



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT ESSEN

URTEIL

Az.: A 14/2018

verkündet am 20.08.2020

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

der .
:

GmbH, i

ihre Geschäftsführer

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

die Mitarbeitervertretung der

GmbH,

IAV Vorsitzende

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

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 Brams und Herrn Böning,

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

1. Klägerin ist die 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 wird auf die Klageschrift (Bl. 2) Bezug genommen.

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist die Ersetzung der Eingruppierung für den Mitarbeiter Der Mitarbeiter verfügt über die Staatsexamina für das Lehramt und hat seine Tätigkeit am 01.12.2013 ohne eine fachspezifische Ausbildung aufgenommen. Fraglich ist, ob er aufgrund seiner Tätigkeit die geforderten gleichwertigen Fähigkei-

ten und Erfahrungen wie Sozialassistenten 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.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat im Rahmen der mündlichen Verhandlung Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen

Entscheidungsgründe:

1. 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 Streitfall 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

Was unter schwierigen fachlichen Tätigkeiten zu verstehen ist, ist in der Anmerkung Nr. 2 durch den Normgeber näher definiert. Nach der Nr. 2 a) sind dies 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 behindert Menschen im Sinne von § 2 SGB IX, also mit einer GbB von mindestens 50 untergebracht sind, soweit dies auf die Tätigkeit des ausstrahlt.

Herr absolvierte die Staatsexamina für das Lehramt. Er hat seine Tätigkeit am 01.12.2013 ohne eine fachspezifische Ausbildung aufgenommen und konnte aufgrund seiner Tätigkeit die geforderten gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen wie Sozialassistenten mit dem Schwerpunkt Heilerziehung mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung nicht sammeln. Er ist unstrittig kein ausgebildeter Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer 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 einbringen, sondern die Fachkräfte lediglich bezüglich der Förderung und Betreuung der Klienten unter direkter oder indirekter Anleitung unterstützen. Dabei hätten sie die fachlichen Weisungen der Fachkraft zu beachten.

Das Gericht hat im Rahmen der mündlichen Verhandlung am 20.08.2020 und auf Antrag der Beklagten Beweis erhoben. Nach der glaubwürdigen Aussage des Zeugen erstreckt sich die Unterstützung von Herrn auf Begleitung bei einfachen Arztgängen, bei sanitärer Pflege, bei der Ernährung und der Tagesstrukturierung. Kommt es zu einer kritischen Situation ist die Organisation der Klägerin so aufgebaut, dass sofort eine Fachkraft hinzugezogen werden kann. Die Organisation der Klägerin ist so strukturiert, dass mindestens in der Nachbargruppe ein Heilerziehungspfleger zur Verfügung steht.

Dieser wird von Herrn [] kritischen Fällen eingeschaltet. Der Zeuge hat weiter ausgeführt, dass Herr [] grundsätzlich keine Tätigkeiten übertragen werden, die eine Fachkraft ausführen muss. Es sei immer grundsätzlich möglich, dass zu einer benachbarten Wohngruppe Kontakt aufgenommen werden könne. Außerdem sei die Teamleiterin, Frau [] darüber hinaus mindestens bis 16:00 Uhr ebenfalls anwesend und könne unterstützend tätig werden. Die Maßnahmen, die bei unterschiedlichen Störungsbildern aufträten, seien für die Bewohner der Wohngruppen im Übrigen bekannt. Die erforderlichen Maßnahmen würden im Rahmen von Teambesprechungen erörtert. An diesen Teambesprechungen nimmt Herr [] teil. Herr [] sei in der Lage, wenn eine schwierige Situation aufträte, sich Rat zu holen. Damit ist Herr [] in der von der Klägerin vorgesehenen Entgeltgruppe zutreffend eingruppiert

Demzufolge war bezüglich des Mitarbeiters [] die versagte Zustimmung in die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 2, Entgeltstufe I durch das Gericht zu ersetzen.

Zulassung der Revision

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. Glöria FamOT


Böning


Brams