

**Kirchengericht:** Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 24.04.2010  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD I-0124/R38-09  
**Rechtsgrundlagen:** AVR.DW.EKD n. F. Übergangsregelung zu § 12 , Anlage 1 EGr 7 und 8 Anm. 14 – schwierige Aufgaben  
**Vorinstanzen:** Kircheng erichtliche Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden, 2 Sch 65/2008

**Leitsatz:**

1. Zur Ermittlung, ob „spezielle“ (Richtbeispiel EGr 8 Teil A Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD: „Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen“) oder allgemein schwierige (Anm. 14 a. a. O.) Aufgaben zu erfüllen sind, ist es erforderlich, die „Normalaufgaben“ mit den (fachlich) schwierigen Aufgaben zu vergleichen.

2. Durch entsprechenden Tatsachenvortrag ist deutlich zu machen, worin der entscheidende Unterschied hinsichtlich des Grades der Schwierigkeit besteht (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 12. April 2010 – I-0124/R 55-09 – z. V.v.; auch schon KGH.EKD, Beschluss vom 8. Dezember 2008 – II-0124/P52-08 – z. V. v.). Gleiches gilt für die Darstellung der „Besonderheit“ der Aufgabe.

**Tenor:**

Die Beschwerde gegen den Beschluss der Kircheng erichtlichen Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 16. März 2009 - Az.: 2 Sch 65/2008 - wird zurückgewiesen.

**Gründe:**

I. Die Beteiligten streiten im Zuge der durch die Novellierung der AVR.DW.EKD ab 1. Juli 2007 erforderlichen Eingruppierung in zwei an den Kircheng erichtshof der EKD gelangten Verfahren darüber, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund bestanden hat, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der in der Kinder- und Jugendpsychiatrie (im Sprachgebrauch der Einrichtung „KJPP“ genannt) - derselben Einrichtung gleichermaßen eingesetzten Heilerziehungspflegerin Frau A und der Krankenschwester (Gesundheitspflegerin) Frau B zu verweigern. In beiden Fällen hält die Dienststellenleitung die EGr 7 AVR.DW.EKD n. F. für zutreffend. Im vorliegenden Fall der Frau A ist die Schlichtungsstelle dem entsprechenden Antrag gefolgt; im Fall der Frau B (Vorinstanz: 2 Sch 62/2008, Beschwerdeverfahren KGH.EKD I-0124/R51-09) hat sie den Antrag der Dienststellenlei-

tung mit der Begründung zurückgewiesen, die Mitarbeiterin falle unter das in EGr 8 AVR.DW.EKD n. F. genannte Richtbeispiel „Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie“.

In der von der Dienststellenleitung in beiden Verfahren als Anlage 3 zur Antragschrift vom 29. September 2008 vorgelegten Tätigkeitsbeschreibung für „Stationsmitarbeiter“ der KJPP vom 13. September 2007 ist die Tätigkeit wie folgt beschrieben worden:

Arbeitsvorgang	Ausführliche Beschreibung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsschritte	Zeitl. Anteil an der Gesamtarbeitszeit in %
Allgemeine Pflege und Betreuung		22
Somatische Pflege		6
Kinder- und jugendpsychiatrische Pflege, einzelfallbezogene Behandlung und Betreuung		29
Kinder- und jugendpsychiatrische Pflege, gruppenbezogene Behandlung und Betreuung		18
Visiten des Arztes: Vorbereitung, Teilnahme und Ausarbeitung		3
Mittelbar patientenbezogene Tätigkeiten, Therapie- und Arbeitsbesprechungen		17
Stationsorganisation		5

Im vorliegenden Verfahren geht es darum, ob die gemäß ihrem Arbeitsvertrag vom 7. Juli 1988 als Heilerziehungspflegerin beschäftigte und bis zum 30. Juni 2007 in VergGr Vb Fallgruppe 10 AVR.DW.EKD a.F. eingruppierte Frau A zutreffend in der EGr 7 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD n. F. eingruppiert ist. Die Mitarbeitervertretung hat dieser Eingruppierung mit Schreiben vom 18. September 2008 die Zustimmung verweigert und darin im Wesentlichen ausgeführt:

„...“

Frau A hat gemäß der vorliegenden Tätigkeitsbeschreibung für die Stationsmitarbeiter in der KJPP und mit dem beruflichen Hintergrund einer HEP die eigenständige Wahrnehmung von schwierigen und speziellen Aufgaben zu leisten und wendet die entsprechenden Kenntnisse im Sinn von erweitertem bzw. vertieftem Fachwissen auf Grund ihrer beruflichen Erfahrung sachgemäß an. Von daher muss die EG 8 als korrekte Eingruppierung angesehen werden.“

Ein vergleichbares Schreiben hat sie auch im Fall der Krankenschwester Frau B an die Dienststellenleitung gerichtet.

