

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	07.12.2006
Aktenzeichen:	1 KG 15/2006 a - e
Rechtsgrundlagen:	MVG-EKD: § 38 Abs. 4 § 41 lit. a § 42 lit. c § 60 Abs. 5 KTD: § 14 Absatz 1 EntgeltO zum KTD: Entgeltgruppen E 9, E 10 und E 11
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

- Eingruppierung von Dipl.-Sozialpädagogen / Dipl.-Sozialpädagoginnen in der Funktion von Projektleitern / Projektleiterinnen in einem Diakonischen Werk nach der KTD-Entgeltordnung
- Maßgebliche Kriterien für die Abgrenzung der Entgeltgruppen 10 und 11
- Auch wenn die Tarifvertragsparteien bei der Entgeltgruppe 10 - anders als in der bisher anzuwendenden VergO Abteilung 24 (dort VergGr IVa Fallgruppe a) - ausdrücklich kein bestimmtes Maß an Verantwortung fordern, ist selbstverständlich mit den dort geforderten „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ ein bestimmtes Maß an Verantwortung verbunden, das über die „Normalverantwortung“ eines jeden Mitarbeiters deutlich hinausgeht. Dies ergibt sich nach Auffassung des Kirchengerichts daraus, dass in Entgeltgruppe 11 das hier geforderte Maß an Verantwortung mit jener Verantwortung verglichen wird, die mit den schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 9 verbunden ist, ohne dass in jener Entgeltgruppe das Qualifizierungsmerkmal „Verantwortung“ ausdrücklich erwähnt wird. Das mit einer Tätigkeit der Entgeltgruppe 10 verbundene Maß der Verantwortung ist entsprechend dem Aufbau der Entgeltgruppen 8 bis 10 daher höher als bei Entgeltgruppe 9.

- Nicht bereits jedwedes Mehr an Verantwortung, das über die jedem Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10 auferlegte „Normalverantwortung“ hinausgeht, führt bereits zur Bejahung der in Entgeltgruppe 11 besonderen Verantwortung.

Desgleichen lässt auch eine (abstrakte) Funktion als „Leiter“ eines Projektes keinen Schluss auf das Maß der damit verbundenen Verantwortung zu; es kommt vielmehr auf die jeweiligen konkreten Aufgaben und Kompetenzen und die Stellung des Projektleiters innerhalb der (Gesamt-)Organisation an. Es kommt insoweit vielmehr darauf an, in welchem Maße und in welchen Tätigkeitsbereichen der Stelleninhaber bei der Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben von seinen Dienstvorgesetzten der übergeordneten Hierarchieebene(n) kontrolliert und / oder eingeschränkt wird. Dies bedarf einer sorgfältigen Prüfung der Gegebenheiten im jeweiligen Einzelfall.

Ein weiteres Kriterium für die Annahme (Bejahung) des hier in Rede stehenden Qualitätsmerkmals der herausgehobenen Verantwortlichkeit kann auch die Zahl der „untergebenen“ Mitarbeiter und deren Eingruppierung sein. Nach Auffassung des Kirchengerichts lässt sich ein Anhalt für die sachliche Rechtfertigung dieses Kriteriums der Fallgruppe B der Entgeltgruppe 11 entnehmen.

Tenor:

Es wird gemäß § 60 Abs. 5 Satz 1 MVG-EKD festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund vorliegt, ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen M1, M2, M3, M4 und M5 in die Entgeltgruppe 10 KTD-EntgeltO mit Wirkung ab 1.1.2006 (§ 42 Buchstabe c MVG-EKD) gem. § 41 Abs. 1 MVG-EKD zu verweigern.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Mitarbeitervertretung berechtigt ist, die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Projektleiter / Projektleiterinnen M1, M2, M3, M4 und M5 in die Entgeltgruppe 10 des Kirchlichen Tarifvertrages der Diakonie - KTD - (§ 42 Buchstabe c MVG-EKD) zu verweigern.

Bis zum 31.12.2005 fand auf die Arbeitsverhältnisse der vorgenannten Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen der KAT-NEK und dessen Vergütungsordnung - VergO - (Anlage 1a zum KAT-NEK) Anwendung. Zum 1.1.2006 fand ein Tarifwechsel im Diakonischen Werk Y (DW) statt. Seither gilt der Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) im Diakonie-Hilfswerk Y der NEK vom 2.11.2005 (GVOBl. 2006 Seite 106) für alle Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Diakonie-Hilfswerk Y der NEK stehen.

1. Die vorgenannten Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sind wie folgt bei dem Antragsteller beschäftigt:

a) Die Mitarbeiterin M1 ist Diplom-Sozialpädagogin. Sie hat erfolgreich eine Zusatzqualifikation zur Sozialtherapeutin in der Sucht- und Drogenarbeit erworben.

Frau M1 ist seit August 1993 im Geschäftsbereich HilfsWerk (HW) des DW Y beschäftigt. Seit August 1997 leitet sie das Projekt "Sperrgebiet" mit durchschnittlich 19 Mitarbeiterinnen, über die sie auch die Fachaufsicht führt. Die Dienstaufsicht liegt nach der Geschäftsordnung des DW Y für die Fachbereichsleitungen in vollem Umfang bei der Fachbereichsleiterin Frauenprojekte und Familienbildung (FF). Alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Führung der Mitarbeitenden sowie der Etatsicherung und der Gestaltung der Rahmenbedingungen stehen im Verantwortungsbereich der Fachbereichsleiterin FF und des Vorstandes HW, Herrn Y.

Das „Sperrgebiet“ ist Treffpunkt, Beratungsstelle und Schutzraum für sich prostituierende Mädchen und junge Frauen im Stadtteil St. X.

Bis zum Tarifwechsel war Frau M1 in die Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe b („Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit..., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe a heraushebt.“) Abteilung 24 (Sozialdienst - Allgemeiner und stationärer Sozialdienst sowie Gefährdetenhilfe) VergO eingruppiert.

b) Der Mitarbeiter M2 ist Diplom-Sozialpädagoge. Er hat erfolgreich mehrere Zusatzqualifikationen als Transaktionsanalytiker und tiefenpsychologisch fundierter Psychotherapeut erworben.

Herr M2 ist seit August 1993 im Geschäftsbereich HilfsWerk des DW Y als Projektleiter für das Projekt "Suchtkrankenhilfe - Selbsthilfeorganisation ELAS" mit einer Anzahl von 55 Selbsthilfegruppen mit rund 800 Mitgliedern und 11 ehrenamtlichen Beratungsstellen beschäftigt. Die Selbsthilfe in der ELAS ist die zweitgrößte organisierte Selbsthilfe im Bereich der Hilfen für Alkohol- und Medikamentenabhängige in Hamburg, die Beratung und Hilfe für Abhängige und Angehörige anbietet.

Herr M2 ist zuständig für die Leitung, Geschäftsführung und Organisation der Selbsthilfeorganisation ELAS. Ihm unterstehen keine Mitarbeiter. Die Dienstaufsicht führt in vollem Umfang der Fachbereichsleiter Beratung und Seelsorge (BS). Alle Aufgaben der Etatsicherung und der Gestaltung der Rahmenbedingungen liegen im Verantwortungsbereich des Fachbereichsleiters BS und des Vorstandes HW, Herrn Y.

