



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT ESSEN

URTEIL

Az.: A 17/2018

verkündet am 20.08.2020

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

der

GmbH,

vertreten durch ihre Geschäftsführer

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte

gegen

die Mitarbeitervertretung

GmbH,

die MAV Vorsitzende

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigt

hat das Kirchliche Arbeitsgericht Essen auf die mündliche Verhandlung vom 20. August 2020 durch den Vorsitzenden Richter des Kirchlichen Arbeitsgerichts Dr. Gloria FamOT und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht, Herrn Böning und Herr Brams,

für Recht erkannt:

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters in die Vergütungsgruppe S 2 Entgeltstufe 1 der Anlage 33 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) wird ersetzt.

2. Die Revision wird nicht zugelassen

Tatbestand:

Klägerin ist die Heimstatt Engelbert Jugend- und Behindertenhilfe GmbH, die gegen die Mitarbeitervertretung klagt. Ziel des Verfahrens ist ein Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung für Hilfskräfte im pädagogischen Dienst nach § 35 Abs. 1 MAVO iVm § 33 Abs. 4 MAVO.

Die Klägerin ist eine Einrichtung zur Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderung. Die Betreuungsleistungen werden in stationären Wohnbereichen und in der sog. Tagesstruktur durchgeführt. In stationären Wohnbereichen betreuen die Mitarbeiter Menschen, deren Hilfebedarf eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung erforderlich machen, da sie dauerhaft auf Unterstützung, Begleitung und/oder Beaufsichtigung angewiesen sind, z.B. bei der individuellen Basisversorgung, der Haushaltsführung, der Gestaltung sozialer Beziehungen, der Kommunikation, der Freizeitgestaltung und im pflegerischen Bereich. Wegen der Einzelheiten nehme ich auf die Klageschrift (Bl. 2) Bezug.

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist die Ersetzung der Eingruppierung für den Mitarbeiter . Der Mitarbeiter . hat Tischler gelernt und hat seine Tätigkeit im April 2013 ohne eine fachspezifische Ausbildung aufgenommen. Fraglich ist, ob er aufgrund seiner Tätigkeit die geforderten gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen wie Sozial-

assistenten mit dem Schwerpunkt Heilerziehung mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung sammeln konnte.

Die Klägerin beantragt,

**die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters
in die Vergütungsgruppe S 2 Entgeltstufe 1 der Anlage 33 der Richtlinien
für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)
zu ersetzen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie macht geltend, dass zur Feststellung der Eingruppierung stets zu prüfen sei, ob die tatsächlich ausübende Tätigkeit eines Arbeitnehmers ein oder mehrere bestimmte Tätigkeitsmerkmale in einer Vergütungsgruppe erfülle. Dazu müsse die gesamte Tätigkeit des Arbeitnehmers anhand der Arbeitsvorgänge bewertet werden, wobei das zeitliche Maß der Arbeitsvorgänge entsprechend der Regelung in den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien zu berücksichtigen sei. Die Eingruppierung des Arbeitnehmers ergebe sich aus der Feststellung und Bewertung der Arbeitsvorgänge, der Zuordnung der festgestellten und bewerteten Arbeitsvorgänge zu einem oder mehreren Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe und dem zeitlichen Anteil der Arbeitsvorgänge an der Arbeitszeit.

Die Beklagte hält die Argumentation der Klägerin für nicht tragfähig; sie vertritt die Rechtsauffassung, dass die Betrachtungsweise der Klägerin der Systematik der Regelung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen nicht entspreche. Rechtlich sei zu differenzieren zwischen Mitarbeitern als Heilerziehungshelfern mit entsprechender Tätigkeit und Mitarbeitern mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen als Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 3 Anhang B Anlage 33 AVR einerseits und dem Heraushebungsmerkmal der schwierigen fachlichen Tätigkeit als Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe S 4 zu S 3 Anhang B Anlage 33 AVR andererseits. Eine Gleichwertigkeit der Tätigkeit aufgrund der Fähigkeiten und Erfahrungen bestimme sich nicht nach der fachlichen Schwierigkeit (Nr. 2 Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 – S 18).

