

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

Verkündet laut Protokoll  
am 25.11.2010

**Aktenzeichen:**

**KAG Mainz M 29/10 Lb**

**URTEIL**

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. Bistum,

Klägerin,

2. MAV,

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.11.2010 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und G. für Recht erkannt:

Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Höhergruppierung des Mitarbeiters W. zum 1.8.2010 von EG 12 Stufe 3 in EG 14 Stufe 3 Vergütungsrichtlinien Bistum Limburg (i. V. mit der Ordnung zur Überleitung /OLÜ) wird ersetzt.

Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für dieses Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom Kläger zu tragen.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die Mitarbeitervertretung zugelassen.

**Gründe**

I.

Die beteiligten Parteien streiten um die Höhergruppierung des Mitarbeiters W. zum 1.8.2010 von der EG (Entgeltgruppe) 12 Stufe 3 in EG 14 Stufe 3 der Vergütungsrichtlinien für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst des Bistums Limburg (im Folgenden nur noch Vergütungsrichtlinien).

Beschäftigt in der Abteilung Controlling war der Mitarbeiter in die EG12 eingruppiert.

Zum 1.1.2008 wurde die von dem Mitarbeiter W. besetzte Stelle von einer GD-HST (gehobener Dienst – herausgehobene Stelle) in eine HD-RST (höherer Dienst – Regelstelle) umgewandelt. Dies teilte das Bistum der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV) mit Schreiben vom 20.1.2010 mit und weiter, dass im Zuge dessen von der Verwaltungskammer ein Laufbahnwechsel beschlossen worden sei, so dass der Mitarbeiter zum

1.1.2008 in EG 14 Stufe 2 übergeleitet worden sei. Abschließend bat das Bistum wegen versehentlicher Nichtbeteiligung der MAV nachträglich um Zustimmung zum Laufbahnwechsel und der entsprechenden Eingruppierung. Die MAV verweigerte die Zustimmung, weil die Voraussetzungen für einen Laufbahnwechsel nicht gegeben seien.

Im Hinblick auf diese Vorgänge machte die MAV (unter anderem) den Verstoß des Bistums gegen ihr Beteiligungsrecht hinsichtlich der Höhergruppierung des Mitarbeiters W. durch Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht – KAG Mainz M 07/2010 Lb – geltend. Das Verfahren wurde am 23.6.2010 durch einen Vergleich erledigt, in dem sich das Bistum verpflichtete, innerhalb bestimmter Fristen das Zustimmungsverfahren gem. § 35 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 33 MAVO Limburg (MAVO) einzuleiten und ggf. nach einer Zustimmungsverweigerung das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten und durchzuführen.

Mit Schreiben vom 29.6.2010 leitete das Bistum das Mitwirkungsverfahren hinsichtlich der Höhergruppierung des Mitarbeiters von EG 12 Stufe 3 nach EG 14 Stufe 3, Stelle gemäß Vergütungsrichtlinien: HD-RST, zum 1.8.2010 bei gleichzeitiger Durchführung eines Laufbahnwechsels ein. – Diese Höhergruppierung lehnte die MAV mit Schreiben vom 1.7.2010, bei der Gegenseite am 2.7.2010 eingegangen, ab, weil die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung im Wege eines sog. Laufbahnwechsels, was die MAV im Hinblick auf die Voraussetzungen der außergewöhnlichen Befähigung, langjährigen einschlägigen Berufserfahrung und erfolgreiche Teilnahme an fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen näher begründete, nicht gegeben seien. – Mit am 21.7.2010 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangener Klageschrift hat das Bistum Klage auf Zustimmungsersetzung erhoben.