Bis zum Tarifwechsel war der Mitarbeiter M2 in die Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe b der Abteilung 24 VergO eingruppiert.

c) Die Mitarbeiterin M3 ist Diplom-Sozialpädagogin. Sie hat eine Zusatzqualifikation als Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin erworben.

Frau M3 ist seit April 1983 im Geschäftsbereich HilfsWerk des DW Y beschäftigt. Seit Juli 1995 ist sie Leiterin der Einrichtung "Frauenhaus", in dem im Durchschnitt sechs Mitarbeiterinnen beschäftigt sind, über die sie die Fachaufsicht hat. Das Frauenhaus hat 30 Plätze als Zuflucht für Frauen und Kinder für Begleitung und Beratung, Information und Hilfe bei sozial- und familienrechtlichen Fragen.

Die Dienstaufsicht führt in vollem Umfang die Fachbereichsleiterin FF. Alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Führung der Mitarbeitenden sowie der Etatsicherung und der Gestaltung der Rahmenbedingungen liegen im Verantwortungsbereich der Fachbereichsleiterin FF und des Vorstandes HW, Herrn Y.

Bis zum Tarifwechsel war die Mitarbeiterin M3 in die Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe b der Abteilung 24 VergO eingruppiert.

d) Die Mitarbeiterin M4 ist Diplom-Sozialpädagogin. Sie hat eine Zusatzqualifikation "Soziales Management" erworben.

Die Mitarbeiterin M4 ist seit August 2004 im Geschäftsbereich HilfsWerk des DW Y beschäftigt, und zwar als Leiterin der Einrichtung "Familienbildungsstätte X", die zum Fachbereich Familienprojekte und Familienbildung (FF) gehört. In der Einrichtung sind neben ihr eine Verwaltungsangestellte in Teilzeit und etwa 40 Honorarkräfte, die als freie Dozenten Fortbildungsangebote (etwa 250 jährlich) leiten, beschäftigt. Frau M4 koordiniert den Einsatz der Honorarkräfte und ist daneben im Wesentlichen zuständig für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Konzeptes für die Angebote der Familienbildungsstätte.

Die Dienstaufsicht führt in vollem Umfang die Fachbereichsleiterin FF. Alle Aufgaben im Zusammenhang mit Grundsatzfragen, die Dozenten betreffen, die Etatsicherung und der Gestaltung der Rahmenbedingungen stehen im Verantwortungsbereich der Fachbereichsleiterin FF und des Vorstandes HW, Herrn Y.

Bis zum Tarifwechsel war die Mitarbeiterin M4 in die Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe a („Angestellte als Leiterinnen und Leiter von Familienbildungsstätten, an denen mehr als 2500 bis 6000 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden“) der Abteilung 51 (Familienbildungsstätten) VergO eingruppiert.

e) Der Mitarbeiter M5 ist Diplom-Sozialpädagoge. Er hat eine Zusatzqualifikation als Schuldnerberater bei der Ev. Akademie Stuttgart / Berlin erworben.

Der Mitarbeiter M5 ist seit Februar 2003 im Geschäftsbereich HilfsWerk des DW Y als Projektleiter für das Projekt „Tagesaufenthaltsstätte (TAS) für Obdachlose“ tätig, in dem durchschnittlich 10 Mitarbeiter beschäftigt sind. Das Angebot der TAS umfasst umfangreiche Hilfen zum Überleben auf der Straße: Essen und Getränke, kostenlose ärztliche Versorgung, Wäsche waschen und trocknen, Postadresse, Kontonutzung und Beratung. Der Projektleiter führt die Fachaufsicht über alle in der TAS tätigen Mitarbeiter. Er ist im Wesentlichen zuständig für die Leitung, Geschäftsführung und Organisation der TAS.

Die Dienstaufsicht führt in vollem Umfang der Fachbereichsleiter Integration und soziale Beratung (IS). Alle Aufgaben der Etatsicherung und der Gestaltung der Rahmenbedingungen stehen im Verantwortungsbereich des Fachbereichsleiters IS und des Vorstandes HW, Herrn Y.

Bis zum Tarifwechsel war der Mitarbeiter M5 in die Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe b Abteilung 24 VergO eingruppiert.

2. Mit gleichlautenden Schreiben vom 11.11.2005 beantragte der Antragsteller die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur beabsichtigten Eingruppierung der vorgenannten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum 1.1.2006 in die Entgeltgruppe 10 KTD-EntgeltO. Die Mitarbeitervertretung widersprach der beabsichtigten Eingruppierung mit gleichlautenden Schreiben vom 10./13. Februar 2006 und vertrat die Auffassung, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund der ihnen übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppe 11 einzugruppiert seien.

Der Antragsteller verfolgt mit seinem am 24.2.2006 beim Kirchengericht eingegangenen Antrag vom selben Tage seine Auffassung weiter, die Diplom-Sozialpädagogen / Diplom-Sozialpädagoginnen M1, M2, M3, M4 und M5 seien zutreffend in die Entgeltgruppe 10 KTD-EntgeltO eingruppiert, so dass die Mitarbeitervertretung keinen Grund habe, ihre Zustimmung zu dieser Eingruppierung zu verweigern. Die betroffenen Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen erfüllten zwar die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10, da sie über eine für ihre jeweilige Tätigkeit erforderliche Zusatzausbildung verfügten. Es fehle bei ihnen aber jeweils das besondere Maß der Verantwortung, wie es für die Entgeltgruppe 11 normiert sei; diese besondere Verantwortung liege aufgrund der Organisationsstruktur im Geschäftsbereich HilfsWerk bei den für die jeweiligen Projekte / Einrichtungen zuständigen Fachbereichsleitern / Fachbereichsleiterinnen - ggf. zusammen mit dem Vorstand HilfsWerk. Der Verantwortungsbereich der hier in Rede stehenden Projekt- und Einrichtungsleiter sei folglich durch zwei weitere Hierarchiestufen in den Entscheidungsbefugnissen beschränkt.

Der Antragsteller beantragt,

festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung keinen Grund hat, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Diplom-Sozialpädagogen / Diplom-Sozialpädagoginnen M1, M2, M3, M4 und M5 in die Entgeltgruppe 10 KTD-EntgeltO zu verweigern.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Sie ist der Auffassung, dass die den betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen jeweils übertragenen Tätigkeiten mit Leitungsfunktionen verbunden seien und sich auf Grund der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 herausheben würden.

Diese Gegebenheiten habe der Antragsteller nicht in der tarifrechtlich gebotenen Weise berücksichtigt.

Die Beteiligten haben in der mündlichen Verhandlung am 7.12.2006 weitere Ausführungen zur Sache gemacht.

II.

Das Kirchengericht ist aufgrund des gesamten schriftlichen und mündlichen Vorbringens der Beteiligten davon überzeugt, dass die Diplom-Sozialpädagogen / Diplom- Sozialpädagoginnen M1, M2, M3, M4 und M5 aufgrund der ihnen jeweils übertragenen Tätigkeiten als Sozialpädagogen / Sozialpädagoginnen in die Entgeltgruppe 10 KTD-EntgeltO eingruppiert sind und die Mitarbeitervertretung daher nicht nach § 41 Abs. 1 MVG-EKD berechtigt ist, dieser (jeweiligen) Eingruppierung zu widersprechen.

