

<b>Kirchengericht:</b>	Verwaltungskammer der Evangelischen Kirche im Rheinland
<b>Entscheidungsform:</b>	Urteil
<b>Datum:</b>	03.11.1997
<b>Aktenzeichen:</b>	VK 03/1997
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	Artikel 103 Abs. 5 Kirchenordnung (KO) i.V.m. § 1 Verordnung über den Genehmigungsvorbehalt; § 42 Buchstabe c des MVG; Artikel 3 GG, Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Weimarer Reichsverfassung
<b>Vorinstanzen:</b>	keine

#### **Leitsatz:**

1. Der Mitarbeitervertretung steht im Einzelfall einer Eingruppierung ein Mitbestimmungsrecht zu, nicht aber bei der Gestaltung des kirchlichen Tarifrechts.
2. Indem eine öffentlich-rechtliche Körperschaft, die nicht an die staatliche Rechtsordnung gebunden ist, eine Höhergruppierung nach dem BAT-KF anders regelt als der staatliche Gesetzgeber wird der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht schon deshalb verletzt, weil eine Stellenbewertung nicht nach staatlichen arbeitswissenschaftlichen oder arbeitsanalytischen Grundsätzen erfolgt.

#### **Tenor:**

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Die Entscheidung ergeht gebühren- und auslagenfrei.

Die außergerichtlichen Kosten trägt jede Partei selbst.

#### **Tatbestand**

Die Antragstellerin hat mit Beschluß vom 1. Juli 1996 den bei ihr seit dem 1. Januar 1981 als Gemeindeamtsleiter tätigen 51jährigen Verwaltungsangestellten Name 1, der die Prüfung für den gehobenen Dienst nicht abgelegt hat, ab 1. August 1996 von Vergütungsgruppe V b nach Vergütungsgruppe IV b BAT-KF, Berufsgruppe 5.1, Fallgruppe 20 des Allgemeinen Vergütungsgruppenplanes (abgekürzt AVGP) zum BAT-KF höhergruppiert. Das Landeskirchenamt lehnte mit Bescheid vom 22. Juli 1996 die Genehmigung zur Höhergruppierung ab. Den rechtzeitig dagegen eingelegten Widerspruch hat die Kirchenleitung mit Bescheid vom 20. November 1996, zugestellt am 9. Dezember 1996, zurückgewiesen mit folgender Begründung:

Die sachlichen Voraussetzungen für die Höhergruppierung lägen nach Anmerkung 6 der Berufsgruppe 5.1 des AVGP zum BAT-KF nicht vor, die einen Aufgabenbereich vorsieht,

der dem des jeweiligen Kirchenbeamten entspricht, für Fallgruppe 19 also dem eines Inspektors. Die Stelle des Gemeindeamtsleiters der Antragstellerin sei nach den geltenden Richtlinien für die Stellenbewertung aber nur nach Fallgruppe 17 eingestuft, was einem Hauptsekretär gleichkomme. Die nach Fallgruppe 19 erforderlichen 60 Punkte seien nicht erreicht, vielmehr nur 42 Punkte.

Gegen diesen Widerspruchsbescheid wendet sich die Antragstellerin mit Schriftsatz vom 20. Januar 1997 und weiteren Schriftsätzen.