Der am 31.3.1980 geborene Mitarbeiter hat eine Lehre zum Bankkaufmann absolviert, war im Bankgewerbe tätig und hat ein Studium an der Fachhochschule im Fach Betriebswirtschaft mit der Gesamtnote "sehr gut" abgeschlossen. – Beim Bistum ist der Mitarbeiter W. seit 15.9.2006 beschäftigt. Seit 1.12.2006 ist er mit der Leitung des Referates Baufinanzierung in der Abteilung Controlling betraut. Unter anderem führte er eine vollständige Umstrukturierung in seinem Aufgabengebiet sowie die Implementierung von Maßnahmen zum Baucontrolling durch. – Am 16.9.2008 nahm er an der Fortbildungsveranstaltung "HOAI (Honorarordnung für Architekten und Ingenieure): Basiswissen und Praxistipps zu Honorarfragen, Vertragsgestaltung und Haftung im Architektenvertrag" teil. Dem folgte am 17.3.2010 die Teilnahme am Seminar "Planungshonorare beim Bauen im Bestand". Am 14.4.2010 absolvierte er das "Vertiefungsseminar zur "HOAI-Novelle 2009".

Das klagende Bistum bringt vor, es liege ein ordnungsgemäßer Laufbahnwechsel vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst vor. – Die außergewöhnliche Befähigung des Mitarbeiters zeige sich in der Bewältigung der Aufgaben in dem von ihm geleiteten Referat. Die von ihm herbeigeführte Neuordnung der Strukturen sei für das Bistum insgesamt von wesentlicher Bedeutung. – Bei einer Tätigkeit von 3 Jahren und 10 Monaten sei auch das Kriterium der langjährigen einschlägigen Berufserfahrung als erfüllt zu sehen. – Der Mitarbeiter habe schließlich auch an 3 jeweils eintägigen Fortbildungsmaßnahmen erfolgreich teilgenommen.

Das klagende Bistum beantragt,  
 die von der MAV verweigerte Zustimmung zur Höhergruppierung des Mitarbeiters W. zum 1.8.2010 von der EG 12 Stufe in die EG 14 Stufe 3 Vergütungsrichtlinien i. V. m. der Ordnung zur Überleitung (OLÜ) zu ersetzen.

Die MAV beantragt,  
 die Klage abzuweisen.

Die MAV trägt vor, es bestehe der Verdacht, dass der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt werden solle. Die Voraussetzungen für einen Laufbahnwechsel mit Höhergruppierung seien nicht gegeben. Zur außergewöhnlichen Befähigung des Mitarbeiters beziehe sich das Bistum lediglich auf die geleisteten Tätigkeiten, trage jedoch nichts zur Art und Weise der Erledigung vor. Systematisch erfasste Erkenntnisse über die Arbeitsqualität des Mitarbeiters lägen nicht vor. – Die einschlägige Berufserfahrung des Mitarbeiters von lediglich 3 Jahren und 10 Monaten und die vom Mitarbeiter absolvierten 3 Fortbildungsmaßnahmen von jeweils einem Tag könnten kein Äquivalent zu der im höheren Dienst ansonsten geforderten abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung sein.

Wegen des zugrunde liegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Parteien wird im Übrigen auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze und die beigefügten Unterlagen sowie auf den Inhalt der beigezogenen Verfahrensakte KAG Mainz M 07/2010 Lb Bezug genommen.

## II.

Die auf Zustimmungsersetzung zur Höhergruppierung des Mitarbeiters W. gerichtete Klage des Bistums hat Erfolg.

A. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Limburg. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 33 MAVO Limburg (im Folgenden nur noch: MAVO). Für die Fälle des § 35 ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

B. Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes gem. § 33 Abs. 4 MAVO liegen vor. Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2, 3 MAVO hinsichtlich der Höhergruppierung des Mitarbeiters zum 1.8.2010 ist ordnungsgemäß durchgeführt worden.

C. Die verweigerte Zustimmung der MAV zur Höhergruppierung des Mitarbeiters von EG 12 Stufe 3 nach EG 14 Stufe 3 der Vergütungsrichtlinien (i. V. m. der Ordnung zur Überleitung OLÜ) ist zu ersetzen.