Die Dienststellenleitung hat daraufhin die Kircheng gerichtliche Schlichtungsstelle angerufen und geltend gemacht, Frau A seien keine Aufgaben übertragen worden, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten i.S. der EGr 8 Eingangssatz erforderten. Sie habe keine „schwierigen Aufgaben“ i.S. der in EGr 8 vorausgesetzten Anmerkung 14 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD zu leisten. Auf die „Erfahrungsstufen“ komme es entgegen der Ansicht der Mitarbeitervertretung für die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe nicht an. Wegen der Einzelheiten ihres erstinstanzlichen Vorbringens wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen der Dienststellenleitung vom 29. September 2008 und 10. Februar 2009 Bezug genommen.

Sie hat beantragt,

festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Versagung der Zustimmung zur Eingruppierung von Frau A in Entgeltgruppe 7 ab 1. Juli 2007 nach § 41 MVG besteht.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt, den Antrag der Dienststellenleitung zurückzuweisen. Sie hält die EGr 8 für zutreffend und hat geltend gemacht, Frau A habe Tätigkeiten auszuüben, für die i. d. R. eine Ausbildung als Pflegekraft erforderlich sei, und werde „in der Psychiatrie“ eingesetzt. Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Mitarbeitervertretung im ersten Rechtszug wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze vom 17. Oktober 2008, 12. Januar und 18. Februar 2009 Bezug genommen.

Die Schlichtungsstelle hat dem Antrag der Dienststellenleitung durch ihren Beschluss vom 16. März 2009 stattgegeben. Die Mitarbeitervertretung hätte ihre Zustimmungsverweigerung nachvollziehbar begründen müssen, nicht zuletzt auch deshalb, weil die Umgruppierung nicht zum Anlass genommen werden dürfe, die Mitarbeiterin höher zu gruppieren. Aus der Tätigkeitsbeschreibung könne nicht gefolgert werden, dass Frau A bei ihrer Tätigkeit „in Rahmen der Psychiatrie“ spezielle Aufgaben wahrzunehmen habe und über entsprechende Kenntnisse verfügen müsse.

Gegen diesen Beschluss wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer Beschwerde. Sie meint, Frau A habe bei ihrer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendpsychiatrie „schwierige Aufgaben“ i.S. der EGr 8 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD auszuüben. Wegen der Ein-

zelheiten ihres Vorbringens wird auf die Beschwerdebeurteilungsschrift vom 8. Juni 2009 Bezug genommen.

Sie beantragt,

den Beschluss der Kirchengengerichtlichen Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 16. März 2009 - Az.: 2 Sch 65/2008 - abzuändern und den Antrag zurückzuweisen.

Die Dienststellenleitung beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Sie hält die Beschwerde nach näherer Maßgabe ihres Schriftsatzes vom 6. Juli 2009 für unbegründet.

**II.** Die durch den Senatsbeschluss vom 10. März 2010 zur Entscheidung angenommene Beschwerde ist nicht begründet. Das Kirchengengericht hat dem Sachantrag der Dienststellenleitung im Ergebnis zu Recht stattgegeben.

1. Dem Sachantrag der Dienststellenleitung war entgegen der Ansicht der Vorinstanz nicht schon deshalb stattzugeben, weil die Prüfung der Eingruppierung bzw. Überleitung aus Anlass der Neufassung der AVR.DW.EKD nicht zum Anlass genommen werden darf, Beschäftigte höher zu gruppieren. Dieser von der Vorinstanz aufgestellte Rechtssatz findet weder im MVG.EKD noch in den AVR.DW.EKD eine Grundlage. Vielmehr ergibt sich aus der Übergangsregelung zu § 12 AVR.DW.EKD n.F., dass für die über den Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVR.DW.EKD n.F. beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Einzugruppierung geboten ist und diese nicht etwa nach der zu den AVR.DW.EKD als Hilfestellung erarbeiteten Überleitungstabelle überzuleiten sind. Dabei sind die Eingruppierungsmerkmale der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD n. F. - wie bei jeder Eingruppierung - selbständig zu prüfen. Kommt es dabei zu Abweichungen von der nach der Überleitungstabelle als adäquat angesehenen Vergütungsgruppe der AVR.DW.EKD a.F., so ist dies hinzunehmen. Dies ist schon deshalb geboten, weil sich die Eingruppierungsmerkmale der neuen Fassung der AVR.DW.EKD systemisch wesentlich von denen der alten Fassung unterscheiden (KGH.EKD, Beschluss vom 12. April 2010 - I-0124/R55-09 - z.V.v.).

