

**Kirchengericht:** Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 01.09.2009  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD I-0124/R26-09  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 41 Abs. 1 Buchstabe a) ,§ 42 Buchstabe c)  
AVR.DW.EKD § 12 Abs. 1 bis 4, Anlage 1 Entgeltgruppe 8,  
Anlage 1 Entgeltgruppe 9 („Qualitätsbeauftragte“)  
**Vorinstanzen:** Kircheng erichtliche Schlichtungsstelle der Evangelischen  
Landeskirche in Baden, 2 Sch 25/2008; Fundstelle: ZMV 1/2010,  
S.34

#### **Leitsatz:**

1. Die Auslegung des normativen Teils kirchenrechtlicher Arbeitsrechtsregelungen (hier: AVR.DW.EKD) folgt – wie bei einem Tarifvertrag - den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Zwar stellen die AVR.DW.EKD keinen Tarifvertrag dar; sie setzen jedoch wie ein Tarifvertrag privatrechtliche Normen.
2. Enthält eine Eingruppierungsbestimmung neben einem Obersatz und diesen erläuternde Bestimmungen auch Richtbeispiele, so ist zunächst zu prüfen, ob ein Richtbeispiel einschlägig ist und ob dessen Merkmale erfüllt sind. Nur wenn die Tätigkeit vom Richtbeispiel nicht oder nicht vollständig erfasst ist, ist auf die allgemeinen Merkmale zurückzugreifen.
3. Für die Frage, welche Tätigkeit übertragen worden ist, kommt es auf den Arbeitsvertrag und die Tätigkeitszuweisung an. Liegt keine besondere Tätigkeitszuweisung vor, ist die Angabe im Arbeitsvertrag maßgebend.

(Hinweis zu den Leitsätzen 1 und 2: siehe auch schon KGH.EKD, Beschluss vom 22. Juni 2009 – I-0124/P89-08 – )

#### **Tenor:**

Die Beschwerde gegen den Beschluss der Kircheng erichtliche Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 02. März 2009 - Az. 2 Sch25/2008 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

#### **Gründe:**

**I.** Die Beteiligten streiten darüber, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund bestanden hat, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin B. in die EG 8 AVR.DW.EKD zu verweigern.

Frau B. ist ausgebildete Altenpflegerin und war in einem der beiden von der Antragstellerin betriebenen Alten- und Pflegeheime als Stationsleiterin tätig. Aus Gründen ihrer Gesundheit musste Frau B. diese Tätigkeit einstellen. Die Antragstellerin schloss mit Frau B. unter

dem 20. April 2006 einen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 15. Januar 1991, wonach Frau B. ab 28. April 2006 „als Qualitätsmanagementbeauftragte mit einem Stellenumfang von 25% arbeitet und ihre Vergütung nach „KR VII erfolgt“. Nach dem Inkrafttreten der AVR.DW.EKD teilte die Dienststellenleitung Frau B. unter dem 12. Dezember 2007 schriftlich mit, sie sei in EG 9, Erfahrungsstufe AVR.DW.EKD eingruppiert; die Differenz zur bisherigen Bezahlung nach EG 8 Erfahrungsstufe werde nachgezahlt. Dementsprechend wurde auch die Mitarbeitervertretung unterrichtet.

Im Zuge der Erörterung einer ganzen Reihe von Streitfällen über die Eingruppierung nach AVR.DW.EKD legte die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung unter dem 19. März 2008 eine Liste mit den Namen von 47 Mitarbeitenden vor, bei denen die Mitarbeitervertretung der Eingruppierung nicht zugestimmt hatte, und teilte mit, Frau B. könne nur Vergütung nach EG 8 AVR.DW.EKD erhalten. Eine Eingruppierung in die EG 9 A 1. sei nicht möglich, weil Frau B. das Tätigkeitsmerkmal gem. Anmerkung 8 nicht erfülle; sie sei als Qualitätsmanagementbeauftragte zu 90% im Pflegedienst tätig, von daher sei die Pflegedienstleiterin ihr gegenüber weisungsbefugt. Die wegen des Richtbeispiels in EG 9 unter Vorbehalt vorgenommene Eingruppierung könne nicht aufrechterhalten werden.

Die Dienststellenleitung hat die kirchengerichtliche Schlichtungsstelle angerufen. Sie macht geltend, die Mitarbeitervertretung habe keinen Grund, ihre Zustimmung zur Eingruppierung in die EG 8 AVR.DW.EKD zu verweigern. Frau B. habe keine wissenschaftlichen Kenntnisse i.S. der Anmerkung 8 zu EG 9 AVR.DW.EKD.