1. Ein der Zustimmungsersetzung entgegenstehender Normverstoß im Sinne des – hier allein aufgrund der von der MAV verweigerten Zustimmung und der dafür gegebenen Begründung in Betracht zu ziehenden – Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO ist nicht festzustellen. Die Höhergruppierung verstößt nicht gegen die einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen, nämlich die den Aufstieg vom gehobenen Dienst zum höheren Dienst ermöglichenden Regelungen für einen derartigen Laufbahnwechsel, der unter den in A. Allgemeine Vergütungsrichtlinien, Abs. 3 Satz 2 Vergütungsrichtlinien genannten Voraussetzungen eine Eingruppierung neben und unabhängig von den ansonsten den einzelnen Vergütungsgruppen beigegebenen Tätigkeitsmerkmalen zulässt.
2. Voraussetzung für einen Laufbahnwechsel nach A. Abs. 2 Satz 2 Vergütungsrichtlinien sind, dass der Mitarbeiter
  - außergewöhnlich befähigt ist
  - über langjährige einschlägige Berufserfahrung verfügt
  - an fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen erfolgreich teilgenommen hat.
 Die Voraussetzungen sind beim Mitarbeiter W. nach Auffassung des Gerichts erfüllt.
  - a. Hinsichtlich der Regelungen für einen Aufstieg und der genannten Voraussetzungen für einen Laufbahnwechsel und der damit einhergehenden (Höher)gruppierung ist herauszustellen, dass diese sich unter A. Allgemeine Vergütungsrichtlinien befinden, die deutlich abgehoben den folgenden Teilen, in denen im Einzelnen die Vergütungsgruppen mit ihren Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt sind, vorangestellt sind. Die Voraussetzungen für einen Laufbahnwechsel sind deshalb eigenständig und aus sich selbst heraus zu interpretieren. Sie sind insbesondere nicht mit Tätigkeitsmerkmalen für die Vergütungsgruppen – wie etwa für Vergütungsgruppe BAT 2 a: Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit – derart verbunden, dass die Voraussetzungen für den Laufbahnwechsel die fehlende abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung ersetzen müssten, wie dies in verschiedenen Tarifwerken geschieht. Eine derartige Verbindung wird damit zum Ausdruck gebracht, dass beim Erfordernis für eine Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe an das Merkmal einer Fachausbildung als Alternative zu dieser, diese sozusagen ersetzend, eine langjährige Berufserfahrung genannt wird (s. Fallgestaltung im Urteil des Hessischen LAG vom 13.8.2008 – 18Sa1618/07 –) oder dass die durch langjährige Berufserfahrung erworbenen Fähigkeiten denen der schon durch ihre (formale) Ausbildung höher Qualifizierten zu entsprechen habe (s. Fallgestaltung im Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes vom 27.4.2006 –3C15.05). - Die aus einer solchen – hier aber eben nicht gegebenen – Verbindung von Berufserfahrung und formaler Ausbildung abzuleitende Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs der langjährigen Berufserfahrung dahin, dass sie im Regelfall doppelt so lang sein muss wie die Regelausbildungszeit oder die Regelstudienzeit (so die genannten Urteile), findet in den hier zugrunde zu legenden Vergütungsrichtlinien keine Stütze. Dies gilt im Übrigen auch entsprechend für die weitere Voraussetzung insbesondere der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. Auch diese müssen nicht eine Qualität haben, dass sie zusammen mit der langjährigen einschlägigen Berufserfahrung an die Stelle einer formalen Ausbildung treten können.

Als Sinn der – sicherlich als Ausnahme gedachten – Möglichkeit des Laufbahnwechsels ist mithin zu erkennen, dass dem Dienstgeber, lediglich durch die ziemlich offen

formulierten Voraussetzungen gebunden, erlaubt sein soll, nach seiner Einschätzung verdienten, höchst befähigten einsatz- und fortbildungsbereiten Mitarbeiter eine bessere Vergütung durch entsprechend höhere Eingruppierung zu gewähren als sie nach den an sich geltenden Tätigkeitsmerkmalen erreichen könnten – sei es, um sie zu belohnen und ihre Leistung anzuerkennen, sei es, um sie an sich zu binden und einer Abwanderung vorzubeugen.