Sie führt im wesentlichen zur Begründung aus, Anmerkung 6 der Berufsgruppe 5.1 des AVGP zum BAT-KF, auf die sich die abschlägige Entscheidung stützt, komme nicht zur Anwendung, da sie durch die speziellere Regelung der Anmerkung 5 der Berufsgruppe 5.1 des AVGP zum BAT-KF ausgeschlossen werde, die einen Bewährungsaufstieg bei herausragenden Kenntnissen und Leistungen ohne Ablegung der Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst vorsehe. Außerdem seien die Richtlinien über die Stellenbewertung nicht durch Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission entstanden und somit kein kirchliches Arbeitsrecht, da auf sie in Vorbemerkung 12 des AVGP zum BAT-KF nicht hingewiesen werde. Soweit es sich hier um eine Blankettverweisung der Kommission handele, habe sie ihre Rechtssetzungsbefugnis überschritten. Die Grundsätze aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.10.1993, wonach die Verweisung auf das Beamtenrecht und auf Verfügungen der Dienstbehörde keine unzulässige Delegation der Normsetzungsbefugnisse der Tarifparteien darstellt, könnten auf das kirchliche Tarifrecht nicht analog angewendet werden, da es sich bei den Regelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht um einen Ausgleich zwischen Sozialpartnern handele und diese ohne Tätigwerden der Kommission nicht geändert werden könnten. Ferner verstießen die Richtlinien über die Stellenbewertung gegen § 42 Buchstabe c MVG, da die Mitarbeitervertretung insoweit keine Gelegenheit zur Mitbestimmung hätte. Hinzu käme, daß der Arbeitsplatz als Gemeindeamtsleiter arbeitswissenschaftlich und arbeitsanalytisch nach den entsprechenden Bestimmungen des weltlichen Rechts hätte überprüft werden müssen, um einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Artikel 3 Abs. 1 GG auszuschließen. Schließlich erfülle die Stelle als Gemeindeamtsleiter der Antragstellerin nicht 42, sondern 55 Punkte.

Die Antragstellerin beantragt,

1. unter Aufhebung des Bescheides des Landeskirchenamtes vom 22. Juli 1996 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides der Kirchenleitung vom 20. November 1996 die Eingruppierung des Mitarbeiters Name 1 in die Vergütungsgruppe IV b BAT-KF zu genehmigen,
2. hilfsweise, das Landeskirchenamt zu verpflichten, den Antrag auf Genehmigung erneut zu bescheiden.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag als unbegründet zurückzuweisen.

Sie beruft sich auf die Ausführungen im Widerspruchsverfahren und macht weiter geltend, daß bei einer Höhergruppierung Anmerkung 5 und Anmerkung 6 der Berufsgruppe 5.1 des AVGP zum BAT-KF kumulativ erfüllt sein müßten. Eine Verletzung des MVG und ein Verstoß gegen Artikel 3 Abs. 1 GG lägen auch nicht vor.

### **Gründe:**

Der Antrag ist dahin auszulegen, daß die Aufhebung des angefochtenen Bescheides und die Anweisung an das Landeskirchenamt, die erbetene Genehmigung zu erteilen, erstrebt werden.

Der Antrag ist zulässig, denn es handelt sich hier um eine Entscheidung aus dem Bereich der kirchlichen Aufsicht nach § 2 Abs. 1 b Verwaltungskammergesetz (VwKG) in der Fassung vom 12.1.1993. Das nach § 10 Abs. 3 VwKG vorgeschriebene Widerspruchsverfahren ist durchgeführt. Der Antrag ist auch rechtzeitig gestellt. Der Prozeßbevollmächtigte der Antragstellerin erfüllt außerdem die Voraussetzung des § 15 Abs. 1 VwKG.

Der Antrag ist jedoch unbegründet.

Der Erstbescheid in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 20. November 1996 ist nicht rechtswidrig und verletzt die Antragstellerin nach § 31 VwKG, § 113 Abs. 1 Satz 1 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) nicht in ihren Rechten, denn der Genehmigungsvorbehalt und die Genehmigungsversagung zur Höhergruppierung durch die Antragsgegnerin sind zu Recht erfolgt.

Der Genehmigungsvorbehalt ist rechters, denn nach Artikel 103 Abs. 5 Kirchenordnung (KO) kann sich die Kirchenleitung die Genehmigung zur Einstufung in bestimmte Vergütungsgruppen bei bestimmten Gruppen von Angestellten vorbehalten. Von dieser Möglichkeit hat sie durch die Verordnung über den Genehmigungsvorbehalt vom 3.9.1992 Gebrauch gemacht. Nach § 1 dieser Verordnung bedarf die Höhergruppierung ab Vergütungsgruppe V b BAT-KF ihrer Genehmigung. Auf diese Weise wird bezüglich der Eingruppierung sichergestellt, daß in allen Bereichen der Landeskirche die Ermessens- und Beurteilungsspielräume gleichmäßig wahrgenommen werden.