Die Vorinstanz hat den entsprechenden Feststellungsantrag der Dienststellenleitung durch ihren Beschluss vom 2. März 2009 zurückgewiesen. Sie hat Zweifel an der Zulässigkeit der Antrags geäußert, gleichwohl aber den Antrag als unbegründet abgewiesen und im Kern ausgeführt, die Eingruppierung in EG 9 AVR.DW.EKD treffe zu, weil Frau B. die dort als Richtbeispiel genannte Tätigkeit einer Qualitätsbeauftragten übertragen worden sei. Wegen der Einzelheiten wird auf den Beschluss Bezug genommen.

Hiergegen wendet sich die Dienststellenleitung mit ihrer Beschwerde. Sie meint, die Beschwerde sei wegen ernstlicher Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses anzunehmen. Es komme auf die übertragenen Tätigkeiten an. Entscheidend sei, ob die Voraussetzungen der Obersätze der Entgeltgruppe erfüllt seien; die Richtbeispiele dienten dem Abgleich. Frau B. leiste nur einen geringen Teil der Tätigkeiten, die dem Berufsbild der Qualitätsbeauftragten entsprächen, ihr seien nur Tätigkeiten übertragen worden, die ihrem Fachwissen als Altenpflegerin und ihrer langjährigen Berufserfahrung entsprächen. Sie habe mangels Tätigkeit in den Disziplinen Sozial-, Betriebs- und Rechtswissenschaft nur einen Teil der Aufgaben zu erfüllen, die für eine Qualitätsbeauftragte nach dem Berufsbild der Bundesagentur für Arbeit auszuüben seien. Sie beantragt, unter Abänderung des angefochtenen Beschlusses ihrem erstinstanzlichen Antrag stattzugeben. Wegen der Einzelheiten wird auf die Begründung nebst Anlage vom 19. Juni Bezug genommen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt, die Beschwerde nicht zur Entscheidung anzunehmen; wegen der Einzelheiten ihres Vorbringens wird auf ihren Schriftsatz vom 31. Juli 2009 Bezug genommen.

**II.** Die Beschwerde war nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil hierfür kein Grund gegeben ist.

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und das Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG.EKD i.V.m. Artikel 1 des Kirchlichen Gesetzes zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 21. Oktober 2004 (GVBl. Baden 2004, S. 187).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD bedarf die Beschwerde gegen Beschlüsse der Kircheng Gerichte der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof der EKD. Sie ist nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD anzunehmen, wenn 1. ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann. Keine dieser Voraussetzungen liegt vor, vor allem nicht die zu Nummer 1 des § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD.

3. Ernsthafte Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer gegenteiligen Entscheidung genügt nicht. (std. Rspr. des KGH.EKD, z. B. Beschluss vom 7. April 2008 - I-0124/P5-08 – ZMV 2009, 37; Beschluss vom 10. November 2008 – I-124/P37-08 – ZMV 2009, 36; Beschluss vom 20. April 2008 – I-124/R10-09, n.v)). Die Beschwerde zeigt nicht auf, dass die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders zu treffen sein wird, als die Vorinstanz entschieden hat. Das Vorbringen der Beschwerde lässt zwar eine Eingruppierung der Frau B. in EG 8 als möglich, nicht aber als überwiegend wahrscheinlich erscheinen.

a) Die Vorinstanz hat angenommen, dass die Mitarbeitervertretung Grund hat, ihre Zustimmung zur Rückgruppierung der Frau B. in die EG 9 AVR.DW:EKD gem. § 41 Abs. 1 Buchstabe a), § 42 Buchstabe c) MVG.EKD zu verweigern. Das Mitbestimmungsverfahren ist von beiden Seiten eingehalten worden.

Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 AVR.DW.EKD „ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach den Merkmalen der ‘übertragenen Tätigkeiten’ in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert“. Nach § 12 Abs. 2 AVR.DW.EKD erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. Nach § 12 Abs. 3 AVR.DW.EKD ist für die Eingruppierung nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit der Mitarbeiterin

bzw. des Mitarbeiters maßgebend. Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. § 12 Abs. 4 AVR.DW.EKD lautet: „Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeit in den Untersätzen näher beschrieben werden. Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen“.

**b)** Vorliegend kommen aus den Bestimmungen der Entgeltgruppen in Anlage zu den AVR.DW.EKD auszugsweise in Betracht:

„Entgeltgruppe 8 (Anm. 6, 7, 10, 11, 14)

...

B Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege / Betreuung / Erziehung

...

Richtbeispiele:

Stationsleiterin,

...“

und

„Entgeltgruppe 9 (Anm. 6, 7, 10, 11, 14, 15, 16)

A Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege / Betreuung / Erziehung,

...