b. Im Einzelnen gilt:

- "außergewöhnliche Befähigung"

Diese Voraussetzung stellt auf eine Bewertung ab, die die Qualität der vom Mitarbeiter erbrachten Tätigkeit betrifft, d. h. seine gezeigte Befähigung für seine Tätigkeit. Da diese Bewertung – mangels Regelungen für eine an bestimmten objektivierbaren Kriterien orientierte systematische Leistungsbeurteilung – nur vom Dienstgeber vorgenommen werden kann, wohnt ihr ein deutlich subjektives, letztlich nicht weiter überprüfbares Element inne. Eine positive Bewertung kann dann letztlich objektiv nur noch erschüttert werden, wenn Fehler und Schwächen bei der Ausübung der Tätigkeit zutage getreten sind.

Zur Darlegung der außergewöhnlichen Befähigung stellt der Kläger die vom Mitarbeiter zu bewältigenden Aufgaben in ihren Anforderungen, ihrer Vielfalt und Bedeutung dar. Ersichtlich ist der Kläger mit der Bewältigung der Aufgaben durch den Mitarbeiter höchst zufrieden und sieht darin eine außergewöhnliche Befähigung im Sinne dieser Voraussetzung für einen Laufbahnwechsel. Sonst hätte der Kläger ja wohl kaum den hier fraglichen Laufbahnwechsel für den Mitarbeiter ins Auge gefasst. Da an Fehlern und Schwächen nichts dargelegt und bekannt ist muss von der außergewöhnlichen Befähigung des Mitarbeiters ausgegangen werden.

- "langjährige einschlägige Berufserfahrung"

Dem Wortlaut nach bedeutet eine "langjährige" Berufserfahrung eine Steigerung gegenüber einer (bloß) "mehrjährigen" Berufserfahrung. Letztere setzt zumindest eine über zweijährige Berufspraxis voraus. Bei Steigerung zu einer langjährigen Berufserfahrung ist damit als Mindestzeitraum eine in mehr als 3 Jahren erworbene Berufserfahrung zu fordern (vgl. das o. g. Urteil des Hessischen LAG).

Vorliegend ist der Mitarbeiter am 1.8.2010, gerechnet ab Beschäftigungsbeginn beim Kläger mit dem 15.9.2006, 3 Jahre und 10½ Monate beschäftigt, d. h. mehr als 3 Jahre und erfüllt damit das Kriterium der langjährigen einschlägigen Berufserfahrung.

- "erfolgreiche Teilnahme an fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen"

Dieses Kriterium hebt ab auf eine Mehrzahl von Maßnahmen, d. h. mindestens zwei (s. oben). Das Erfordernis der erfolgreichen Teilnahme besagt wenig, denn die meisten angebotenen Fortbildungsmaßnahmen schließen nicht mit irgendeiner Art von Prüfung ab, aufgrund derer der Teilnehmer eine Benotung erfahren könnte oder auch nur, dass er "bestanden" habe oder nicht. Irgendwelche sonstigen Anforderungen an die Fortbildungsmaßnahmen und deren Qualität, außer dass sie fachbezogen zu

sein haben, sind nicht festgelegt. Danach genügt dem hier fraglichen Kriterium, dass der Mitarbeiter an drei Fortbildungsmaßnahmen, an deren Fachbezogenheit nicht zu zweifeln ist, ohne sie abzubrechen, damit erfolgreich teilgenommen hat, auch wenn es sich jeweils um lediglich eintägige Veranstaltungen handelte.

D.

1. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen der MAV beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1, 4. Spiegelstrich MAVO. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist, wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig.
2. Die Zulassung der Revision ist durch die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache veranlasst.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht  
für die Diözesen Limburg-Mainz-Speyer-Trier  
in Mainz  
Bischofsplatz 2  
55116 Mainz  
Telefax 06131 - 253936**

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof  
Geschäftsstelle  
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz  
Kaiserstraße 161, 53113 Bonn**

innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez. R.

gez. G.

gez. G.