

**Kirchengericht:** Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 12.02.2010  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD I-0124/P84-08  
**Rechtsgrundlagen:** AVR.DW.EKD § 12, EGr 7 und EGr 8 Anlage 1 zu § 12  
AVR.DW.EKD  
**Vorinstanzen:** Kircheng ericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten  
der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche Kammer Diakonisches Werk  
Schleswig-Holstein e.V., I-05/08 RD; Fundstelle: KuR 2/2010,  
S. 286

**Leitsatz:**

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.

**Tenor:**

Die Beschwerde gegen den Beschluss des Kircheng erichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten des Nordelbischen Diakonischen Werks, Kammer I Schleswig-Holstein vom 23. Oktober 2008, Az.: I-05/08, wird nicht zur Entscheidung angenommen.

**Gründe:**

**I.** Die Beteiligten streiten darüber, ob die Mitarbeitervertretung (Beschwerdeführerin) einen Grund hat, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der als Fachkraft im Pflege- und Erziehungsdienst angestellten Frau D in Entgeltgruppe 7 der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD (EGr 7 AVR.DW.EKD) zu verweigern.

Die Antragstellerin (Dienststellenleitung) betreibt eine Fachklinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie mit einem vollstationären Bereich (45 Betten) und zwei Tageskliniken. Der vollstationäre Bereich hat sechs Einzelstationen für jeweils durchschnittlich sieben bis acht Kinder und Jugendliche. Die 26 Jahre alte Frau D hat eine dreijährige Ausbildung als Erzieherin absolviert; sie ist seit dem 1. März 2006 in der Klinik als Fachkraft im Pflege- und Erziehungsdienst angestellt und als solche auf einer der sechs Stationen eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft Vereinbarung im Arbeitsvertrag die AVR.DW.EKD Anwendung.

Das Kircheng ericht hat dem Antrag der Dienststellenleitung stattgegeben (Beschluss vom 23. Oktober 2008). Hiergegen wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer Beschwerde. Sie meint, die Beschwerde sei wegen grundsätzlicher Bedeutung (§ 63 Abs. 2 Satz 2 Nummer 2 MVG.EKD) zur Entscheidung anzunehmen und hält eine Eingruppierung in

EGr 8 AVR.DW.EKD für richtig. Wegen der Einzelheiten ihres Vorbringens im Beschwerderechtszug wird auf den Inhalt ihrer Beschwerdebegründungsschrift vom 29. Januar und 10. Juli 2009 Bezug genommen. Sie beantragt, den erstinstanzlichen Beschluss abzuändern und den Antrag der Dienststellenleitung zurückzuweisen.

Die Dienststellenleitung ist der Ansicht, es liege kein Grund vor, die Beschwerde zur Entscheidung anzunehmen, und beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss nach näherer Maßgabe ihrer Schriftsätze vom 31. März und 9. September 2009.

**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. § 1 des Kirchengesetzes über die Zustimmung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 24. September 1994 (GVObI. S. 219), zuletzt berichtigt am 30. Januar 2008 (GVObI., S. 75).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD bedarf die Beschwerde gegen Beschlüsse der Kirchengerichte der Annahme durch den Kirchengerichtshof der EKD. Sie ist nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD anzunehmen, wenn 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofs 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.

3. Die Beschwerde ist nicht nach § 63 Abs. 2 Satz 2 Nummer 2 MVG.EKD zur Entscheidung anzunehmen. In ihr ist nicht dargetan, inwieweit der von der Beschwerde aufgeworfenen Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung zukommen soll.

Der Annahmegrund der grundsätzlichen Bedeutung bezieht sich nicht auf den Fall insgesamt, sondern auf die Rechtsfrage(n), die sich in dem Fall stellt(en) und beantwortet werden muss (müssen). Für den Annahmegrund „grundsätzliche Bedeutung der Rechtsfrage“ (§ 63 Abs. 2 Satz 2 Nummer 2 MVG.EKD) muss die Rechtsfrage so genau bezeichnet sein, dass sie grundsätzlich mit „Ja“ oder mit „Nein“ beantwortet werden kann (KGH.EKD, Beschluss vom 27. Januar 2010 -II-0124/P36-08 m.w.N.). Derart wird keine Rechtsfrage aufgezeigt. Die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtsfrage im Sinne dieser Vorschrift ist gegeben, wenn die Entscheidung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit von der Beantwortung dieser Rechtsfrage abhängt, diese klärungsbedürftig und klärungsfähig und die Klärung von allgemeiner Bedeutung die kirchlich oder diakonische Rechtsordnung ist (KGH.EKD 30. Juni 2006 -I-0124/M21-06 - ZMV 2006, S. 307; vgl. zur grundsätzlichen Bedeutung nach § 63 Abs. 1 Buchstabe g MVG.EKD a.F.: KGH.EKD 19. Mai 2005 -II-0124/K40-04, ZMV 2006, S. 89). Der Hinweis auf die -aus der Sicht der Beschwerde -

Auslegungsbedürftigkeit von Rechtsbegriffen oder Rechtsnormen durch den KGH.EKD genügt nicht.

