

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ

KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF

M 25/2020



**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

U R T E I L

In dem Revisionsverfahren

Mitarbeitervertretung

- Beklagte und Revisionsklägerin –

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

gegen

Dienstgeber

- Kläger und Revisionsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne mündliche Verhandlung am 30.04.2021 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Prof. Dr. Judith Hahn sowie die beisitzenden Richter Matthias Müller und Rolf Cleophas

für Recht e r k a n n t

- 1. Die Revision der Beklagten gegen das am 14.10.2020 verkündete Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözese Aachen – 01/2020 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Der Kläger trägt die notwendigen Auslagen der Beklagten.**

Tatbestand:

¹ Die Parteien streiten im Zustimmungsersetzungsverfahren über die zutreffende Eingruppierung der Mitarbeiterin XY, die seit dem 01.06.2017 im XXX als „Referentin Online-Kommunikation“ beschäftigt wird.

² Mit Vereinbarung vom 02.10.2018 errichteten die Parteien – Dienstgeber und Mitarbeitervertretung – wegen einer großen Zahl ungeklärter Eingruppierungsfälle eine sogenannte Stellenbewertungs- und Schlichtungskommission unter Vorsitz des ehemaligen Direktors des Arbeitsgerichts Bonn. Die Parteien klärten in 10 Sitzungen eine Vielzahl von Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen. Ohne Einigung blieben 28 Stellengruppen, die abschließend in den Sitzungen vom 08.07.2019 und 11.07.2019 verhandelt und entschieden wurden. Im Sitzungsprotokoll heißt es u. a.:

³ „Bei den nachfolgenden Entscheidungen der Bewertungskommission wirkten die in der Bewertungskommission entsandten Vertreter der MAV nicht mit, sie blieben anwesend.

⁴ Eine der MAV angebotene Frist zur Stellungnahme zu den nicht abgestimmten Stellenbeschreibungen wird von den Vertretern der MAV abgelehnt.

....

⁵ Die Fallgruppe 34 Referent/in Online-Kommunikation ist eingruppiert in die EG 11.

....

⁶ Nach übereinstimmenden Bekundungen der in die Bewertungskommission entsandten Vertreter der MAV und der Dienstgeberin gibt es keine weiteren streitigen Eingruppierungsfälle, die von der Kommission zu entscheiden sind.“

⁷ Mit Schreiben vom 08.08.2019 bat der Kläger die Beklagte unter Vorlage der Stellenbeschreibung und Stellenbewertung aus der Stellenbewertungs- und Schlichtungskommission um Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XY nach EG 11 Stufe 2 der Anlage 5 b zu § 60 v KAVO für die Zeit vom 01.06.2017 bis zum 31.05.2019 sowie Stufe 3 ab dem 01.06.2019. In der Stellenbeschreibung ist die Zielsetzung der Stelle wie folgt formuliert:

⁸ „Zielgruppengerechte Konzeption, Produktion und Auswertung von Inhalten und Projekten internetbasierter Medien des XXXs.“

⁹ Als persönliche Anforderungen werden genannt:

¹⁰

- „Journalistische Ausbildung und / oder entsprechende Berufserfahrung
- Erfahrungen in einer Online-Redaktion und Interesse an aktuellen Entwicklungen des Online-Marketings und der Online-Kommunikation
- angemessene EDV-Kenntnisse und sicherer Umgang mit Content-Management-Systemen (u. a. typo3) sowie Bildbearbeitungs- und Schnittprogrammen (u. a. adobe Photoshop)
- Kreativer und Innovativer Arbeitsstil
- Ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit“

¹¹ Mit Schreiben vom 15.08.2019 beantragte die Beklagte, die Frist von einer Woche zur Erhebung von Einwendungen nach § 33 Absatz 2 MAVO um eine weitere Woche zu verlängern. Mit Schreiben vom 22.08.2019 lehnte die Beklagte die Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin nach Entgeltgruppe 11 der Anlage 5 b zu § 60 v KAVO ab. Zur Begründung führte sie aus, die Stelle sei der Entgeltgruppe 12 zuzuordnen. Für die Bewertung entscheidend seien die einen Zeitanteil von insgesamt 80 % aufweisenden Arbeitsvorgänge 4.1. und 4.2. der Tätigkeitsbeschreibung. Das Fachgebiet des Referenten sei hinsichtlich dieser Arbeitsvorgänge von richtungsweisender Bedeutung und die geschuldeten Tätigkeiten seien vom herausgehobenen Maß der Verantwortung entscheidend geprägt. Mit

einem weiteren Schreiben vom 22.08.2020 erklärte die Beklagte, die Verweigerung der Zustimmung betreffe eine Fallgruppe, die nicht in die Zuständigkeit der Stellenbewertungs- und Schlichtungskommission falle und für die es bisher nicht gelungen sei, eine abgestimmte Stellenbeschreibung und damit eine gemeinsame Bewertungsgrundlage zu erarbeiten.