1. Die Eingruppierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Antragstellers richtet sich seit dem 1.1.2006 nach dem KTD vom 15.8.2002 (GVOBl. S. 317 ff.). Gem. § 14 Abs. 1 KTD werden die Entgelte nach der überwiegenden Tätigkeit (Entgeltgruppen) und der Beschäftigungszeit (§ 22) bemessen. Die Entgeltgruppen ergeben sich aus der KTD-EntgeltO.

Diese tarifrechtlichen Bestimmungen sind dahin zu verstehen, dass dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin bei Erfüllung der tariflichen Anforderungen ein entsprechender Vergütungsanspruch zusteht und der Entscheidung des Dienstgebers (Anstellungsträgers) nur deklaratorische Bedeutung zukommt (so ausdrücklich KGH-EKD, Beschl. v. 29.5.2006 – II-0124/M4-06 – Beschlussausfertigung S. 6 <unter Gründe II 1 a>, die den Beteiligten – auszugsweise – in Kopie vorliegt).

a) Maßgeblich für die Entscheidung, ob die betroffenen Diplom-Sozialpädagogen / Diplom-Sozialpädagoginnen in Entgeltgruppe 10 - wie der Antragsteller meint - oder in Entgeltgruppe 11 - so die Auffassung der Mitarbeitervertretung - einzugruppiert sind, sind die Bestimmungen der Entgeltgruppen 8 bis 11. Sie lauten auszugsweise wie folgt:

Entgeltgruppe 8

- A) Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechenden Tätigkeiten.

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulbildung oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und einer für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung erworben.)

Beispiele:

-

- Sozialpädagogin

- B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

...

Entgeltgruppe 9

- A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierigkeit: Die Schwierigkeit kann sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

- Lehrkraft an Alten-, Kinder- und Krankenpflegeschulen

- Sozialpädagogin in psychiatrischen Einrichtungen

- Sozialpädagogin in der Suchtkrankenhilfe

- B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

...

Entgeltgruppe 10

- A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8 mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und mit besonderer schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Besondere Schwierigkeit:

Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ist dann gegeben, wenn eine Zusatzausbildung Voraussetzung für die Tätigkeit ist.)

Beispiel:

- Sozialtherapeutin mit anerkannter suchtttherapeutischer Zusatzausbildung

- B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

...

Entgeltgruppe 11

- A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 9 mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt

- B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

...

aa) Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die *Entgeltgruppe 8 Fallgruppe A* die Eingangsvergütungsgruppe für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit entsprechender Tätigkeit ist, da diese dort allgemein als Beispiel für die Entgeltgruppe 8 genannt sind (ebenso: KGH-EKD a.a.O. S. 7 <unter Gründe II 1 b>).

Mit dem Merkmal "mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten" in *Entgeltgruppe 9 Fallgruppe A* wird eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung der fachlichen Anforderungen gegenüber der Normalität angesprochen (KGH-EKD a.a.O. S. 7 <unter Gründe II 1 c>). Das Kirchengericht folgt hierbei und bei den weiteren notwendigen Differenzierungen bei der Auslegung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 9 den überzeugenden Ausführungen des KGH-EKD im Beschluss vom 29.5.2006 (a.a.O. S. 7 ff).

Mit dem Merkmal "mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten" in *Entgeltgruppe 10 Fallgruppe A*, die nach dem Klammerzusatz dann gegeben ist, wenn eine Zusatzausbildung Voraussetzung für die übertragene Tätigkeit ist, wird eine weitere Steigerung der fachlichen Anforderungen gegenüber der Entgeltgruppe 9 gefordert.

Als Beispiel wird ausdrücklich die Sozialtherapeutin mit anerkannter suchtttherapeutischer Zusatzausbildung genannt.

Mit dem in *Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A* genannten Merkmal "...deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9

heraushebt“ wird - anders als in den Entgeltgruppen 9 und 10 - auf das Kriterium der Verantwortung abgestellt, wobei ein erhebliches Maß gefordert wird.

Eine Definition der in Rede stehenden Verantwortung wird in der KTD-EntgeltO nicht gegeben, auch fehlt es an einem Beispiel.

Der in der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A verwendete unbestimmte Rechtsbegriff bedarf daher der Auslegung durch das Kirchengericht. Es gelten dieselben Auslegungsregeln wie bei Gesetzen (ebenso KGH-EKD, Beschluss vom 29.5.2006 a.a.O. S. 8 unter Hinweis auf BAG, Urt. v. 16.6.2004 – 4 AZR 408/03 – BAGE 111, 108 <115 f. > m.w.N. = juris <Rn. 47 ff.>). Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist zunächst der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, herangezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (KGH-EKD und BAG jeweils a.a.O.).

bb) Unter Berücksichtigung der vorgenannten Auslegungsgrundsätze kommt nach Auffassung des Kirchengerichts den folgenden Umständen für die Auslegung der in *Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A* genannten Tätigkeitsmerkmale Bedeutung zu.

(1) Die Entgeltgruppe 11 ist die letzte / höchste Entgeltgruppe nach der KTD-EntgeltO, die im Regelfall von einem Diplom-Sozialpädagogen, der eine seinem Fachhochschulstudium entsprechende Tätigkeit ausübt, erreicht werden kann. Denn die Entgeltgruppen 12 und 13 setzen den erfolgreichen Abschluss einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung voraus. Die Entgeltgruppe 11 ist der Vergütungsgruppe III VergO vergleichbar, wie sie dort u. a. in Abteilung 24 vorgesehen ist.

(2) Das Kirchengericht hält es im Hinblick darauf, dass in der bisher auf die Arbeitsverhältnisse der hier betroffenen Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen anzuwendenden VergO zum KAT-NEK - Abteilung 24 - das jeweilige Maß der Verantwortung ein Eingruppierungsmerkmal ist (vgl. Vergütungsgruppen IVb Fallgruppe a1 <“... deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe a heraushebt, dass die besonders verantwortungsvoll ist.“>, III Fallgruppe a <“... deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe a heraushebt.“>), für sachgerecht, die für jene Eingruppierungsmerkmale von der Rechtsprechung entwickelten Rechtsgrundsätze vorliegend für die Auslegung von Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A mit heranzuziehen. Dies wird auch deshalb für naheliegend gehalten, weil die

Tarifvertragsparteien des KTD einen aus der VergO bekannten Begriff (vgl. zusätzlich Abteilung 01 Vergütungsgruppe III Fallgruppe a sowie Abteilung 22 Abschnitt a Vergütungsgruppe III Fallgruppe b) verwenden - der im Übrigen auch aus anderen Vergütungsordnungen, beispielsweise VergO zum BAT, bekannt ist -, ohne ihn eigenständig zu definieren. Dies spricht dafür, dass die Tarifvertragsparteien des KTD die hier in Rede stehenden Kriterien - unabhängig von den ansonsten gegenüber den bisher einschlägigen Vergütungsgruppen Vb bis III eigenständigen Regelungen der Entgeltgruppen 8 bis 11 - zumindest weitgehend in dem bisher üblichen vergütungs- / eingruppierungsrechtlichen und durch die Rechtsprechung geprägten Sinne verwenden wollen. Denn ansonsten hätte sich ihnen die Notwendigkeit einer klarstellenden (d.h. wohl abweichenden) Definition aufgedrängt.