Ein Verstoß gegen § 42 Buchstabe c des MVG ist nicht ersichtlich, denn der Mitarbeitervertretung steht im Einzelfall einer Eingruppierung ein Mitbestimmungsrecht zu, nicht aber bei der Gestaltung des kirchlichen Tarifrechts.

Die Voraussetzungen für die Genehmigungserteilung zur Höhergruppierung des Gemeindegamtsleiters Name 1 der Antragstellerin nach IV b BAT-KF gemäß Berufsgruppe 5.1, Fallgruppe 20, Anmerkung 6 AVGP BAT-KF liegen nicht vor.

Nach Berufsgruppe 5.1 des AVGP zum BAT-KF, der von der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission erarbeitet worden ist, entspricht der Vergütungsgruppe IV b die Fallgruppe 20.

Zu Fallgruppe 20 gehören Mitarbeiter der Fallgruppe 19 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b. Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 19, die der Vergütungsgruppe V b entspricht, erfüllen wiederum Mitarbeiter in der Verwaltung mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst in Tätigkeiten, die gründliche umfassende Fachkenntnisse und mindestens zur Hälfte selbständige Leistungen erfordern.

Dabei sind die jeweiligen Anmerkungen zu den Fallgruppen nach Ziffer 12 der Vorbemerkung zum AVGP BAT-KF Bestandteile der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale.

Nach Anmerkung 5 zur Fallgruppe 19, die eingefügt ist durch Änderung des AVGP zum BAT-KF vom 16. Februar 1996, kann in bezug auf den beruflichen Werdegang unter besonderen Umständen von der Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst abgesehen werden, wie schon vorher bestimmt war durch Ziffer 4 für den mittleren Dienst.

Gemäß Anmerkung 6 zu Fallgruppe 20 sind für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland Verwaltungsmitarbeiter mit entsprechender Ausbildung im Angestelltenverhältnis, die die Aufgaben einer mit einem Kirchenbeamten besetzbaren Stelle wahrnehmen, nach Fallgruppe 19 eingruppiert, die die Stelle eines Inspektors innehaben.

Voraussetzungen für die Höhergruppierung nach IV b BAT-KF sind somit nach dem AVGP zum BAT-KF neben der Prüfung für den gehobenen Verwaltungsdienst bzw. dem Absehen davon die Wahrnehmung der Stelle eines Inspektors, denn Anmerkung 5 betrifft die Ausbildung der kirchlichen Mitarbeiter in der Verwaltung und Anmerkung 6 Art und Umfang ihrer Tätigkeit.

Anmerkung 5 ist keinesfalls eine Spezialvorschrift zu Anmerkung 6, denn Sinn und Zweck der Anmerkung 6 ist die Sicherstellung gleicher Arbeitsbedingungen zwischen Beamten und Angestellten innerhalb aller Gemeinden in der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Das bedeutet für den Mitarbeiter Name 1 der Antragstellerin, daß die Prüfung für den gehobenen Dienst, die er nicht absolviert hat, für die Höhergruppierung unter Umständen entfallen könnte. Er muß aber die Aufgaben eines Inspektors wahrnehmen.