¹² Das Einigungsgespräch am 30.08.2019 blieb ohne Erfolg. Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 02.09.2019 mit, dass sie weiterhin die Zustimmung zur beantragten Eingruppierung verweigere.

¹³ Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass die Beklagte kein Recht auf Verweigerung der Zustimmung nach § 35 Absatz 2 MAVO habe. Die Verweigerung stelle einen Verstoß gegen die Vereinbarung zur Errichtung einer Stellenbewertungs- und Schlichtungskommission vom 02.10.2018 und damit gegen den Grundsatz der Vertragstreue dar. Das widersprüchliche Verhalten der Beklagten verstoße zudem gegen den in § 242 BGB niedergelegten Grundsatz von Treu und Glauben. Die Eingruppierung in die EG 11 Stufe 2 bzw. Stufe 3 sei zudem auch sachlich gerechtfertigt. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin werde entsprechend der Stellenbeschreibung den Anforderungen der EG12 nicht gerecht.

¹⁴ Der Kläger hat beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XY in die Entgeltgruppe 11 und Entgeltstufe 2 KAVO in der Zeit vom 01.06.2017 bis 31.05.2019 sowie Entgeltstufe 3 nach dem 01.06.2019 zu ersetzen.

¹⁵ Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

¹⁶ Das Kirchliche Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin in die EG 11 Stufe 2 KAVO in der Zeit vom 01.06.2017 bis zum 31.05.2019 sowie Stufe 3 ab dem 01.06.2019 ersetzt sowie die Revision zugelassen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Zustimmungsverweigerung sei nach § 35 Absatz 2 Nr. 1 MAVO nicht gerechtfertigt. Die Eingruppierung der Mitarbeiterin in EG 11 KAVO sei gemäß der Bewertung durch die Schlichtungskommission zutreffend. Zwar sei deren Errichtung unzulässig gewesen. Jedoch sei die Beklagte nach dem Grundsatz von Treu und Glauben wegen widersprüchlichen Verhaltens gehindert, diese Einwendung geltend zu machen. Abgesehen davon sei die Eingruppierung in EG 11 KAVO auch sachlich zutreffend.

¹⁷ Mit ihrer Revision rügt die Beklagte, das Kirchliche Arbeitsgericht habe den Regelungsgehalt des § 55 MAVO verkannt und sie in ihren Rechten aus § 33, 35 MAVO verletzt. Jedenfalls zum Zeitpunkt der streitigen Kommissionsentscheidung über die Eingruppierung der Referentin für Online-Kommunikation in die EG 11 (am 11.07.2010) habe kein schutzwürdiges Vertrauen mehr in die Wirksamkeit dieser Entscheidung bestanden. Der Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB stelle einen absoluten Auffangtatbestand dar, dessen hohe Anforderungen im Streitfall bei weitem nicht erfüllt seien. Die Eingruppierung der Mitarbeiterin in EG 11 KAVO sei falsch, richtig sei eine Eingruppierung in die EG 12 KAVO.

¹⁸ Die Beklagte beantragt,

die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözese Aachen vom 14.10.2020 – 01/2020 – aufzuheben und die Klage abzuweisen.

¹⁹ Der Kläger beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

²⁰ Er verteidigt die angefochtene Entscheidung aus Rechtsgründen.

²¹ Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 KAGO einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

I.

²² Die Revision der Beklagten ist zwar zulässig, weil sie vom Kirchlichen Arbeitsgericht zugelassen (§ 45 Absatz 1 KAGO) sowie form – und fristgerecht eingelegt und begründet worden ist (§ 50 KAGO).

II.

²³ In der Sache hat das Rechtsmittel jedoch keinen Erfolg.

²⁴ Das Kirchliche Arbeitsgericht hat der Zustimmungsersetzungsklage im Ergebnis zu Recht stattgegeben. Es hat nachvollziehbar auf der Grundlage des beiderseitigen Vorbringens ausgeführt, dass die Eingruppierung der Mitarbeiterin in die EG 11 nicht gegen die Vorschriften der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) verstößt, weil das Heraushebungsmerkmal der EG 12 KAGO entgegen der Auffassung der Beklagten nicht vorliegt. Damit fehlt es an einem Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Absatz 2 Nr. 1 MAVO. Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision greifen nicht durch. Im Einzelnen gilt folgendes:

²⁵ 1. Es kann dahinstehen, ob und inwieweit die von den Parteien getroffene Vereinbarung zur Errichtung einer Stellenbewertungs- und Schlichtungskommission vom 02.10.2018 gegen § 55 MAVO verstößt und nach § 134 BGB nichtig ist. Immerhin sah § 8 Satz 4 dieser Vereinbarung vor, dass alle erzielten Einigungen unmittelbar danach in Form von Zustimmungsanträgen (gem. § 35 Absatz 1, Ziffern 1-3 MAVO), Stellenbeschreibungen, KAVO-Vertragsangeboten etc. umgesetzt werden sollten. Selbst wenn man mit der Revision annimmt, dass die Vereinbarung insgesamt unwirksam ist und die Berufung darauf entgegen der Ansicht des Kirchlichen Arbeitsgerichts nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstößt, vermag dies dem Rechtsmittel nicht zum Erfolg zu verhelfen.