(1.1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist nach dem erkennbaren Sinn und Zweck der in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 VergO zum BAT verwendete Begriff „Verantwortung“ im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs zu verstehen. Dieser versteht darunter die mit einer bestimmten Stellung oder Aufgabe verbundene Verantwortung, d. h. die Verpflichtung, der jeweiligen Stellung oder Aufgabe entsprechend, dafür zu sorgen, dass innerhalb eines bestimmten Rahmens oder Lebensbereiches alles einen guten, sachgerechten und geordneten Verlauf nimmt. In diesem allgemeinen Sinne verstünden die Tarifvertragsparteien unter "Verantwortung" die Verpflichtung des Angestellten, 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. Dabei kann sich je nach der Lage des Einzelfalles die tariflich geforderte Verantwortung des Angestellten auf andere Mitarbeiter oder dritte Personen, Sachen, Arbeitsabläufe und dergleichen beziehen. Für das vorliegende tariflich geforderte Merkmal der herausgehobenen Verantwortung kann auch der Umstand sprechen, dass die Tätigkeit des betreffenden Angestellten keiner weiteren oder nur einer lockeren Kontrolle oder Überprüfung unterliegt (BAG, Urteile vom 29.1.1986 – 4 AZR 465/84 – AP Nr. 115 zu §§ 22,23 BAT 1975 <Gründe 10 e> = juris <Rn. 104>; 19.3.1986 - 4 AZR 642/84 – AP Nr. 116 zu §§ 22,23 BAT 1975 <Gründe 4.> = juris <Rn. 38>; 16.4.1986 - 4 AZR 595/84 - <Gründe 5 a> = juris <Rn. 43>).

Das BAG hat in diesem Zusammenhang klargestellt, dass nach den allgemeinen Grundsätzen der Rechtsordnung und seinen arbeitsvertraglichen Pflichten jeder Angestellte des öffentlichen Dienstes für seine Arbeit in einem allgemeinen Sinne verantwortlich ist, sog. Normalverantwortung (vgl. BAG, Urt. v. 24.6.2004 - 4 AZR 304/97 – AP Nr. 241 zu §§ 22,23 BAT 1975 <Gründe 3.2.1> = juris <Rn. 36>). Auch wenn die Tarifvertragsparteien in den Vergütungsgruppen IVb BAT und III BAT die Begriffe "Verantwortung" bzw. "besonders verantwortungsvoller Tätigkeit" verwenden, unterscheidet sich Art und Inhalt der Verantwortung jeweils danach, an welcher Stelle im Tarifgefüge die Tarifvertragsparteien die Heraushebung durch das Qualifikationsmerkmal der besonderen Verantwortung fordern (BAG, Urt. v. 16.4.1986 - 4 AZR 595/84 – juris Rn. 44).

Dementsprechend hat das BAG zu den qualifizierenden Merkmalen der Vergütungsgruppe III BAT Fallgruppe 1a unter anderem ausgeführt (Urteil vom 16.4.1986 a.a.O. juris Rn. 52):

„Hier fordern die Tarifvertragsparteien schon nach dem Wortlaut nochmals eine erhebliche Heraushebung aus der Vergütungsgruppe IVa BAT Fallgruppe 1b durch das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung. Schon nach dem Tarifwortlaut wird hier - ausgehend von der Basis der Anforderungen der Vergütungsgruppe IVa BAT Fallgruppe 1b - eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung gefordert, was auch im Hinblick darauf geboten ist, dass es sich bei der Vergütungsgruppe III BAT Fallgruppe 1a um eine Spitzengruppe mit herausgehobenem Charakter handelt. Dagegen verwenden die Tarifvertragsparteien rechtsterminologisch in den Vergütungsgruppen IVb BAT und III (jeweils Fallgruppe 1a VKA) den Begriff der Verantwortung der Tätigkeit in gleicher Weise, auch in beiden Fällen ohne jede inhaltliche Begrenzung oder Einschränkung. Damit kommt es bei der Anwendung der Merkmale der Vergütungsgruppe III BAT Fallgruppe 1a (VKA) entscheidend darauf an, dass darin - anders als in der niedrigeren Vergütungsgruppe IVb BAT Fallgruppe 1a - eine Heraushebung durch das Maß der Verantwortung auf der Grundlage der voll erfüllten Merkmale der Vergütungsgruppen IVa Fallgruppe 1b gefordert wird, womit - trotz Verwendung desselben Rechtsbegriffes - jedenfalls höhere Anforderungen gestellt werden. Demgemäß müssen auch jeweils andere Tatumstände die Heraushebung durch das Maß der Verantwortung einmal im Rahmen der Merkmale der Vergütungsgruppe IVb BAT Fallgruppe 1a und alsdann im Rahmen der Merkmale der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1a begründen. Dabei umfasst der trichterliche Beurteilungsspielraum auch die Befugnis, darüber zu bestimmen, welche Tatsachen jeweils zur Begründung bei den einzelnen unbestimmten Rechtsbegriffen bzw. deren mehrmaliger Verwendung durch die Tarifvertragsparteien herangezogen werden (vgl. Urteil des BAG vom 6.6.1984 - 4 AZR 218/82 - AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT 1975).“

(1.2) Werden die vorgenannten Rechtsgrundsätze des BAG für die Auslegung der in Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A genannten besonderen Qualifikationskriterien "deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt" mit herangezogen, wird deutlich, dass nicht bereits jedwedes Mehr an Verantwortung, das über die jedem Mitarbeiter - also auch denen, die wegen ihrer schwierigen fachlichen Tätigkeiten in Entgeltgruppe 9 eingruppiert sind - auferlegte „Normalverantwortung“ hinausgeht, bereits zur Bejahung der in Rede stehenden besonderen Verantwortung führt. Desgleichen lässt auch eine (abstrakte) Funktion als „Leiter“ eines Projektes keinen Schluss auf das Maß der damit verbundenen Verantwortung zu; es kommt vielmehr auf die jeweiligen konkreten Aufgaben und Kompetenzen und die Stellung des Projektleiters innerhalb der (Gesamt-)Organisation an. Andererseits steht allein der Umstand, dass

es über ihm noch weitere Hierarchieebenen gibt, nicht von vornherein der Annahme des Qualifizierungsmerkmals einer besonderen Verantwortung entgegen. Es kommt insoweit vielmehr darauf an, in welchem Maße und in welchen Tätigkeitsbereichen der Stelleninhaber bei der Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben von seinen Dienstvorgesetzten der übergeordneten Hierarchieebene(n) kontrolliert und / oder eingeschränkt wird. Dies bedarf einer sorgfältigen Prüfung der Gegebenheiten im jeweiligen Einzelfall.

Ein weiteres Kriterium für die Annahme (Bejahung) des hier in Rede stehenden Qualifikationsmerkmals der herausgehobenen Verantwortlichkeit kann auch die Zahl der „untergebenen“ Mitarbeiter und deren Eingruppierung sein. Nach Auffassung des Kirchengerichts lässt sich ein Anhalt für die sachliche Rechtfertigung dieses Kriteriums der *Fallgruppe B* der Entgeltgruppe 11 entnehmen, die für eine bestimmte Leitungsfunktion (Leitung von Einrichtungen im ambulanten Dienst / Sozialstationen mit mindestens 100 Mitarbeitern) ausdrücklich eine (erhebliche) Mindestzahl von Mitarbeitern fordert. Bei anderen in der Fallgruppe B genannten Funktionen ergibt sich indirekt eine nicht unerhebliche Zahl von qualifizierten Mitarbeitern (Leitung von Alten-, Kinder- und Krankenpflegeschulen mit mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern <s. hierzu Entgeltgruppe 9 Fallgruppe A – Beispiel: Lehrkraft an Alten-, Kinder- und Krankenpflegeschulen>; Leitung von Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe mit mindestens 50 Plätzen <s. hierzu allgemein Entgeltgruppen 8 bis 10 jeweils Fallgruppe A>).