Die Mitarbeiter in den stationären Wohnbereichen hätten die Aufsichts- und Betreuungspflichten sicher zu stellen und insbesondere folgende Tätigkeiten zu erbringen:

Sicherung der individuellen Basisversorgung und Training elementarer Alltagsfähigkeiten (Nahrungsaufnahme, Waschen, Toilettenbenutzung, Aufstehen/Zu-Bett-Gehen, Baden (Duschen, Ankleiden/Auskleiden), Sicherstellung erforderlicher Grundpflege (Hilfe bei der Körperpflege, Inkontinenzversorgung, Begleitung bei Toilettengängen etc.) und der Gesundheitsfürsorge, Sicherstellung einer Tag-/Nacht-, Tages-, Wochen- und Jahresstrukturierung, Training von Orientierungsfähigkeiten, Förderung von Wahrnehmung und Kommunikation (elementare und allgemeine Verständigung), Förderung und Erhalt von Kompetenzen bei der Selbstversorgung/alltäglichen Lebensführung (Einkaufen, Mitwirkung bei der Zubereitung von Mahlzeiten, Einbeziehung bei der Reinigung und Ordnung in den Räumen), Gestaltung, Förderung und Erhalt sozialer Beziehungen, Gestaltung von gemeinschaftsfördernden Aktivitäten, Hilfe bei der Freizeitgestaltung (Eigenbeschäftigung, Teilnahme an Angeboten/Veranstaltungen/ an Spiel- und Sportangeboten, Begegnung mit sozialen Gruppen). Die Aufgaben würden im Rahmen einer für jeden Klienten individuell erstellten Hilfeplanung ermittelt und methodisch didaktisch geplant.

Mitarbeiter mit einer Helferqualifikation (z.B. mit dem Berufsabschluss Sozialassistenten mit Schwerpunkt Heilerziehung (vormals Heilerziehungshelfer) würden Aufgaben in einem festgelegten Rahmen unter Anwendung fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten durchführen, wie sie in der Regel durch eine mindestens zweijährige abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung erworben würden. Der Ausbildung liege ein didaktisches Konzept zugrunde, das die Entwicklung einer umfassenden Handlungskompetenz fördere. Das durch die Ausbildung vermittelte Wissen befähige sie z.B. pädagogisches und pflegerisches Können miteinander zu verknüpfen. Sozialassistenten mit dem Schwerpunkt Heilerziehung verfügten ebenso Unterstützungs- und Dienstleistungen, Selbstbestimmung sozialpolitisch verankerten Rechten der Zielgruppe.

Die Klägerin tritt dem entgegen und macht geltend, dass sich schon aus der Stellenbeschreibung ergebe, dass die Hilfskräfte nicht – wie von der Beklagten behauptet – , sich mit gleicher Qualität und Quantität im pädagogischen Dienst einer Wohngruppe einbrächten. Sie unterstützten die Fachkräfte lediglich bei der Förderung und Betreuung der Klienten unter direkter oder

indirekter Anleitung. Sie hätten die fachlichen Weisungen der Fachkraft zu beachten. Wie sich aus der Tätigkeitsbeschreibung ergebe, sei es zutreffend, dass Hilfskräften in allen Tätigkeitsbereichen Aufgaben und Anforderungen ausführten. Hierbei unterscheide sich jedoch das Anforderungsprofil von dem eines fachlich einschlägig 2-jährig qualifizierten Mitarbeiters deutlich, insbesondere hinsichtlich der Qualität und Durchführungsverantwortung.

Entscheidungsgründe:

I. Zulässigkeit der Klage

a) Das kirchliche Arbeitsgericht für das Bistum Essen ist nach § 2 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit Dekret Nr. 132 vom 25.10.2007 des Bischofs von Essen zuständig für Streitigkeiten aus dem Recht der MAVO und der dies ergänzenden Ordnungen einschließlich Verfahren vor der Einigungsstelle. Die Parteien streiten vorliegend um die Anwendbarkeit und Reichweite von §§ 33 und 35 MAVO. Die Zuständigkeit des angerufenen kirchlichen Arbeitsgerichts Essen ist damit zu bejahen.

b) Die von Amts wegen weiter zu prüfenden Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Antragstellung im vorliegenden Falle sind ebenfalls augenscheinlich erfüllt.

2. Die zulässige Klage ist in der Sache auch begründet.

Im Streitfälle geht es um eine Rechtsstreitigkeit der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Essen (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 Abs. 1 MAVO. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO Essen ersetzen lassen.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert, indem sie form- und fristgerecht geltend gemacht hat, die beabsichtigte Eingruppierung des Mitarbeiters in die Entgeltgruppe S 2 sei nicht normgerecht, weil die von

ihm zu verrichtenden Tätigkeiten die qualifizierten Merkmale der Entgeltgruppe S 4 erfüllten. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt.

Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters ist im Streitfalle zu ersetzen, da die Zustimmungsverweigerung in diesem Fall unberechtigt war.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeiten entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne der Anlage 33 richtet sich nach der Anlage 33 – Anhang B. Nach der dort geregelten Entgeltgruppe S 2 sind eingruppiert

„Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern, Heilerziehungshelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung“

In der Entgeltgruppe S 4 Nr. 1 befinden sich

„Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.“

Was unter schwierigen fachlichen Tätigkeiten zu verstehen ist, ist in der Anmerkung Nr. 2 durch den Nonnengeber näher definiert. Nach der Nr. 2 a) sind diese Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, in Einrichtungen für Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten und in psychiatrischen Kliniken. Fraglich ist bereits, ob die Einrichtung der Parteien unter dieses Tätigkeitsbeispiel fällt, ob dort also behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX, also mit einer GdB von mindestens 50 untergebracht sind, soweit dies auf die Tätigkeit des Herrn ausstrahlt.

Herr ist gelernter Tischler. Er hat seine Tätigkeit im April 2013 ohne eine fachspezifische Ausbildung aufgenommen und konnte aufgrund seiner Tätigkeit die geforderten gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen wie Sozialassistenten mit dem Schwerpunkt Heilerziehung mit staatlicher Anerken-

nung oder staatlicher Prüfung nicht sammeln. Er ist unstreitig kein ausgebildeter Kinderpfleger, Heilziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung. Hierin erschöpfen sich jedoch die Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten wie die staatlich anerkannten bzw. geprüften Helfer verrichten. Woher Herr diese Qualifizierungen haben soll, dazu hat die MAV keine Angaben gemacht. Dabei hat sie auch insbesondere übersehen, dass nicht nur das Merkmal der schwierigen fachlichen Tätigkeit, sondern weitere Voraussetzungen in der Entgeltgruppe S 4 vorliegen müssen. Es kommt hinzu, dass die Klägerin auch darauf aufmerksam gemacht hat, dass sich aus der Stellenbeschreibung bereits ergebe, dass die Hilfskräfte nicht - wie von der Beklagten behauptet -, sich in gleicher Qualität und Quantität im pädagogischen Dienst einer Wohngruppe einbrächten, sondern die Fachkräfte lediglich bezüglich der Förderung und Betreuung der Klienten unter direkter oder indirekter Anleitung unterstützten. Dabei hätten sie die fachlichen Weisungen der Fachkraft zu beachten.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung ist der Zeuge zu den vorgenannten Tatbestandsmerkmalen vernommen worden. Er hat ausgesagt, dass Hei über ein großes Erfahrungswissen verfüge, das er in der Einrichtung gesammelt hat und das ihm bei seiner jetzigen in großem Umfange zugutekomme. Aus der Sicht des Zeugen hat Herr keine Fortbildungsmaßnahmen belegt. Auch sei sichergestellt, dass für alle Fälle eine Fachkraft ansprechbar sei. Die Persönlichkeitsstruktur von Herrn sei so beschaffen, dass er zum einen Überlastung anzeige und zum anderen auch zuverlässig Hilfe hole, wenn er erkenne, dass Hilfe benötigt werde. In der Wohngruppe gibt es ein Notfallsystem, das durch zweimaliges Drücken ausgelöst und das dann einen Notruf absetzt. Durch das Notrufsystem werden die Mitarbeiter aus den anderen Wohngruppen unterrichtet und finden sich an dem Signalgeber ein, wenn er nicht innerhalb einer kurzen Zeit ausgeschaltet werde. Für den Fall, dass die Hilfe einer Fachkraft erforderlich sei, beginne Herr Maßnahmen einzuleiten und informiere dann regelmäßig die Fachkraft. Für jeden Bewohner existierten außerdem Hilfepläne, die Herr sehr gut einzusetzen wisse.

Damit war bezüglich des Mitarbeiters die versagte Zustimmung in die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 2, Entgeltstufe 1 durch das Gericht zu ersetzen.

Zulassung der Revisioun

Nach § 47 Abs. 1 KAGO findet gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt, wenn sie in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes zugelassen worden ist. Die Revision ist gem. § 47 Abs. 2 a) KAGO zuzulassen, wenn

die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall nicht gegeben: Vielmehr hat sich das Kirchliche Arbeitsgericht an der Rechtsprechung der staatlichen Arbeitsgerichte, insbesondere des Bundesarbeitsgerichtes orientiert. Dieses hat in allen wesentlichen Punkten die rechtlichen Parameter für die Entscheidungsgründe im vorliegenden Rechtsstreit bereits vorgezeichnet. Der Rechtsstreit kann daher nicht als rechtsgrundsätzlich angesehen werden.

Das Kirchliche Arbeitsgericht Essen weicht in seiner Entscheidung auch nicht von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen kirchlichen Arbeitsgerichtes ab.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

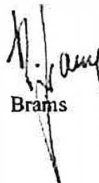
Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Tele- fax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.


Dr. Gloria FamOT


Böning


Brams