

**Kirchengericht:** Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 08.09.2014  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD I-0124/V49-13  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 41 Abs. 1 Buchstabe a) Kirchliche Dienstvertragsordnung a.F. Anlage 1  
**Vorinstanzen:** Az.: SST 1.-2/2012 Schlichtungsstelle für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens - 1. Kammer Beschluss vom 25. September 2013

**Leitsatz:**

1. Maßgeblich für die Eingruppierung sind regelmäßig allein die Anforderungen der Vergütungsordnung und nicht die arbeitsvertragliche Regelungen.
2. Es geht im Verfahren nach § 60 Abs. 5 MVG.EKD zulasten der Dienststellenleitung, wenn die Voraussetzungen für die von ihr als zutreffend angesehene Eingruppierung nicht gegeben sind, weil sie hierfür die Beibringungslast trägt.
3. Das Gericht braucht den Sachverhalt zu bestimmten Tatsachen nicht weiter von Amts wegen auszuforschen, wenn die beibringungsbelastete Beteiligte entgegen einer Auflage des Gerichts zu diesen Tatsachen keine Angaben gemacht hat.

**Tenor:**

Auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung wird der Beschluss der Schlichtungsstelle für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 25. September 2013 (SST 1.-2/2012) abgeändert und der Antrag der Dienststellenleitung zurückgewiesen.

**Gründe:**

I. Die Dienststellenleitung verlangt, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin zu ersetzen.

Nach Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers wurde im Amtsblatt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 25. Mai 2012 von der Dienststellenleitung eine Stelle "Archivpfleger/Archivpflegerin" für die Dienststelle ausgeschrieben. Wegen der Einzelheiten der Ausschreibung, die eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 ausweist, wird auf die Anlage 1 zur Antragschrift (Bl. 3 der erstinstanzlichen Akte) verwiesen. Die Stelle ist im Stellenplan 2012 und 2013 mit der Entgeltgruppe 11 aufgeführt. Der bisherige Stelleninhaber war in die Entgeltgruppe 11 eingruppiert.

Mit Schreiben vom 15. August 2012 beantragte die Dienststellenleitung bei der Mitarbeitervertretung, die Zustimmung zur Einstellung von Frau C auf diese Stelle zum 1. Oktober 2012 und ihrer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 nach der Vergütungsgruppe IV b, Fallgruppe 25 gemäß Anlage 1 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung a.F., Ziffer. 3.1 des Vergütungsgruppenplanes A, zu erteilen. Die Mitarbeitervertretung verweigerte die Zustimmung mit Schreiben vom 15. August 2012, das der Dienststellenleitung am 21. August 2012 zuzuging, mit der Begründung, dass Frau C die Voraussetzungen der Gruppe III, Fallgruppe 27, erfülle und in die Entgeltgruppe 11 eingruppiert sei.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Schlichtungsstelle einigten sich die Beteiligten darauf, dass Frau C eingestellt und nach der Entgeltgruppe 9 vergütet wird, die Vergütung aber rückwirkend und für die Zukunft erhöht wird, wenn in diesem Verfahren festgestellt wird, dass sie höher einzugruppiert sei.

Die Dienststellenleitung hat die Auffassung vertreten, dass die Tätigkeit von Frau C sich weder durch besondere Schwierigkeit noch Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 heraushebe. Alle konzeptionellen und rechtsgestaltenden Entscheidungen des Archivwesens würden vom Landeskirchenamt getroffen, das für komplizierte und komplexe Gestaltungen eingeschaltet würde. Die dort zuständige Fachreferentin zeichne in diesen Fällen verantwortlich. Der Vorgänger sei nur deshalb nach der Entgeltgruppe 11 vergütet worden, weil er ursprünglich für die Stelle eines Fachreferenten im Landeskirchenamt vorgesehen gewesen sei und man es bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 belassen habe, als entschieden worden sei, ihn als Archivar zu beschäftigen.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von Frau C in die Entgeltgruppe 9 zu ersetzen.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat vorgetragen, dass Frau C als einzige Archivpflegerin offenkundig selbständige und eigenverantwortliche Tätigkeit mit hoher Verantwortung verrichte. Ihr obliege die Beratung, fachliche Betreuung und Organisation des für den kirchlichen Auftrag besonders bedeutungsvollen Archivwesens.