Daneben kommen je nach dem konkreten Aufgabenbereich des betroffenen Mitarbeiters noch weitere Kriterien in Betracht, die nach den konkreten Umständen des Einzelfalles für die Annahme einer herausgehobenen Verantwortlichkeit sprechen können (vgl. als Beispiel die Ausführungen BAG, Urt. vom 16.4.1986 - 4 AZR 595/84 - <Gründe 6.> = juris <Rn. 55>).

b) In Anwendung dieser Auslegungsgrundsätze ist festzustellen, dass bei den Dipl.-Sozialpädagogen / Diplom-Sozialpädagoginnen M1, M2, M3, M4 und M5 zwar die Eingruppierungskriterien für die Entgeltgruppe 10 Fallgruppe A vorliegen - was von der Mitarbeitervertretung auch nicht in Abrede gestellt wird – (dazu aa), nicht aber die qualifizierenden Eingruppierungsmerkmale für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A (dazu bb).

aa) Aus den von dem Antragsteller vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibungen sowie den ergänzenden Erläuterungen von Herrn Y (verantwortliches Vorstandsmitglied für den Geschäftsbereich HilfsWerk) ergibt sich, dass die vorgenannten Diplom-Sozialpädagogen / Diplom-Sozialpädagoginnen besonders schwierige fachliche Tätigkeiten ausüben, für die jeweils eine Zusatzausbildung Voraussetzung ist und sie jeweils eine solche qualifizierende Zusatzausbildung erworben haben. Aufgrund dieser besonderen fachlichen Qualifikation sind sie nach den Erklärungen der Vertreter des Antragstellers in der mündlichen Verhandlung, an deren Richtigkeit für das Kirchengericht kein Anlass für Zweifel besteht und denen die Vertreter der Mitarbeitervertretung auch nicht entgegengetreten sind, jeweils

zu Leitern / Leiterinnen der hier in Rede stehenden Projekte / Einrichtungen berufen worden. Bei ihnen liegen somit die qualifizierenden Merkmale für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 Fallgruppe A vor.

bb) Die qualifizierenden Merkmale für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 Anlage A vermag das Kirchengericht bei keinem / keiner der betroffenen Diplom-Sozialpädagogen / Diplom-Sozialpädagoginnen festzustellen. Hierzu wird hinsichtlich der einzelnen Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen das Nachfolgende ausgeführt.

(1) Mitarbeiterin M1

(1.1) Nach der Überzeugung des Kirchengerichts reicht die personelle Verantwortung, die Frau M1 als Leiterin des Projekts Café Sperrgebiet gegenüber den dort tätigen 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat, nicht für die Annahme einer „erheblichen Verantwortung“ im Sinne der Entgeltgruppe 11 Abteilung A aus.

Zwar hat sie im Rahmen des gemeinsam erarbeiteten und von der Fachbereichsleiterin FF genehmigten Konzeptes ein unmittelbares Weisungsrecht (Direktionsrecht) gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die tägliche Arbeit, nicht aber z.B. die Befugnis zu disziplinarischen Maßnahmen, wie z. B. Abmahnungen; diese Kompetenz liegt vielmehr bei der Fachbereichsleiterin FF.

Die Fachbereichsleiterin übt nach der glaubhaften Darstellung der Vertreter des Antragstellers in der mündlichen Verhandlung eine intensive Dienstaufsicht aus und ist regelmäßig einmal wöchentlich für mehrere Stunden „vor Ort“. Sie führt praktisch täglich dienstliche Telefongespräche mit der Projektleiterin M1.

Aus dem Vorstehenden wird deutlich, dass das Maß der mit der Personalführung und des Personaleinsatzes von 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbundenen Verantwortung der Projektleiterin M1 durchaus höher sein mag als die Verantwortung von Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 9, die mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten betraut sind. Die für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A notwendige „erhebliche Verantwortung“ wird jedoch nicht erreicht.

(1.2) Die übrigen mit der Tätigkeit als Projektleiterin verbundenen Aufgaben rechtfertigen für sich genommen ebenfalls nicht die Annahme der tarifrechtlich geforderten „erheblichen Verantwortung“.

Eine eigenständige Fortschreibung der Konzeption für das Projekt gehört nicht zu den Aufgaben von Frau M1; die Verantwortung hierfür liegt bei der Fachbereichsleiterin FF im Benehmen mit dem zuständigen Vorstand Hilfswerk, Herrn Y. Der Wirtschaftsplan für das Projekt Café Sperrgebiet wird ebenfalls von der Fachbereichsleiterin FF erarbeitet. Eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit erfolgt nicht durch Frau M1; hierfür ist vielmehr im Wesentlichen der Fachbereich „Information und Öffentlichkeitsarbeit“ zuständig, der zum Geschäftsbereich Finanzen und Personal des DW Y gehört.

Den übrigen in der Stellenbeschreibung für Frau M1 genannten Tätigkeiten kommt nach den Erläuterungen der Vertreter des Antragstellers in der mündlichen Verhandlung, denen die Vertreter der Mitarbeitervertretung nicht widersprochen haben, nur geringe Bedeutung - auch in zeitlichem Umfang - zu.

(1.3) Nach der Überzeugung des Kirchengerichts reichen die vorstehend unter 1.1 und 1.2 genannten Aufgaben und Kompetenzen der Diplom-Sozialpädagogin M1 insgesamt ebenfalls nicht für die Annahme aus, dass sich ihre Tätigkeit durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt. Denn sie trägt aufgrund der Kompetenzverteilung zwischen ihr und der Fachbereichsleiterin FF keine umfassende Verantwortung für das Projekt Café Sperrgebiet.

In diesem Zusammenhang ist nach Auffassung des Kirchengerichts auch zu berücksichtigen, dass die Diplom-Sozialpädagogin M1, wie oben (unter aa <Seite 14>) bereits festgestellt wurde, zutreffend in Entgeltgruppe 10 eingruppiert ist. Auch wenn die Tarifvertragsparteien bei dieser Entgeltgruppe - anders als in der bisher anzuwendenden VergO Abteilung 24 (dort: VergGr IVa Fallgruppe a) - ausdrücklich kein bestimmtes Maß an Verantwortung fordern, ist selbstverständlich mit den dort geforderten „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ ein bestimmtes Maß an Verantwortung verbunden, das über die „Normalverantwortung“ einer jeden Mitarbeiterin deutlich hinausgeht. Dies ergibt sich nach Auffassung des Kirchengerichts daraus, dass in Entgeltgruppe 11 das hier geforderte Maß an Verantwortung mit jener Verantwortung verglichen wird, die mit den schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 9 verbunden ist, ohne dass in jener Entgeltgruppe das Qualifizierungsmerkmal „Verantwortung“ ausdrücklich erwähnt wird. Das mit einer Tätigkeit der Entgeltgruppe 10 verbundene Maß der Verantwortung dürfte entsprechend dem Aufbau der Entgeltgruppen 8 bis 10 höher sein als bei Entgeltgruppe 9.