4. Auch der Annahmegrund des § 63 Abs. 2 Satz 2 Nummer 1 MVG.EKD ist nicht gegeben. Ernstliche 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, S. 37; Beschluss vom 10. November 2008 -I-124/P37-08 - ZMV 2009, S. 36; Beschluss vom 20. April 2008 -I-124/R10-09 www.ekd.de). Die Beschwerde zeigt nicht auf, dass die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders zu treffen sein wird, als die Vorinstanz entschieden hat.

Die Vorinstanz hat angenommen, dass die Mitarbeitervertretung keinen Grund hat, ihre Zustimmung zur Rückgruppierung der Frau D in die EGr 7 AVR.DW.EKD gemäß § 41 Abs. 1 Buchstabe a), § 42 Buchstabe c) MVG.EKD zu verweigern.

a) 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 7 (Anm. 5, 6, 11, 15)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

a. Pflege / Betreuung / Erziehung,

b. ...

Richtbeispiele:

...

Erzieherin,

...

sowie

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

a. Pflege / Betreuung / Erziehung,

b. ...

Richtbeispiele:

...

Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen,

...

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,

b. ...

Richtbeispiele:

Stationsleiterin,

Wohnbereichsleiterin,

...

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 (KGH.EKD, Beschluss vom 01. September 2009 -I-0124/R26-09-z.V.v., [www.ekd.de](http://www.ekd.de)).

aa) Die Auslegung des normativen Teils kirchenrechtlicher Arbeitsrechtsregelungen, hier der AVR.DW.EKD, folgt -wie bei einem Tarifvertrag - den für die Auslegung von Geset-

zen 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 eindeutigem 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 (KGH.EKD, Beschluss vom 01. September 2009 - I-0124/R26-09 - a.a.O.; 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 - ZMV 2009, S. 260; vgl. für Tarifverträge: BAG Urteil vom 18. April 2007 - 4 AZR 696/05 - AP Nummer 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Telekom; BAG Urteil vom 22. Juni 2005 - 10 ABR 34/04 - NZA-RR 2006, S. 23; BAG, Urteil vom 19. August 2004 - 8 AZR 375/03 - EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nummer 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 (KGH.EKD, Beschluss vom 01. September 2009 -I-0124/R26-09-a.a.O).

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 - a.a.O., m.w.N. 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 (KGH.EKD, Beschluss vom 1. September 2009 - I-0124/R26-09 - a.a.O.).

d) Die Vorinstanz hat angenommen, dass die der Mitarbeiterin D übertragene Tätigkeit die einer Erzieherin (Richtbeispiel zu EGr 7 AVR.DW.EKD) sei. Das ist angesichts des vorliegenden Tatsachenstoffes nicht zu beanstanden.

Die Beschwerde macht im Kern geltend, die Mitarbeiterin D sei in die EGr 8 Buchstabe A AVR.DW.EKD eingruppiert, denn sie benötige für die ihr übertragene Tätigkeit Wissen und Kenntnisse, die der Zusatzqualifikation „Fachkraft für Kinder- und Jugendpsychiatrie“ entsprächen. Dem vermag der Senat nicht ohne Weiteres zu folgen. Die Stellenbeschreibung, die der Tätigkeit der Frau D nach den nicht durch einen Berichtigungsantrag angegriffenen erstinstanzlichen Tatsachenfeststellungen zu Grunde liegt, gibt dies nicht her. Eine Zuordnung der Tätigkeit der Mitarbeiterin D zum Richtbeispiel „Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen“ (EGr 8 Buchstabe A AVR.DW.EKD) ist nicht geboten. Derartige spezielle Aufgaben sind Frau D nach der maßgebenden Stellenbeschreibung nicht zugewiesen worden. Soweit die Beschwerde darauf abstellt, dass die Richtbeispiele Maßstäbe für die Auslegung der allgemeinen Eingruppierungsvoraussetzungen, wie sie in der EGr 8 Buchstabe A AVR.DW.EKD abstrakt formuliert worden sind, kann ihr zwar rechtlich gefolgt werden. Indessen fehlt es insoweit an der Darlegung von Tatsachen, aus denen sich ergibt, dass diese Voraussetzungen durch die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit erfüllt werden. Für eine solche Darlegung genügt nicht bereits die Abgrenzung zu dem in Anmerkung 6 dort wie auch in EGr 7 Buchstabe A AVR.DW.EKD geforderten Fachwissen und zu den entsprechenden Kenntnissen. Vielmehr muss die übertragene Tätigkeit die Erfüllung „schwieriger Aufgaben“ i.S. der Anmerkung 14, d.h. solcher Aufgaben, die fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten aufweisen und die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern, beinhalten. Im Kern läuft die Begründung der Beschwerde darauf hinaus, dass die Tätigkeit einer Erzieherin in der Kinder- und Jugendlichenpsychiatrie stets in EGr 8 AVR.DW.EKD falle. Eben das lässt sich jedoch aus EGr 8 Buchstabe A AVR.DW.EKD nicht ableiten, auch nicht unter Berücksichtigung der dort genannten Richtbeispiele.

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