2. Die Mitarbeitervertretung hat indessen keinen Grund, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Frau A in der EGr 7 Teil A Nr. 1 Buchstabe a Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD zu verweigern. Ihr sind Aufgaben i.S. dieser Entgeltgruppe übertragen worden, nicht aber solche i.S. der EGr 8.

a) Frau A ist als Heilerziehungspflegerin eingestellt worden. Die Heilerziehungspflegerin ist in EGr 7 Teil A Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD als Richtbeispiel aufgeführt.

aa) Enthält eine Eingruppierungsbestimmung der AVR.DW.EKD n. F. (gültig ab 01. Juli 2007) 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 (KGH.EKD, Beschluss vom 12.

April 2010 - I-V.v.; KGH.EKD. Beschluss vom 22. Juni 2009 - I-0124/P89-08 - ZMV 2009, S. 260 = NZA 2010, S. 356 - LS). Dies folgt aus der gebotenen Auslegung der Eingruppierungsregelungen der AVR.DW.EKD.

bb) Die Auslegung des normativen Teils kirchengesetzlicher 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 und 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.).

cc) 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 (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 TVG § 4 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 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.

dd) Entsprechend dieser Auslegungsregel sind auch die Richtbeispiele in dem 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/P89-08 - a.a.O). Dies schließt aus, dass die Tätigkeit, die unter das Richtbeispiel fällt, in eine niedrigere Entgeltgruppe fällt, nicht aber, dass die übertragene Tätigkeit auch die Merkmale einer höheren Entgeltgruppe erfüllen kann.

ee) Die der Frau A übertragene Tätigkeit fällt unter das Richtbeispiel „Heilerziehungspflegerin“ der EGr 7 Teil A Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD. Dementsprechend ist sie in dieser Entgeltgruppe eingruppiert, es sei denn, dass die ihr übertragene Tätigkeit die Voraussetzungen der EGr 8 erfüllt. Das aber ist nicht der Fall. Die hierauf gestützte Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung ist nicht begründet.

b) Insoweit kommt nur EGr 8 Teil A Nr. 1 Buchstabe a Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD in Betracht. Diese Bestimmung lautet insoweit:

„A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege / Betreuung /Erziehung;

b. ...

Richtbeispiele:

Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in den Intensivpflege oder Psychiatrie,

...

Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen,

...“:

Was unter „schwierigen Aufgaben“ zu verstehen ist, definiert die Anmerkung 14 der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD wie folgt: „Schwierige Aufgaben weisen fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten auf, die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern“.

aa) Zur Ermittlung, ob „spezielle“ (Richtbeispiel) oder allgemein schwierige (Anmerkung 14) Aufgaben zu erfüllen sind, ist es erforderlich, die „Normalaufgaben“ mit den (fachlich) schwierigen Aufgaben zu vergleichen. Denn der Schwierigkeitsgrad einer Aufgabe lässt sich nicht „absolut“ feststellen, sondern immer nur durch einen Vergleich der „schwierigen“ Aufgabe mit der nicht schwierigen Aufgabe bzw. der „speziellen“ mit der nicht speziellen, also allgemeinen Aufgabe. Anmerkung 14 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD be-

schreibt keine Methode zur Ermittlung, ob schwierige Aufgaben vorliegen, sondern nur den Kreis der Kriterien, die anzuwenden sind. Um feststellen zu können, ob diese Voraussetzungen gegeben sind, ist eine nur wertende Beschreibung nicht ausreichend. Vielmehr bedarf es hinreichend substantiierten Tatsachenvortrags, der erhellt, was „normale“ Aufgaben sind und auf Grund welcher Tatsachen die konkret übertragenen Aufgaben als „schwierig“ zu qualifizieren sind bzw. was in Abgrenzung zur „allgemeinen“ Aufgabe unter einer „speziellen“ Aufgabe zu verstehen ist. Durch entsprechenden Tatsachenvortrag ist deutlich zu machen, worin der entscheidende Unterschied hinsichtlich des Grades der Schwierigkeit besteht (vgl. schon KGH.EKD, Beschluss vom 8. Dezember 2008 - II-0124/P52-08 - z. V. v., <http://www.ekd.de>). Gleiches gilt für die Darstellung der „Besonderheit“ der Aufgabe.

