusatz der Fallgruppe 2 der EG 5 wiederholen die Tarifvertragsparteien dieselbe Definition, die sie bereits in der Fallgruppe 1 der EG 4 aufgeführt haben. Eine weitere Steigerung schreibt danach die EG 6 vor. Darunter fallen solche Beschäftigte der EG 5, Fallgruppe 2, deren Tätigkeit zusätzlich noch „vielseitige“ Fachkenntnisse zur ordnungsgemäßen Arbeitserfüllung benötigen. Was die Tarifvertragsparteien darunter verstanden haben, ist ebenfalls im Klammersatz definiert. Danach brauchen sich die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung bei

der die Beschäftigte tätig ist zu beziehen. Der Aufgabenkreis der Beschäftigten muss aber bei einer anzustellenden Gesamtschau so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Im Maße der Gründlichkeit findet eine Ausweitung der Breite nach statt.

Bei Anwendung dieser Grundsätze musste das Gericht die von der MAV versagte Zustimmung im Streitfalle ersetzen.

Die Klage ist nicht deshalb abzuweisen, weil – wie von der MAV vorgetragen – der Sachvortrag des klagenden Bistums unsubstantiiert bezüglich der Feststellung der gründlichen Fachkenntnisse sein soll. Selbst wenn man hiervon ausginge, wäre die Klage dann nicht unbegründet mit der Rechtsfolge, dass damit automatisch die noch weitergehende Auffassung der MAV zutreffend sein soll. Dann lägen noch nicht einmal die Voraussetzungen der EG 5 vor. Aus den von dem klagenden Bistum zur Akte gereichten umfangreichen Stellenbeschreibungen der Anlage K 8 für die fragliche Tätigkeit lassen sich zweifelsfrei die für die gründlichen Fachkenntnisse erforderlichen Merkmale entnehmen. Nach Auffassung des BAG, der das erkennende Gericht folgt, hat das Tarifmerkmal der Gründlichkeit sowohl ein quantitatives als auch ein qualitatives Element. Es müssen Fachkenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art erforderlich sein (BAG v. 28.09.1994 – 4 AZR 542/93). „Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erfordern gegenüber den vorstehenden gründlichen Fachkenntnissen eine Erweiterung dem Umfang nach, enthalten also ein qualitatives Element (BAG v. 01.09.1982, AP Nr. 68 §§ 22, 23 BAG 1975; BAG v. 25.11.1981, AP Nr. 51 §§ 22, 23 BAT). Dabei werden nicht nur Fachkenntnisse in einer bestimmten Zahl von Rechtsgebieten oder Fachgebieten verlangt, auch Erfahrungswissen kann das Erfordernis begründen (BAG v. 29.08.1984, AP Nr. 94 §§ 22, 23 BAT).

Zwischen den Parteien besteht einhellige Rechtsauffassung, dass die von der Mitarbeiterin G. auszuführenden Tätigkeiten bei der anzustellenden Gesamtschau als gründliche Fachkenntnisse im Sinne der EG 5 Fallgrup-

pe 2 zu qualifizieren sind. Da solche Anforderungen nach der Einschätzung beider Parteien unzweifelhaft gegeben sind, bedarf es insoweit keiner in die Einzelheiten gehenden Überprüfung durch das erkennende Gericht.

Dass darüber hinausgehend die gesteigerten Anforderungs- und Heraushebungsmerkmale der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse von Frau G. erfüllt werden, kann dem Sachvortrag der Parteien nicht entnommen werden. Das gilt in gleicher Weise auch für mögliches Erfahrungswissen. Im Einzelnen gilt:

Frau G. benötigt Kenntnisse zumindest aus dem Weiterbildungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz. Um welche Art und vor allen Dingen welche tiefergehenden Kenntnisse – sie müssen den Schluss zulassen, dass sie nicht nur Basiskenntnisse, sondern die erforderliche Tiefe bei der Gründlichkeit und auch eine Ausweitung dem Umfang nach erfüllen - benötigt werden, ist den bloß pauschal gehaltenen Behauptungen der MAV nicht zu entnehmen. Vor allen Dingen ist nicht dargetan, ob und welche wie auch immer gearteten Kenntnisse von der mit allgemeinen Verwaltungstätigkeiten betrauten Angestellten G. benötigt werden, so dass sie selbst auch im maßgeblichen Umfang die Anwendung dieser Bestimmungen entscheidend beeinflusst.

Die die Gründlichkeit und Vielseitigkeit qualifizierende Kenntnisse des Spezialprogramms von KuferSQL, das im Bereich des K.B. angewendet wird, sind nicht subsumtionsfähig dargelegt. Selbst wenn es sich hierbei um kein Standardprogramm, sondern um ein Spezialprogramm für eine bestimmte Materie handelt, steht damit in keiner Weise fest, dass über die Anwendung im Einzelfall hinausgehende weitere vertiefende Kenntnisse im erforderlichen Umfang gegeben sein müssen. Allein das Vorliegen eines Spezialprogramms lässt nicht automatisch den Schluss zu, dass damit auch schwierigere und vielgestaltigere Anforderungen notwendig sein müssen. Ein Softwareprogramm, das nicht auf breiter Basis angewendet wird, impliziert keine spezielle Schwierigkeit. Es kann schwieriger, gleich schwierig aber auch leichter zu erlernen und zu beherrschen sein als ein gängiges Standardprogramm.