Nach Auffassung des Kirchengerichts ist ein Indiz für die Richtigkeit der von ihm vorgenommenen Gewichtung der Verantwortung der Mitarbeiterin M1 der Umstand, dass sie bisher unter Geltung der VergO nicht in VergGr III Fallgruppe a eingruppiert war, die im Wesentlichen dieselben Qualifizierungsmerkmale fordert wie die Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A („Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit..., deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr IVa Fallgruppe a heraushebt.“). Die Vertreter der Mitarbeitervertretung haben in diesem Zusammenhang auf Nachfrage des Kirchengerichts erklärt, dass sie die bisherige Eingruppierung der Mitarbeiterin M1 in VergGr IVa Fallgruppe b (<Sozialpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr IVb Fallgruppe a heraushebt>) tarifrechtlich für zutreffend hielten.

(2) Mitarbeiter M2

(2.1) Unter dem Gesichtspunkt personeller Verantwortung lässt sich bei Herrn M2 als Leiter des Projektes "Suchtkrankenhilfe – Selbsthilfeorganisation ELAS" nichts für die Annahme einer "erheblichen Verantwortung" im Sinne der Entgeltgruppe 11 Abteilung A herleiten, da ihm keine Mitarbeiter unterstehen.

(2.2) Die mit seiner Tätigkeit als Projektleiter verbundenen Aufgaben rechtfertigen nach der Überzeugung des Kirchengerichts ebenfalls nicht die Annahme der tarifrechtlich geforderten „erheblichen Verantwortung“.

Die gegenwärtig 55 Selbsthilfegruppen werden durch 11 ehrenamtliche Beratungsstellen betreut. Die Selbsthilfegruppen organisieren sich selbst. Eine inhaltliche Kontrolle und / oder Begleitung ihrer Aktivitäten erfolgt nicht durch den Projektleiter M2, er macht ihnen auch keine (verbindlichen) Vorgaben. Er hat auch in keiner Weise für den Erfolg der jeweiligen Selbsthilfegruppen einzustehen.

Herr M2 ist jedoch Ansprechpartner für die Beratungsstellen - ggf. auch der einzelnen Selbsthilfegruppen - und bietet ihnen Hilfe und Unterstützung im Rahmen seiner Möglichkeiten an und organisiert die Aus- und Fortbildung der ehrenamtlichen SuchtkrankenhelferInnen. Er nimmt darüber hinaus Wünsche und Anregungen der ehrenamtlichen Helfer in den Beratungsstellen, beispielsweise hinsichtlich weiterer, als notwendig angesehener Fortbildungsangebote (Schulungen, Seminare oder dergleichen), auf und setzt sie in Absprache mit dem Fachbereichsleiter Beratung und Seelsorge (BS) um. Eine eigenständige Fortschreibung der Konzeption für das Projekt gehört allerdings nicht zu seinen Aufgaben; diese hat vielmehr in Absprache mit dem zuständigen Fachbereichsleiter BS zu erfolgen.

Alle Aufgaben der Etatsicherung, der Aufstellung des Wirtschaftsplanes und die Gestaltung der Rahmenbedingungen für das Projekt liegen dagegen im Verantwortungsbereich des Fachbereichsleiters BS und des Vorstandes HilfsWerk, Herrn Y. Eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit erfolgt nicht durch Herrn M2; hierfür ist vielmehr im Wesentlichen der Fachbereich „Information und Öffentlichkeitsarbeit“ zuständig, der zum Geschäftsbereich Finanzen und Personal des DW Y gehört.

Den übrigen in der Stellenbeschreibung für Herrn M2 genannten Tätigkeiten kommt nach den Erläuterungen der Vertreter des Antragstellers in der mündlichen Verhandlung, denen die Vertreter der Mitarbeitervertretung nicht widersprochen haben, nur geringe Bedeutung - auch im zeitlichen Umfang - zu.

(2.3) Nach der Überzeugung des Kirchengerichts reichen die vorstehend unter 2.1 und 2.2 genannten Aufgaben und Kompetenzen des Diplom-Sozialpädagogen M2 nicht für die Annahme aus, dass sich seine Tätigkeit durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt. Denn er trägt aufgrund der Kom-

petenzverteilung zwischen ihm und dem Fachbereichsleiter BS keine umfassende Verantwortung für das Projekt Suchtkrankenhilfe - Selbsthilfeorganisationen ELAS.

In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass der Diplom-Sozialpädagoge M2, wie oben (unter aa <Seite 14>) bereits festgestellt wurde, zutreffend in Entgeltgruppe 10 eingruppiert ist. Auch wenn die Tarifvertragsparteien bei dieser Entgeltgruppe - anders als in der bisher anzuwendenden VergO Abteilung 24 (dort VergGr IVa Fallgruppe a) - ausdrücklich kein bestimmtes Maß an Verantwortung fordern, ist selbstverständlich mit den dort geforderten „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ ein bestimmtes Maß an Verantwortung verbunden, das über die „Normalverantwortung“ eines jeden Mitarbeiters deutlich hinausgeht. Dies ergibt sich nach Auffassung des Kirchengerichts daraus, dass in Entgeltgruppe 11 das hier geforderte Maß an Verantwortung mit jener Verantwortung verglichen wird, die mit den schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 9 verbunden ist, ohne dass in jener Entgeltgruppe das Qualifizierungsmerkmal „Verantwortung“ ausdrücklich erwähnt wird. Das mit einer Tätigkeit der Entgeltgruppe 10 verbundene Maß der Verantwortung dürfte entsprechend dem Aufbau der Entgeltgruppen 8 bis 10 höher sein als bei Entgeltgruppe 9.

Nach Auffassung des Kirchengerichts ist ein Indiz für die Richtigkeit der von ihm vorgenommenen Gewichtung der Verantwortung des Mitarbeiters M2 der Umstand, dass er bisher unter Geltung der VergO nicht in VergGr III Fallgruppe a eingruppiert war, die im Wesentlichen dieselben Qualifizierungsmerkmale fordert wie die Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A („Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit..., deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr IVa Fallgruppe a heraushebt.“). Die Vertreter der Mitarbeitervertretung haben in diesem Zusammenhang auf Nachfrage des Kirchengerichts erklärt, dass sie die bisherige Eingruppierung des Mitarbeiters M2 in VergGr IVa Fallgruppe b (<Sozialpädagogen mit entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr IVb Fallgruppe a heraushebt>) tarifrechtlich für zutreffend hielten.

(3) Mitarbeiterin M3

(3.1) Nach der Überzeugung des Kirchengerichts reicht die personelle Verantwortung, die Frau M3 als Leiterin der Einrichtung "Frauenhaus" gegenüber den dort durchschnittlich tätigen sechs Mitarbeiterinnen hat, nicht für die Annahme einer erheblichen Verantwortung im Sinne der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A aus.