Die Schlichtungsstelle hat dem Antrag der Dienststellenleitung mit Beschluss vom 25. September 2013 stattgegeben. Wegen der Einzelheiten des Beschlusses wird auf Bl. 14 bis 18 d.A. verwiesen. Gegen diesen Beschluss, der der Mitarbeitervertretung am 21. Oktober 2013 zugestellt wurde, hat sie mit Schriftsatz vom 19. November 2013, beim Kircheng Gerichtshof der EKD eingegangen am selben Tage, Beschwerde eingelegt. Mit Schriftsatz vom 13. Dezember 2013, beim Kircheng Gerichtshof der EKD eingegangen am selben Tage, hat die Mitarbeitervertretung die Verlängerung der Frist zur Beschwerdebegründung bis zum 21. Januar 2014 beantragt. Diesem Antrag hat der Kircheng Gerichtshof der EKD statt-

gegeben. Mit Schriftsatz vom 20. Januar 2014, beim Kircheng Gerichtshof der EKD eingegangen am selben Tage, hat die Mitarbeitervertretung die Beschwerde begründet.

Die Mitarbeitervertretung hält den erstinstanzlichen Beschluss für falsch und vertritt die Meinung, dass es ohne Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibung nicht möglich sei, die zutreffende Eingruppierung von Frau C zu überprüfen. Eine solche Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibung hätte von der Dienststellenleitung bereits bei der Beteiligung der Mitarbeitervertretung vorgelegt werden müssen. Im Übrigen sei der Antrag schon deshalb unbegründet, weil er die Zuordnung der Entgeltstufe nicht umfasse.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

unter Aufhebung des Beschlusses der Schlichtungsstelle für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 25. September 2013, Az. SST 1.-2/2012, den Antrag der Antragstellerin und Beschwerdegegnerin auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung von Frau C in Entgeltgruppe 9 abzulehnen.

Die Dienststellenleitung beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie meint, dass kein gesetzlich vorgesehener Grund für die Versagung der Zustimmung durch die Mitarbeitervertretung vorliege. Die Stellenpläne, auf die die Mitarbeitervertretung Bezug nehme, gäben nur den Status Quo wieder, der bis zum Ausscheiden des jeweiligen Stelleninhabers oder der jeweiligen Stelleninhaberin gelte. Die Tätigkeit sei gekennzeichnet durch die Unterordnung unter die in der Dienststelle angesiedelte Fachaufsicht sowie unter die durch den Leiter der Dienststelle ausgeübte Dienstaufsicht, soweit es sich um Sachverhalte handle, die mit einem rechtsverbindlichen Bescheid der Dienststelle in Archivangelegenheiten zu bearbeiten seien. Ein eigenständiges, eigenverantwortliches Handeln der Mitarbeitenden in der Archivpflege finde lediglich im Rahmen entscheidungsvorbereitenden Handelns statt. Hinsichtlich des Vorgängers von Frau C seien möglicherweise in den 90er Jahren unzutreffende Eingruppierungsentscheidungen getroffen worden. Die anderen Archivpfleger im Bereich der Landeskirche seien in der Entgeltgruppe 9 eingruppiert.

II. Die Beschwerde ist zulässig und begründet.

1. Die Beschwerde ist nach § 63 Abs. 1 MVG.EKD statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. Der Kircheng Gerichtshof der EKD hat sie durch Beschluss vom 10. Juni 2014 zur Entscheidung angenommen.

2. Die Beschwerde ist begründet, weil der Antrag der Dienststellenleitung zulässig, aber unbegründet ist.

a) Der Antrag ist zulässig. Nach §§ 41 Abs. 3, 38 Abs. 4 MVG.EKD kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung der Mitarbeitervertretung das Kircheng Gericht anrufen, das nach § 60 Abs. 5 MVG.EKD zu prüfen hat, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund für die Verweigerung der Zustimmung

mung nach § 41 MVG.EKD vorliegt. Diese Voraussetzungen für den Antrag sind erfüllt. Die Mitarbeitervertretung hat schriftlich mit Datum vom 15. August 2012, bei der Dienststellenleitung eingegangen am 21. August 2012 und damit innerhalb der Frist des § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD, die Zustimmung verweigert und diese Zustimmungsverweigerung ausreichend begründet.