Kenntnisse im Zuschusswesen von Zuschussgebern des Bildungssektors müssen bei der Angestellten G. nach dem Sachvortrag der Parteien gegeben sein. Allerdings ist auch die entsprechende Behauptung der MAV in diesem Punkt nur allgemein gehalten ohne nachvollziehen zu können, was Frau G. hier tatsächlich an Einzelkenntnissen benötigt, um ihre Aufgabe sach- und fachgerecht erledigen zu können und um diese subsumtionsmäßig einer tariflichen Bewertung unterziehen zu können. Nach der Replik des klagenden Bistums prüft Frau G. hier nur die rechnerische Richtigkeit, aber nicht die sachliche Richtigkeit von Zuschüssen.

Ob ein K.B. über ein eigenes Konto verfügt oder über ein allgemeines Konto des Bistums seine Abrechnungen tätigt, sagt über die Qualität der benötigten Kenntnisse überhaupt nichts aus. Im Gegenteil es dürfte im Allgemeinen eher davon auszugehen sein, dass ein eigenes Sonderkonto überschaubarer und leichter zu handhaben ist, als ein breiteres und vielschichtigeres Bistumskonto.

Zum Sachvortrag der MAV zu den Layout-Kenntnissen der Mitarbeiterin gelten die Ausführungen zum KuferSQL Programm entsprechend. Auch hier ist nicht dargetan, weshalb allein ein Spezialprogramm, das üblicherweise von Graphikbüros verwendet wird, tiefergehende Kenntnisse benötigt. Es mag durchaus sein, dass gerade die Einarbeitung in ein Grafikprogramm und dessen Anwendung eine besondere Zuwendung und Akribie erfordert, weil ein normaler Nutzer einschlägige Kenntnisse nicht hat. Dies besagt aber nichts über die Art und Weise wie diese Einarbeitung im Einzelfall qualitativ und insbesondere quantitativ nur beim Vorhandensein der erforderlichen gesteigerten Kenntnisse der Tiefe und Breite nach bewältigt werden kann. Letzteres scheint zwar nicht unwahrscheinlich zu sein, zwingend ist es aber nicht, so dass das Gericht auch nicht im Rahmen von § 286 ZPO vom Vorliegen der Hervorhebungsmerkmale überzeugt ist.

Die nötigen Spezialkenntnisse dürften auch bejaht werden bei der Gestaltung von Flyern. Aber auch hier erhält die Mitarbeiterin die nötigen Daten

von den Kursleitenden und den Kooperationspartnern, so dass sich ihre Kenntnisse nicht auf den Inhalt, sondern auf die äußere gestalterische Umsetzung der mitgeteilten Daten zu beziehen haben. Das erkennende Gericht kann nicht ausschließen, dass möglicherweise in diesem Punkt doch gesteigerte und auch vielseitige Kenntnisse erforderlich sind, zwingend ist das aber nicht, zumindest dem Sachvortrag der Beklagten nicht zu entnehmen. Auch fehlt diesem kleinen Spezialsektor die tarifliche Relevanz bei einer anzustellenden Gesamtschau.

Unsubstantiiert ist der Sachvortrag bezüglich der telefonischen Beratung von potentiellen Interessenten für die durchzuführenden Kurse. Zunächst einmal sind diese ausgeschrieben, so dass der Interessent bereits aus der Ausschreibung Vorkenntnisse hat. Was nun die Mitarbeiterin im Einzelnen potenziellen Anfragenden nur beim Vorhandensein von tiefen und breiten Fachkenntnissen beantworten soll und dies darüber hinaus auch noch ohne vorherige Rücksprache mit irgendwelchen Kursleitenden oder vorgesetzten pädagogischen Fachkräften der Abteilung des K.B. ist nicht dargetan. Frau G. muss wissen, welche Kurse mit welcher Kursbeschreibung angeboten werden und dies muss sie dem Anrufer kommunizieren. Diese Annahme wurde auch im Anhörungstermin vom 15.02.2018 durch nähere Befragung der MAV bestätigt.

Irrelevant ist auch der weitere Sachvortrag, Frau G. müsse Kenntnisse im Zuschussverfahren, Abrechnungen und Förderungsmöglichkeiten auf allen Ebenen haben. Es ist nicht dargetan, wie tiefgehend und eigenständig und nicht nur Arbeitsanweisungen von Vorgesetzten ausführend die Mitarbeiterin hier eigenständig zu arbeiten hat.

Erst recht unsubstantiiert ist der Vortrag der Beklagten, die Mitarbeiterin müsse „Kenntnisse im Versicherungswesen“ haben. Selbst wenn man letztgenannten Sachvortrag überhaupt berücksichtigen dürfte, weil er im Mitwirkungsverfahren bis zur Durchführung des Einigungsgespräches von der MAV nicht geltend gemacht worden war und damit grundsätzlich im späteren Klageverfahren ausgeschlossen ist, so ist auch hier noch nicht einmal nur ansatzweise ersichtlich, wie tiefgehend und breit solche Kennt-

nisse sind und wo und auf welche Art und Weise die Mitarbeiterin solche erworben haben soll. Das Bistum hat hierzu geltend gemacht, es gebe ein Merkblatt und die Mitarbeiterin müsse nur wissen, dass es dieses Merkblatt gibt, um es einem Interessenten weiterzureichen. Der Umfang der von ihr hierzu verrichtenden Tätigkeiten ist in der Sache nicht nachvollziehbar dargetan, insbesondere ist nicht erkennbar, ob jemals von der Mitarbeiterin diese „Kenntnisse im Versicherungswesen“ in welcher Form und mit welchem Inhalt auch immer tatsächlich benötigt wurden. In der Arbeitsplatzbeschreibung ist dieser Punkt als eigenständige Aufgabe überhaupt nicht erwähnt.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S.

gez. P.

gez. K.