Frau M3 hat zwar gegenüber den in ihrer Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen ein unmittelbares Weisungsrecht (Direktionsrecht) für die tägliche Arbeit und übt die Fachaufsicht über sie aus. Sie hat jedoch nicht die Befugnis zu etwaigen disziplinarischen Maßnahmen, wie z. B. Abmahnungen; diese Kompetenz liegt vielmehr bei der Fachbereichsleiterin FF. Aus dem Vorstehenden wird zwar deutlich, dass das Maß der mit der Personalführung und des Personaleinsatzes von sechs Mitarbeiterinnen verbundenen Verantwortung durchaus

höher sein mag als die Verantwortung von Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 9, die mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten betraut sind. Die für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A notwendige „erhebliche Verantwortung“ wird jedoch nicht erreicht.

(3.2) Die übrigen mit der Tätigkeit als Einrichtungsleiterin verbundenen Aufgaben rechtfertigen für sich genommen ebenfalls nicht die Annahme der tarifrechtlich geforderten „erheblichen Verantwortung“.

Frau M3 ist danach zuständig für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Konzeptes für die Einrichtung, das mit der Fachbereichsleiterin FF abgestimmt ist. Eine eigenständige Fortschreibung des Konzeptes für die Einrichtung gehört jedoch nicht zu den Aufgaben von Frau M3; die Verantwortung hierfür liegt bei der Fachbereichsleiterin FF im Benehmen mit dem zuständigen Vorstand HilfsWerk, Herrn Y. Der Wirtschaftsplan für die Einrichtung „Frauenhaus“ wird ebenfalls von der Fachbereichsleiterin FF erarbeitet.

Daneben ist Frau M3 selbst in der Einrichtung als Sozialpädagogin und entsprechend ihrer Zusatzqualifikationen als Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin tätig.

Den übrigen in der Stellenbeschreibung für Frau M3 genannten Tätigkeiten kommt nach den Erläuterungen der Vertreter des Antragstellers in der mündlichen Verhandlung, denen die Vertreter der Mitarbeitervertretung nicht widersprochen haben, nur geringe Bedeutung - auch in zeitlichem Umfang - zu.

Alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Führung der Mitarbeiterinnen in der Einrichtung sowie der Etatsicherung und der Gestaltung der Rahmenbedingungen liegen dagegen im Verantwortungsbereich der Fachbereichsleiterin FF und des zuständigen Vorstands des HilfsWerks, Herrn Y.

(3.3) Nach der Überzeugung des Kirchengerichts reichen die vorstehend unter 3.1 und 3.2 genannten Aufgaben und Kompetenzen der Diplom-Sozialpädagogin M3 insgesamt ebenfalls nicht für die Annahme aus, dass sich ihre Tätigkeit durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt. Denn sie trägt aufgrund der Kompetenzverteilung zwischen ihr und der Fachbereichsleiterin FF keine umfassende Verantwortung für die Einrichtung "Frauenhaus".

In diesem Zusammenhang ist nach Auffassung des Kirchengerichts auch zu berücksichtigen, dass die Diplom-Sozialpädagogin M3, wie oben (unter aa <Seite 14>) bereits festgestellt wurde, zutreffend in Entgeltgruppe 10 eingruppiert ist. Auch wenn die Tarifvertragsparteien bei dieser Entgeltgruppe - anders als in der bisher anzuwendenden VergO Abteilung 24 (dort VergGr IVa Fallgruppe a) - ausdrücklich kein bestimmtes Maß an Verantwortung fordern, ist selbstverständlich mit den dort geforderten „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ ein bestimmtes Maß an Verantwortung verbunden, das über die „Normalverantwortung“ einer jeden Mitarbeiterin deutlich hinausgeht. Dies ergibt sich nach Auffassung des Kirchengerichts daraus, dass in Entgeltgruppe 11 das hier geforderte

Maß an Verantwortung mit jener Verantwortung verglichen wird, die mit den schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 9 verbunden ist, ohne dass in jener Entgeltgruppe das Qualifizierungsmerkmal „Verantwortung“ ausdrücklich erwähnt wird. Das mit einer Tätigkeit der Entgeltgruppe 10 verbundene Maß der Verantwortung dürfte entsprechend dem Aufbau der Entgeltgruppen 8 bis 10 höher sein als bei Entgeltgruppe 9. Nach Auffassung des Kirchengerichts ist ein Indiz für die Richtigkeit der von ihm vorgenommenen Gewichtung der Verantwortung der Mitarbeiterin M3 der Umstand, dass sie bisher unter Geltung der VergO nicht in VergGr III Fallgruppe a eingruppiert war, die im Wesentlichen dieselben Qualifizierungsmerkmale fordert wie die Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A („Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit..., deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr IVa Fallgruppe a heraushebt.“). Die Vertreter der Mitarbeitervertretung haben in diesem Zusammenhang auf Nachfrage des Kirchengerichts erklärt, dass sie die bisherige Eingruppierung der Mitarbeiterin M3 in VergGr IVa Fallgruppe b (<Sozialpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr IVb Fallgruppe a heraushebt>) tarifrechtlich für zutreffend hielten.

(4) Mitarbeiterin M4

(4.1) Nach der Überzeugung des Kirchengerichts reicht die personelle Verantwortung, die Frau M4 als Leiterin der Einrichtung "Familienbildungsstätte X" lediglich gegenüber der dort in Teilzeit beschäftigten Verwaltungsangestellten hat, nicht für die Annahme einer erheblichen Verantwortung im Sinne der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A aus.

(4.2) Die übrigen mit der Tätigkeit als Leiterin der Familienbildungsstätte X verbundenen Aufgaben rechtfertigen für sich genommen ebenfalls nicht die Annahme der tarifrechtlich geforderten „erheblichen Verantwortung“.

Frau M4 ist danach zuständig für den Einsatz, die Koordination und fachliche Leitung von zur Zeit 40 Honorarkräften, die als freie Dozenten die jährlich etwa 250 Fortbildungsangebote der Einrichtung leiten.

Sie ist außerdem zuständig für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Konzeptes für das Angebot an Kursen der Familienbildungsstätte.

Alle Aufgaben im Zusammenhang mit Grundsatzfragen hinsichtlich der Honorarkräfte / Dozenten, der Etatsicherung, der Gestaltung der Rahmenbedingungen und der Aufstellung des Wirtschaftsplanes liegen dagegen im Verantwortungsbereich der Fachbereichsleiterin FF, die zugleich in vollem Umfang die Dienstaufsicht führt, und des zuständigen Vorstands des HilfsWerks, Herrn Y.

Eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit erfolgt nicht durch Frau M4; hierfür ist vielmehr im Wesentlichen der Fachbereich „Information und Öffentlichkeitsarbeit“ zuständig, der zum Geschäftsbereich Finanzen und Personal des DW Y gehört.

Den übrigen in der Stellenbeschreibung für Frau M4 genannten Tätigkeiten kommt nach den Erläuterungen der Vertreter des Antragstellers in der mündlichen Verhandlung, denen die Vertreter der Mitarbeitervertretung nicht widersprochen haben, nur geringe Bedeutung - auch in zeitlichem Umfang - zu.

Die mit der Koordination von 40 freien Dozenten für jährlich insgesamt 250 Veranstaltungen - im Wesentlichen eine Managementaufgabe - verbundene Verantwortung mag durchaus höher sein als die Verantwortung von Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 9, die mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten betraut sind. Die für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A notwendige „erhebliche Verantwortung“ wird jedoch nicht erreicht.