²⁶ 2. Denn das Kirchliche Arbeitsgericht hat seine Entscheidung zusätzlich und unabhängig von dem Aspekt der Treuwidrigkeit damit begründet, dass die Mitarbeiterin nach Maßgabe der im Wesentlichen unstreitigen Tätigkeitsbeschreibung in EG 11 KAVO eingruppiert ist. Die Subsumtion der Tätigkeit unter die Tätigkeitsmerkmale der EG 11 lässt durchgreifende Rechtsfehler nicht erkennen. Zu Recht stellt das Kirchliche Arbeitsgericht insbesondere fest, dass die Anforderungen des Heraushebungsmerkmals der EG 12 KAVO nicht erfüllt sind.

²⁷ a) Nach § 20 Absatz 2 KAVO ist der Mitarbeiter in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm 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 eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

²⁸ Für die Bewertung der Tätigkeit der Mitarbeiterin sind die Tätigkeitsmerkmale folgender Entgeltgruppen der seinerzeitigen Anlage 5 b zu § 60 v KAVO (aktuell Entgeltordnung – KAVO, Anlage 2) maßgeblich:

²⁹ **„Entgeltgruppe 9 b**

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

30

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

31

Entgeltgruppe 9 c

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus Entgeltgruppe 9 b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

32

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu 1/3 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 c heraushebt.

33

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 c heraushebt.

34

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.“

³⁵ Die Mitarbeiterin erfüllt nach dem Vortrag beider Parteien und in Übereinstimmung mit der Entscheidung der Bewertungskommission jedenfalls die Voraussetzungen der EG 11 KAVO. Es ist ebenfalls unstreitig, dass sie aufgrund ihrer Berufserfahrung die Voraussetzungen der Entgeltstufe 2 KAVO in der Zeit vom 01.06.2017 bis 31.05.2019 sowie der Entgeltstufe 3 ab dem 01.06.2019 erfüllt.

³⁶ b) Demgegenüber kann entgegen der Ansicht der Beklagten nicht festgestellt werden, dass die Tätigkeit sich in dem notwendigen Umfang durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG 11 heraushebt, um eine Eingruppierung in die EG 12 zu rechtfertigen. Bei dem Heraushebungsmerkmal der erheblich gesteigerten Verantwortung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Unter Verantwortung ist die Verpflichtung des Angestellten zu verstehen, dafür einstehen zu müssen, dass in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort – auch von anderen Bediensteten – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden (vgl. BAG 21.01.2015 – 4 AZR 253/13; LAG Köln 27.09.2016 – 12 Sa 741/15; LAG Rheinland-Pfalz 27.11.2020 – 1 Sa 55/20). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass diejenigen Umstände, die für die Erfüllung eines Merkmals einer Aufbaufallgruppe bereits verwendet worden sind, nicht noch einmal für die Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals einer höheren Aufbaufallgruppe herangezogen werden können, sondern vielmehr „verbraucht“ sind (vgl. BAG 07.05.2008 – 4 AZ 303/07).