Wie die Stelle eines Inspektors zu bewerten ist, bestimmt sich nach den kirchlichen Richtlinien für die Stellenbewertung vom 3.12.1992 unter den "Grundsätzen für die Bewertung von Stellen für Kirchenbeamte im Verwaltungsdienst" im Rahmen der "Staffelung der Stellen". Danach müssen 50 Punkte erreicht sein, denn nach der Bundesbesoldungsordnung A fallen unter die Besoldungsgruppe A 9 der Amtsinspektor und der Inspektor. Die Stellenbewertungsrichtlinien besagen nach der Anmerkung zu A 9, die 50 Punkte erfordert, zwar, daß es sich hier um die Stelle eines Amtsinspektors handelt, für die Stelle eines Inspektors ist jedoch eine Punktzahl nicht angegeben, so daß auch hier 50 Punkte anzusetzen sind.

Die kirchlichen Richtlinien sind kirchliches Tarifrecht. Da Vorbemerkung 12 des AVGP zum BAT-KF nur auf die Anmerkung hinweist, die Bestandteil der Tätigkeitsmerkmale sind und keine Regelung darüber trifft, nach welchen Kriterien sich die Besetzbarkeit be-

stimmt, bleibt die Ausfüllung der Kirchenordnung und dem Kirchenbeamtenrecht vorbehalten. Eine ausdrückliche Bezugnahme auf die von der Kirchenleitung erlassenen Stellenbewertungsrichtlinien wäre auch nicht sinnvoll, da sich diese bezüglich Zuständigkeiten und Inhalt ändern können. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat mit der Blankettverweisung auf die kirchlichen Richtlinien über die Stellenbewertung auch nicht ihre Rechtssetzungsbefugnis überschritten, denn sie hat gemäß § 2 Abs. 2 ARRГ Regelungen erarbeitet, die den Inhalt von Arbeitsverhältnissen für die Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst betreffen.

Die Grundsätze aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.10.1993, wonach die Bezugnahme auf Vorschriften der Dienstbehörde im Tarifvertrag zulässig ist, sind auf das kirchliche

Tarifrecht analog anzuwenden, denn wie im Tarifvertragsrecht sind die Regelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 5 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRГ) von gleichstarken Sozialpartnern getroffen und nach § 10 Abs. 4 und 7 jederzeit abänderbar.

Die Stelle des Gemeindeamtsleiters der Antragstellerin ist mit weniger als 50 Punkten bewertet.

Nach den Angaben der Antragstellerin sind entsprechend den Grundsätzen für die Bewertung von Stellen für Kirchenbeamte im Verwaltungsdienst im Rahmen der Bewertungskriterien folgende Punkte anzusetzen:

1. Gemeindeglieder aus einer Gemeinde ohne weitere angeschlossene Gemeinden 27
5. Tageseinrichtungen für Kinder 8
9. Gebäude 4
12. Besondere Einrichtung 4
13. Pfarrstellen 2
14. Personalfälle 2

Punkte insgesamt: 47

Über die Berechtigung zum Abzug von 5 Punkten wegen der Mitwirkung des Stadtkirchenverbands K. bei der Buchhaltung durch die EDV war nicht zu entscheiden, denn die Gesamtpunktzahl liegt unter 50 Punkten.

Diese Regelung verstößt schließlich nicht gegen Artikel 3 Grundgesetz (GG), obwohl die Stellenbewertung nicht nach staatlichen arbeitswissenschaftlichen oder arbeitsanalytischen Grundsätzen erfolgt ist, denn der Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht verletzt.

Nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Weimarer Verfassung hat die Kirche das Recht, ihre Angelegenheiten innerhalb der allgemeinen Gesetzesschränken selbständig zu regeln. Die Evangelische Kirche im Rheinland ist somit als öffentlich-rechtliche Körperschaft, die nicht an die staatliche Rechtsordnung gebunden ist, berechtigt, die Höher-

gruppierung nach dem BAT-KF anders zu regeln als der staatliche Gesetzgeber. Sie hat in dem zur Entscheidung anstehenden Fall davon Gebrauch gemacht, in Berufsgruppe 5.1, Fallgruppe 19, Anmerkung 6 des AVGP zum BAT-KF in Verbindung mit den kirchlichen Stellenbewertungsrichtlinien.

Der Kostenausspruch beruht auf § 29 VwKG.