(4.3) Nach der Überzeugung des Kirchengerichts reichen die vorstehend unter 4.1 und 4.2 genannten Aufgaben und Kompetenzen der Diplom-Sozialpädagogin M4 insgesamt ebenfalls nicht für die Annahme aus, dass sich ihre Tätigkeit durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt. Denn sie trägt auf Grund der Kompetenzverteilung zwischen ihr und der Fachbereichsleiterin FF keine umfassende Verantwortung für die Einrichtung "Familienbildungsstätte X".

In diesem Zusammenhang ist nach Auffassung des Kirchengerichts auch zu berücksichtigen, dass die Diplom-Sozialpädagogin M4, wie oben (unter aa <Seite 14>) bereits festgestellt wurde, zutreffend in Entgeltgruppe 10 eingruppiert ist. Auch wenn die Tarifvertragsparteien bei dieser Entgeltgruppe - anders als in der bisher anzuwendenden VergO Abteilung 24 (dort VergGr IVa Fallgruppe a) - ausdrücklich kein bestimmtes Maß an Verantwortung fordern, ist selbstverständlich mit den dort geforderten „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ ein bestimmtes Maß an Verantwortung verbunden, das über die „Normalverantwortung“ einer jeden Mitarbeiterin deutlich hinausgeht. Dies ergibt sich nach Auffassung des Kirchengerichts daraus, dass in Entgeltgruppe 11 das hier geforderte Maß an Verantwortung mit jener Verantwortung verglichen wird, die mit den schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 9 verbunden ist, ohne dass in jener Entgeltgruppe das Qualifizierungsmerkmal „Verantwortung“ ausdrücklich erwähnt wird. Das mit einer Tätigkeit der Entgeltgruppe 10 verbundene Maß der Verantwortung dürfte entsprechend dem Aufbau der Entgeltgruppen 8 bis 10 höher sein als bei Entgeltgruppe 9.

(5) Mitarbeiter M5

(5.1) Nach der Überzeugung des Kirchengerichts reicht die personelle Verantwortung, die Herr M5 als Leiter des Projektes „Tagesaufenthaltsstätte für Wohnungslose in der Z-straße“ gegenüber den dort durchschnittlich beschäftigten 10 Mitarbeitern hat, nicht für die Annahme einer erheblichen Verantwortung im Sinne der Entgeltgruppe 11 Abteilung A aus.

Bei ihm liegt zwar die Leitung, Geschäftsführung und Organisation der Tagesaufenthaltsstätte und er führt die Fachaufsicht über die Mitarbeiter, denen er Weisungen für die tägliche Arbeit erteilen kann. Herr M5 ist allerdings nicht zu disziplinarischen Maßnahmen

befugt, wie z. B. Abmahnungen; diese Kompetenz liegt vielmehr bei dem Bereichsleiter IS, der auch in vollem Umfang die Dienstaufsicht führt. Daneben leitet Herr M5 andere Kolleginnen und Kollegen, die in der TAS tätig sind, an. Desgleichen leitet er Ein-Euro-Kräfte und ehrenamtliche Mitarbeiter an.

Aus dem Vorstehenden wird zwar deutlich, dass das Maß der mit der Personalführung und des Personaleinsatzes von 10 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verbundenen Verantwortung durchaus höher sein mag als die Verantwortung von Arbeitnehmern der Entgeltgruppe 9, die mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten betraut sind. Die für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A notwendige „erhebliche Verantwortung“ wird jedoch nicht erreicht.

(5.2) Die übrigen mit der Tätigkeit als Leiter der TAS verbundenen Aufgaben, wie sie sich aus der Stellenbeschreibung ergeben, rechtfertigen für sich genommen ebenfalls nicht die Annahme der tarifrechtlich geforderten „erheblichen Verantwortung“.

Herrn M5 obliegt danach die Umsetzung und Weiterentwicklung des mit dem Fachbereichsleiter IS abgestimmten Konzeptes für die TAS. Alle Aufgaben der Etatsicherung und der Gestaltung der Rahmenbedingungen stehen im Verantwortungsbereich des Fachbereichsleiters IS, der auch in vollem Umfang die Dienstaufsicht führt, sowie des zuständigen Vorstandes des HilfsWerks, Herrn Y.

Den übrigen in der Stellenbeschreibung genannten Tätigkeiten kommt nach den Erläuterungen der Vertreter des Antragstellers in der mündlichen Verhandlung, denen die Vertreter der Mitarbeitervertretung nicht widersprochen haben, nur geringe Bedeutung - auch in zeitlichem Umfang - zu.

(5.3) Nach der Überzeugung des Kirchengerichts reichen die vorstehend unter 5.1 und 5.2 genannten Aufgaben und Kompetenzen des Diplom-Sozialpädagogen M5 insgesamt ebenfalls nicht für die Annahme aus, dass sich seine Tätigkeit durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt. Denn er trägt aufgrund der Kompetenzverteilung zwischen ihm und dem Fachbereichsleiter IS keine umfassende Verantwortung für das Projekt Tagesaufenthaltsstätte für Obdachlose in der Zstraße.

In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass der Diplom-Sozialpädagoge M5, wie oben (unter aa <Seite 14>) bereits festgestellt wurde, zutreffend in Entgeltgruppe 10 eingruppiert ist. Auch wenn die Tarifvertragsparteien bei dieser Entgeltgruppe - anders als in der bisher anzuwendenden VergO Abteilung 24 (dort VergGr IVa Fallgruppe a) - ausdrücklich kein bestimmtes Maß an Verantwortung fordern, ist selbstverständlich mit den dort geforderten „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ ein bestimmtes Maß an Verantwortung verbunden, das über die „Normalverantwortung“ eines jeden Mitarbeiters deutlich hinausgeht. Dies ergibt sich nach Auffassung des Kirchengerichts daraus, dass in Entgeltgruppe 11 das hier geforderte Maß an Verantwortung mit jener Verantwortung verglichen wird, die mit den schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne der Entgelt-

gruppe 9 verbunden ist, ohne dass in jener Entgeltgruppe das Qualifizierungsmerkmal „Verantwortung“ ausdrücklich erwähnt wird. Das mit einer Tätigkeit der Entgeltgruppe 10 verbundene Maß der Verantwortung dürfte entsprechend dem Aufbau der Entgeltgruppen 8 bis 10 höher sein als bei Entgeltgruppe 9.

Nach Auffassung des Kirchengerichts ist ein Indiz für die Richtigkeit der von ihm vorgenommenen Gewichtung der Verantwortung des Mitarbeiters M5 der Umstand, dass er bisher unter Geltung der VergO nicht in VergGr III Fallgruppe a eingruppiert war, die im Wesentlichen dieselben Qualifizierungsmerkmale fordert wie die Entgeltgruppe 11 Fallgruppe A („Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit..., deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr IVa Fallgruppe a heraushebt.“). Die Vertreter der Mitarbeitervertretung haben in diesem Zusammenhang auf Nachfrage des Kirchengerichts erklärt, dass sie die bisherige Eingruppierung des Mitarbeiters M5 in VergGr IVa Fallgruppe b (<Sozialpädagogen mit entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr IVb Fallgruppe a heraushebt>) tarifrechtlich für zutreffend hielten.

III.

Der Beschluss des Kirchengerichts ist für die Beteiligten nach § 60 Abs. 8 Satz 1 MVGEKD verbindlich.

gez. Kalitzky

(Vorsitzender Richter)