b) Der Antrag ist unbegründet. Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von Frau C in die Entgeltgruppe 9 ist nicht zu ersetzen. Die Eingruppierung von Frau C richtet sich nach den Anforderungen der Vergütungsordnung und nicht nach den ihrer Tätigkeit zugrundeliegenden arbeitsvertraglichen Regelungen. Der Arbeitsplatz von Frau C und die auf ihm zu erfüllenden Anforderungen sind nicht in einem solchen Maße bekannt, dass eine Eingruppierungsentscheidung möglich wäre. Das geht zulasten der Dienststellenleitung. Es ist nämlich davon auszugehen, dass die von ihr beabsichtigte Eingruppierung nicht der zutreffenden Vergütungsgruppe entspricht. Dabei handelt es sich um einen Verstoß gegen eine Vertragsbestimmung im Sinne des § 41 Abs. 1 Buchstabe a) MVG.EKD.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

aa) Maßgeblich für die Eingruppierung von Frau C sind die Anforderungen der Vergütungsordnung und nicht die arbeitsvertraglichen Regelungen, die ihrer Tätigkeit zugrunde liegen.

Bei der Eingruppierung handelt es sich um die rechtliche Beurteilung der Frage, welche Entgeltgruppe nach der anzuwendenden Vergütungsordnung für die Arbeitnehmerin zutrifft. Durch die Mitbestimmung sollen möglichst zutreffende Eingruppierungsergebnisse und damit innerbetriebliche Lohngerechtigkeit sowie Transparenz der Vergütungspraxis erzielt werden (Fitting, BetrVG, § 99 Rn. 79). Ausgangspunkt kann deshalb nicht sein, was im Arbeitsvertrag oder der Stellenausschreibung als Eingruppierung vorgesehen ist, sondern ob durch die Tätigkeit und ihre Anforderungen sowie ggf. weitere Merkmale die Voraussetzungen einer Vergütungsgruppe erfüllt werden. Maßgeblich ist allein die Frage, ob die Anforderungen einer Vergütungsgruppe erfüllt sind. Die Angabe einer Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag hat bei Anwendbarkeit einer Vergütungsordnung regelmäßig keine Bedeutung für den Vergütungsanspruch (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht/Koch, § 60 Rn. 31 ArbGG). Dieses lässt sich auch nicht dadurch umgehen, dass das Direktionsrecht der Dienststellenleitung auf Tätigkeiten beschränkt wird, die der Vergütungsgruppe entsprechen. Maßgeblich für die Arbeitspflicht ist der vereinbarte Arbeitsplatz. Werden auf diesem vereinbarten Arbeitsplatz die Merkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt, ist nicht der Einsatz auf dem Arbeitsplatz, der ja gerade vereinbart wurde, vertragswidrig. Vielmehr ist die Vergütung entsprechend anzupassen.

bb) Es ist nicht ersichtlich, welche Eingruppierung sich aus dem Arbeitsplatz, den Frau C einnimmt, ergibt. Die Tätigkeiten nebst Arbeitszeitanteilen, die Frau C tatsächlich ausübt, sind von den Beteiligten nicht vorgetragen worden. Eine Stellenbeschreibung fehlt. Das

Gericht ist demgemäß nicht in der Lage, rechtlich zu prüfen, welcher Vergütungsgruppe Frau C zuzuordnen ist. Dabei handelt es sich um einen Akt der Rechtsanwendung, bei dem geprüft wird, ob die tatsächlichen Gegebenheiten die rechtlichen Voraussetzungen einer Vergütungsgruppe erfüllen. Erforderlich ist deshalb die genaue Kenntnis der auszuübenden Tätigkeit sowie der damit zusammenhängenden Entscheidungsbefugnisse, Verantwortlichkeiten und erforderlichen Qualifikation. Weder im Beteiligungsverfahren mit der Mitarbeitervertretung noch im kirchengerichtlichen Verfahren sind die dazu erforderlichen Angaben gemacht worden. Vielmehr ist nur allgemein darauf hingewiesen worden, dass Entscheidungsbefugnis und Verantwortung bei der übergeordneten Behörde liegen. Ohne Kenntnis der einzelnen Tätigkeiten, der damit zusammenhängenden Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten sowie der erforderlichen Qualifikation ist keine Entscheidung über die zutreffende Eingruppierung möglich.

cc) Das Fehlen ausreichender tatsächlicher Anhaltspunkte für eine Eingruppierung von Frau C geht zulasten der Dienststellenleitung. Diese trägt die Beibringungslast für diese Tatsachen.

Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, nach dessen Verfahrensregeln sich das kirchengerichtliche Verfahren in Mitarbeitervertretungssachen nach § 62 MVG.EKD richtet, wenn - wie vorliegend - keine kirchengesetzliche Regelung besteht, ist der Sachverhalt von Amts wegen zu erforschen. Das bedeutet, dass das Gericht die für die Entscheidung notwendige Tatsachengrundlage dadurch beschaffen kann, dass es selbst Tatsachen in den Prozess einführt. Das Gericht kann seiner Verpflichtung auch dadurch genügen, dass es die Beteiligten auffordert, weitere Tatsachen vorzutragen (Schwab/Weth/Weth, ArbGG, § 83 Rn. 5). Fordert das Gericht eine Beteiligte, die die Beibringungslast trägt, dazu auf, weitere Tatsachen vorzutragen, und folgt die Beteiligte dieser Aufforderung nicht, endet die Aufklärungspflicht des Gerichts (Schwab/Weth/Weth, ArbGG, 83 Rn. 6).

Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Die Dienststellenleitung trägt die Beibringungslast für die Tatsachen, aus denen sich die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 ergeben soll. Die Dienststellenleitung will in dem kirchengerichtlichen Verfahren erreichen, dass die fehlende Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu der Eingruppierung ersetzt wird. In einer derartigen Konstellation hat die Arbeitgeberin darzulegen, dass die Tätigkeit der Arbeitnehmerin den tariflichen Vorgaben der von der Arbeitgeberin für richtig gehaltenen Gruppe entspricht (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 6. Juni 2002, 6 TaBV 112/02, Juris).

Der Kircheng Gerichtshof der EKD brauchte den Sachverhalt nicht von Amts wegen weiter auszuforschen, insbesondere keine Stellenbeschreibung für den Arbeitsplatz von Frau C - etwa durch einen Sachverständigen oder eine Sachverständige - anfertigen zu lassen. Die Dienststellenleitung ist nämlich bereits erstinstanzlich durch Beschluss vom 27. Juni 2013 aufgefordert worden, "im Einzelnen unter Beweisantritt darzulegen:

1) ...

2) Tätigkeit mit jeweiligen Prozentanteilen ihrer Qualifizierung entsprechend den Fallgruppen 25 bis 27."

Dieser Auflage ist die Dienststellenleitung nicht nachgekommen, sondern hat mit Schriftsatz vom 26. Juli 2013 gerade nicht die einzelnen Tätigkeiten von Frau C mitgeteilt. Es fehlte damit nach wie vor die Grundlage für eine Beurteilung der zutreffenden Eingruppierung der Arbeitnehmerin. Der Dienststellenleitung war vom Kircheng Gerichtshof der EKD keine neue Frist für einen ergänzenden Vortrag zu setzen, weil die Beschwerdebeurteilung vom 20. Januar 2014 auf Bl. 5 ausdrücklich darauf hinwies, dass es an einem entsprechenden Vortrag der Dienststellenleitung, der eine Eingruppierung überhaupt erst ermöglichte, fehlt.

Weil es im vorliegenden Verfahren eine ausdrückliche Auflage des erstinstanzlichen Gerichts gab, die Tätigkeiten der Arbeitnehmerin genauer vorzutragen, kann dahingestellt bleiben, ob nicht die Vorlage einer für die Eingruppierung geeigneten Stellenbeschreibung Teil der Beibringungslast der Antragstellerin für jedes Eingruppierungsverfahren mit der Mitarbeitervertretung oder vor dem Kircheng Gericht ist.

dd) Die Mitarbeitervertretung konnte der von der Dienststellenleitung beabsichtigten Eingruppierung nach § 41 Abs. 1 Buchstabe a) MVG.EKD die Zustimmung verweigern, weil diese Eingruppierung gegen eine Vertragsbestimmung im Sinne der Vorschrift verstieße. Bei einer unzutreffenden Eingruppierung handelt es sich um einen solchen Verstoß gegen eine Vertragsbestimmung, weil die anwendbare Vergütungsordnung arbeitsvertraglich vereinbart ist (Berliner Kommentar zum MVG.EKD/Brachmann, § 41 Rn. 30).

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

IV. Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben, weil es vom Gesetz nicht vorgesehen ist.