- ³⁷ Es ist auch nach dem weiteren Vorbringen der Revision nicht erkennbar, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin als Referentin für Online-Kommunikation über die ohnehin erforderliche Verantwortlichkeit hinaus ein nochmals erheblich gesteigertes Maß an Verantwortung erfordert, wie es die EG 12 KAVO verlangt. Das Kirchliche Arbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass hieran hohe Anforderungen zu stellen sind. Aufgrund der geforderten mehrfachen Heraushebung ist eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung zu verlangen, die nur in einer Spitzenposition des gehobenen Angestelltendienstes erreicht werden kann (vgl. BAG 07.05.2008 – 4 AZR 303/07, zur entsprechenden Regelung in EG III, Fallgruppe 1 a BAT). In Betracht kommen Angestellte, die große Arbeitsbereiche bei Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit qualifizierten Gruppenleitern leiten, oder auch Angestellte, die besonders schwierige Grundsatzfragen mit richtungsweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit bearbeiten (BAG 07.05.2008 – 4 AZR 303/07; LAG Köln 27.09.2016 – 12 Sa 741/15 mit weiteren Nachweisen).
- ³⁸ Weder unter dem einen noch unter dem anderen Aspekt lässt sich im Fall der Referentin für Online-Kommunikation das erheblich gesteigerte Maß der Verantwortung bejahen. Ihr sind nach der Tätigkeitsbeschreibung keine Mitarbeiter fachlich oder disziplinarisch unterstellt. Ihre Tätigkeit ist nicht vergleichbar mit der eines Arbeitsgruppenleiters, dem wiederum qualifizierte Gruppenleiter unterstellt wären. Im Gegenteil ist die Referentin der Teamleitung „Online-Kommunikation“ untergeordnet, die ihrerseits – im Rahmen der Schlichtung von den Parteien einvernehmlich – in die EG 12 eingruppiert wurde (vgl. Protokoll der Bewertungskommission vom 11.07.2019, S. 3). Es erschließt sich nicht und wird von der Beklagten auch nicht näher dargelegt, warum die Referentin für Online-Kommunikation ebenfalls der EG 12 zugeordnet werden sollen, obwohl sie deutlich weniger Verantwortung tragen als die Teamleitung. Das kommt auch darin zum Ausdruck, dass die „strategischen Entscheidungen“ ausweislich des Freigabe-Konzepts durch die Teamleitung getroffen werden.
- ³⁹ Entgegen der Auffassung der Beklagten hat der für die Bewertung ausschlaggebende Arbeitsvorgang 4.1. mit einem Zeitanteil von 50 % nicht eine im Kern strategische Ausrichtung. Es geht vielmehr ausdrücklich um die redaktionelle Planung und Konzeption der Inhalte „in Abstimmung mit dem Team und / oder Bereich und ggf. mit anderen Bereichen des Hauses und externen Kooperationspartnern ... unter Berücksichtigung der strategischen Ziele, der Kanäle und Zielgruppen“. Der Kläger weist insoweit zu Recht darauf hin, dass kein Online-Referent jemals eine Kommunikationsstrategie allein erstellt habe. Die Beklagte hat dafür auch keine weiteren Belege angeführt. Die Tätigkeit einer Referentin Online-Kommunikation ist nach der vorliegenden Tätigkeitsbeschreibung im Wesentlichen „operativ geprägt“, wie bereits das Kirchliche Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat. Es ist auch nicht dargetan, dass die Mitarbeiterin auf Veranlassung oder mit Duldung des Klägers abweichend von der Tätigkeitsbeschreibung tatsächlich auch Aufgaben und Tätigkeiten ausübt, die die Anforderungen der EG 12 KAVO erfüllen.

⁴⁰ Streitig ist – soweit ersichtlich – allein der Arbeitsschrift Nr. 4 in dem Arbeitsvorgang 4.1., der wie folgt lautet:

⁴¹ „Veröffentlichung der Inhalte nach einem festgelegten Freigabeverfahren durch die Teamleitung“.

⁴² In der E-Mail des Vorsitzenden des Beklagten vom 25.06.2019 heißt es dazu:

„Auch die Tätigkeitsbeschreibung der Fallgruppe Nr. 34 (Referent Online-Kommunikation) ist nahezu abgestimmt, jedoch konnte bis heute kein Einvernehmen über die Formulierung der Befugnisse bezüglich der Veröffentlichung von Inhalten hergestellt werden (Arbeitsvorgang 4.1, Arbeitsschritt b Nr. 4).“

⁴³ Die Beklagte hat abweichend zu der vom Kläger vorgelegten Tätigkeitsbeschreibung folgende Formulierung vorgeschlagen:

⁴⁴ „Veröffentlichung der Inhalte nach Abstimmung mit einem Teamkollegen (vier-Augen-Prinzip) oder nach Freigabe durch Teamleitung“.

⁴⁵ Demgegenüber hat der Personalleiter des Klägers die in der Beschreibung enthaltene Formulierung mit E-Mail vom 20.06.2019 nochmals begründet und ausgeführt, dass selbst der Vorsitzende der Beklagten bestätigt habe,

„dass die Teamleitung sich selbstverständlich jederzeit vorbehalten kann, Inhalte zu ändern bzw. ändern zu lassen, Veröffentlichungen zu verhindern oder natürlich auch in besonderen Fällen eine Freigabe vor Veröffentlichung einzufordern.... Genau da besteht eine verantwortungsvolle Steuerungsmöglichkeit der Teamleitung, die ich als Referent nicht habe.“

⁴⁶ Mit Rücksicht darauf ist die Behauptung der Beklagten, die Umsetzung erfolge nicht nach Freigabe durch Vorgesetzte, sondern nach einem Vier-Augen-Prinzip auf Gleichordnungsebene, in dieser Allgemeinheit unzutreffend. Der Kläger hat dazu näher erläutert, dass lediglich die „Social Media Postings“ im Vier-Augen-Prinzip abgestimmt werden, wobei die Teamleitung vorab über das „Social Media Trello“ informiert werde. Die