Richtbeispiele:

...

Qualitätsbeauftragte.“

nebst

„Anmerkung (8) Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppen 9 bis 11 setzen anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraus, die i. d. R. durch eine Fachhochschulausbildung oder durch einen Bachelorabschluss, aber auch anderweitig erworben werden können. Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die

dazu benötigten Lösungswege z. B. durch Konzeptentwicklung selbständig erarbeitet und entschieden werden.“

**c)** Enthält – wie hier – eine Eingruppierungsbestimmung neben einem Obersatz und diesen erläuternde Bestimmungen auch Richtbeispiele, so ist zunächst zu prüfen, ob ein Richtbeispiel einschlägig ist und ob dessen Merkmale erfüllt sind. Nur wenn die Tätigkeit vom Richtbeispiel nicht oder nicht vollständig erfasst ist, ist auf die allgemeinen Merkmale zurückzugreifen. Dies folgt aus der gebotenen Auslegung der Eingruppierungsregelungen der AVR.DW.EKD.

**aa)** Die Auslegung des normativen Teils kirchenrechtlicher Arbeitsrechtsregelungen, hier der AVR.DW.EKD, folgt - wie bei einem Tarifvertrag - den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Zwar stellen die AVR.DW.EKD keinen Tarifvertrag dar; sie setzen jedoch wie ein Tarifvertrag privatrechtliche Normen, nämlich die „Arbeitsvertragsrichtlinien“. Bei deren Auslegung ist zunächst vom Normwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Normwortlaut ist der wirkliche Wille der normsetzenden Kommission mit zu berücksichtigen, soweit er in den Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den normierten Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der normsetzenden Kommission liefern und nur so der Sinn und Zweck der AVR-Norm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte der AVR-Norm, ggf. auch die praktische Übung ergänzend hinzugezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Normauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. zur Auslegung von Tarifverträgen: BAG Urteil vom 26. Januar 2005 - 4 AZR 6/04 - BAGE 113, 291, 299 m.w.N.).

**bb)** In Anwendung dieser Grundsätze sind die allgemeinen Merkmale einer Vergütungsgruppe grundsätzlich erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausübt, die als Regel-, Richt- oder Tätigkeitsbeispiel zu dieser Vergütungsgruppe genannt ist (KGH.EKD, Beschluss vom 22. Juni 2009 – I-0124/P89-09, zur Veröffentlichung bestimmt; vgl. für Tarifverträge: BAG Urteil vom 18. April 2007 – 4 AZR 696/05 - AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Telekom; BAG Urteil vom 22. Juni 2005 - 10 ABR 34/04 - NZA-RR 2006, 23; BAG, Urteil vom 19. August 2004 - 8 AZR 375/03 - EzA § 4 TVG Chemische Industrie Nr. 7) . Dieses Verständnis entspricht den bei der Auslegung von Normen, sei es gesetzlichen, sei es tarifvertraglichen, sei es solchen der AVR, besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, denen die Normsetzer bei der Abfassung von Normen gerecht werden wollen. Wird dagegen die einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter Arbeitnehmer übertragene Tätigkeit von einem Richtbeispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden. Dies

gilt auch, wenn die Tätigkeitsbeispiele ihrerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten; die unbestimmten Rechtsbegriffe sind dann im Lichte der Oberbegriffe auszulegen. Dagegen ist nicht auf die allgemeinen Merkmale derselben Entgeltgruppe zurückzugreifen, wenn die Tätigkeit zwar vollständig von einem Richtbeispiel erfasst ist, aber dessen Anforderungen nicht in vollem Umfang gerecht wird.

**cc)** Entsprechend dieser Auslegungsregel sind auch die Richtbeispiele im Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1 zu den AVR.DW.EKD) eine selbstständige Grundlage für die Eingruppierung. Die Voraussetzungen für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe der Anlage 1 zu den AVR.DW.EKD sind erfüllt, wenn die Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers die Merkmale eines Richtbeispiels dieser Entgeltgruppe erfüllt (KGH.EKD, Beschluss vom 22. Juni 2009 – I-0124/P89-09, zur Veröffentlichung bestimmt, vgl. zum Tarifvertrag Telekom: BAG Urteil vom 18. April 2007 - 4 AZR 696/05 – a.a.O.). Die Ansicht der Beschwerde, es müsse zunächst der Obersatz, sodann der Untersatz erfüllt sein und die Richtbeispiele dienen nur der Abgleichung, findet in den AVR.DW.EKD keine Grundlage. Die Systematik der AVR ist vielmehr umgekehrt aufgebaut. Ist ein Richtbeispiel erfüllt, so ist damit eine Prüfung, ob auch die Voraussetzungen der Obersätze gegeben sind, grundsätzlich überflüssig. Die Obersätze sind allerdings heranzuziehen, um bei Zweifelsfällen zu erkennen, welchem Anforderungsprofil der übertragenen Tätigkeit das Richtbeispiel zugeordnet ist. Für die Frage, welche Tätigkeit übertragen worden ist, kommt es auf den Arbeitsvertrag und die Tätigkeitszuweisung an. Liegt keine besondere Tätigkeitszuweisung vor, ist die Angabe im Arbeitsvertrag maßgebend.