bb) Die Vorinstanz ist zu dem Ergebnis gelangt, dass derartige Tatsachen nicht mitgeteilt worden sind. Dieses Ergebnis ist anhand des erstinstanzlichen Sachvortrags rechtlich nicht zu beanstanden. Auch im zweiten Rechtszug sind derartige Tatsachen nicht zutage getreten. Allein der Umstand, dass Frau A in der Abteilung Kinder- und Jugendpsychiatrie“ (KJPP) eingesetzt ist, hat nicht zur Folge, dass schon deshalb die Voraussetzungen des Richtbeispiels „Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen“ oder des Obersatzes EGr 8 Teil A Nr. 1 Buchstabe a i.V.m. Anmerkung 14 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD als erfüllt angesehen werden könnten. Als aus den allgemeinen Aufgaben i. S. von „speziell“ oder „schwierig“ herausragend, können, wenn überhaupt, nur die Aufgabenteile „Kinder- und jugendpsychiatrische Pflege, einzelfallbezogene Behandlung und Betreuung“ (29% der Gesamttätigkeit) angesehen werden. Dieser Teil gibt der insgesamt übertragenen Tätigkeit schon mit Rücksicht auf die anderen Teilaufgaben nicht das Gepräge i.S. des § 12 Abs. 2 AVR.DW.EKD. Zudem ist nicht streitig, dass Frau A für die ihr übertragene Tätigkeit keine spezielle Fort- oder Weiterbildung benötigte. Das ihr schon infolge der Dauer ihrer Tätigkeit seit 1988 zukommende Erfahrungswissen ist sicherlich wertvoll und hilfreich, es ist aber nichts dafür ersichtlich, dass ein derartiges Erfahrungswissen an die Stelle nötiger Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen für eine Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben oder für eine Mitarbeiterin in der Pflege mit „schwierigen Aufgaben“ getreten ist.

cc) Zutreffend hat die Vorinstanz es verworfen, eine „Parallelbewertung“ der Frau A übertragenen Tätigkeit mit dem Richtbeispiel „Gesundheitspflegerin in der Psychiatrie“ vorzunehmen. Ob und inwieweit es einer ausdrücklichen Willensbildung der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprochen hat, ein Richtbeispiel „Heilerziehungspflegerin in der Psychiatrie“ nicht in die EGr 8 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD aufzunehmen, mag dahinstehen. Ebenso kann dahinstehen, ob die bei der Gesetzesauslegung übliche Methode der Lückenausfüllung auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nach dem jeweiligen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsgesetz anzuwenden ist. Selbst wenn man hiervon ausgeht, kann vorliegend nicht festgestellt werden, dass ein Richtbeispiel „Heilerziehungspflegerin in der Psychiatrie“ (nur) versehentlich nicht aufgenommen worden ist. Entscheidend ist,

dass die Richtbeispiele erkennbar keine abschließende Eingruppierungssystematik darstellen. Schon deshalb kann keine versehentliche und deshalb ausfüllbare Lücke erkannt werden, geschweige denn, dass die Arbeitsrechtliche Kommission diese mit dem Richtbeispiel „Heilerziehungspflegerin in der Psychiatrie“ geschlossen hätte.

3. Sonstige Umstände, aus denen folgen könnte, dass die Mitarbeitervertretung einen Grund hatte, die Zustimmung zur Eingruppierung der Frau A in EGr 7 Teil A Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD zu verweigern, liegen nicht vor.

4. Angesichts dieser Sach- und Rechtslage kann dahingestellt bleiben, ob die Begründung in der schriftlichen Zustimmungsverweigerung den gesetzlichen Anforderungen (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 7. April 2008 - II-0124/N80-07 - ZMV 2008, S. 259) genügt.

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