**d)** Die Vorinstanz hat angenommen, dass die der Mitarbeiterin B. übertragene Tätigkeit die einer Qualitätsbeauftragten (Richtbeispiel zu EG 9 AVR.DW.EKD) sei. Das ist angesichts des vorliegenden Tatsachenstoffes nicht zu beanstanden. Die Beschwerde macht - zusammengefasst - geltend, welche Anforderungen an das Berufsbild einer/eines Qualitätsbeauftragten im Gesundheits- und Sozialwesen nach der erstmals in der Beschwerde vorgelegten Darstellung der Bundesagentur für Arbeit in deren Rubrik „Berufenet“ zu stellen seien, dass Frau B. diese Anforderungen nicht erfülle und sie deshalb und auch deshalb, weil sie die in Anmerkung 8 Anlage 1 AVR.DW.EKD geforderten Kenntnisse nicht (vollständig?) besitze, keine Qualitätsbeauftragte i.S.d. Richtbeispiels sei. Dem vermag der Senat nicht ohne weiteres zu folgen.

In der Darstellung des Bundesagentur für Arbeit ist kein verbindlicher und abschließender Fächerkanon aufgezählt, sondern es heißt dort nur, dass während der Weiterbildung zur/zum Qualitätsbeauftragten „beispielsweise folgende Kenntnisse erworben“ werden. Es folgt dann eine gegliederte, schlagwortartige Aufzählung. Daraus ist keinesfalls zu schließen, dass jemand nur dann Qualitätsbeauftragter i.S. des Berufsbildes der Bundesagentur für Arbeit sein kann, wenn er in allen dort aufgeführten Gesichtspunkten weitergebildet worden ist. Zudem ist auch nicht dargetan, dass dieses Berufsbild deckungsgleich mit den Anforderungen ist, die die AVR.DW.EKD an eine(n) Qualitätsbeauftragte(n) stellen. Die

Beschwerde gibt nur wertend wieder, inwieweit die der Frau B. im Arbeitsvertrag übertragene Aufgabe als Qualitätsbeauftragte hinter den Anforderungen des Richtbeispiels zurückbleiben soll. Die Wertung der Beschwerdeführerin selbst ist für das Gericht ohne rechtliche Bedeutung. Tatsachen, aus denen das Gericht selbst eine entsprechende Wertung herleiten kann, sind nicht ersichtlich. Dabei übersieht der Senat nicht, dass Frau B. ihre Kenntnisse, die sie für die ihr übertragene Tätigkeit benötigt, nicht an einer Fachhochschule oder durch einen Bachelorabschluss erworben hat. Indessen lässt sich hieraus nicht herleiten, dass die Voraussetzungen der Anmerkung 8 im Obersatz der EG 9 AVR.DW.EKD nicht erfüllt seien; vielmehr ist es auch möglich, dass solche anwendungsbezogenen wissenschaftlichen Kenntnisse „anderweitig“ erworben worden sind.

Dem Tatsachenstoff ist auch nicht zu entnehmen, dass Frau B. trotz der Bezeichnung ihrer Tätigkeit im Arbeitsvertrag mit „Qualitätsmanagementbeauftragte“ nicht die einer „Qualitätsbeauftragten“ i.S.d. Richtbeispiels der EG 9 AVR.DW.EKD, sondern eine geringere Anforderungen stellende Aufgabe der Qualitätskontrolle übertragen worden ist, aus der zudem folgte, dass eine Eingruppierung nicht in EG 9, sondern nur in EG 8 zutreffe. Vielmehr hat die Dienststelle selbst zunächst Frau B. eine Vergütung nach EG 9 Erfahrungsstufe zugebilligt. Das mag zwar nunmehr aus der Sicht der Dienststelle als ein Bewertungs- und Zuordnungsirrtum eingeordnet werden; jedoch ist nicht durch Tatsachen erkennbar, dass die Frau B. übertragene Tätigkeit keinesfalls die einer Qualitätsbeauftragten i. d. Richtbeispiels zu EG 9 AVR.DW.EKD sein kann.

**III.** Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

