

Verkündet am 18.11.2011

Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle

Geschäfts-Nr.: AS 13/11



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

gegen

MAV

Beklagte

wegen: Ersetzung der Zustimmung (§ 33 Abs. 4 MAVO¹)

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Stellvertretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Schendzielorz und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Bernd Nowack und Hermann Staiber am 18. November 2011

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung eines Mitarbeiters in die Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 AVR.

Am 18.04.2011 wurde der Diplom-Sozialpädagoge (BA) K. mit der Stellenbezeichnung „Sozialpädagoge im Bereich Armut, Wohnungsnot, Schulden“ in der Einrichtung der Regionalen Beratungsstätte in S. als Krankheitsvertretung mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % eingestellt. In der internen Stellenausschreibung werden seine Aufgaben mit „Beratung und Begleitung der Tagesstättenbesucher/innen“ sowie „Anwesenheits- und Hintergrundpräsenz während den Öffnungszeiten“ beschrieben.

Im Einzelnen ergeben sich die Aufgaben und auszuübenden Tätigkeiten des Mitarbeiters aus dem nachfolgenden Aufgabenkatalog des Klägers²:

1. Aufnahme von durchreisenden Wohnungslosen in der Notübernachtungsstelle, d. h. gemeinsames Ausfüllen eines ALG-II- oder Sozialhilfeantrags, Kopieren des Personalausweises und Eintragen der Aufnahmedaten in die vorgesehene Karteikarte, das Zeigen der Räumlichkeiten und zugewiesenen Bettes und Spinds.
2. Das Erklären der Hausordnung und der Essensangebote. Verkauf von Essensmarken. Im Bedarfsfall Aufstellen eines „Notbetts“, Ausgabe von Bettwäsche. Zeitlicher Aufwand je nach Anzahl der Neuaufnahmen, im Durchschnitt ca. 1 – 2 Stunden.
3. Ausgabe des (kalten) Abendessens an die Essensteilnehmer. Zeitlicher Aufwand mit Vor- und Nachbereitung ca. 1,25 Stunden.
4. Aufbewahrung und Herausgabe von Gepäck/Kleidung in der Pforte.
5. Im Einzelfall Ausgabe von gebrauchter Kleidung aus der Kleiderkammer, Ausgabe von gespendeten Hygieneartikeln (Shampoo, Einwegrasierer).

² Die nachfolgende Nummerierung wird zum besseren Verständnis vorgenommen.

6. Leisten von Erster Hilfe im Bedarfsfall, notfalls notärztliche Hilfe holen.
7. Überprüfen der Einhaltung der Hausordnung und der Anwesenheit der Bewohner durch „Hausrundgänge“. Eintrag darüber ins Dienstbuch.
8. Herausgabe von persönlicher Post an die Bewohner auf Nachfrage.
9. Grundreinigung des Nachtbereitschaftszimmers nach Bedarf, Staubsaugen der Büros im Erdgeschoss.
10. Kontrolle der Fenster im Haus, vor allem im Winter, um Energiekosten zu mindern und bei heranziehendem Gewitter, um Schäden vorzubeugen. Beachtung der brandschutzrechtlichen Vorschriften (Fluchtweg nicht zugestellt, Herde ausgeschaltet etc.). Im Winter darüber hinaus: Schneeräumpflicht erfüllen; Mülleimer rausstellen.
11. Einlass von Bewohnern nach 20.00 Uhr über Türdrücker, im Bedarfsfall Taschenkontrolle (wegen des Alkoholverbots). Gewährleistung des „friedlichen Zusammenlebens“ im Hause.
12. Ansprechpartner sein für die Bewohner im Haus, Vermittlung an Sozialarbeiter, wenn diese wieder im Dienst sind.
13. Vorbereiten der Frühbesprechung: Besprechungstisch säubern, decken, Kaffee kochen. Bericht in der Frühbesprechung über den Nachtbereitschaftsdienst mündlich vortragen.
14. Ausgabe von Schlüsseln (Küche, Waschraum, Mülleimer) an die ehrenamtlichen Mitarbeiter.
15. Botengänge und Zuarbeiten für die Verwaltung erledigen.

Am 14.04.2011 legte der Kläger die vollständigen Einstellungsunterlagen der Beklagten vor. Daraufhin erteilte die Beklagte am 21.04.2011 die Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters, verweigerte aber die Zustimmung zu seiner Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 AVR mit der Begründung, dass es sich

um eine Tätigkeit handele, die nach der AVR in ihrer bis zum 31.12.2010 gültigen Fassung in die Vergütungsgruppe 4 b Ziffer 24 c einzugruppiert gewesen wäre.

Am 11.05.2011 fand zwischen den Parteien ein Einigungsgespräch statt, das jedoch ohne Erfolg blieb. Die Beklagte ist weiterhin der Auffassung, dass der Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe S 12 der Anlage 33 AVR einzugruppiert sei.

Der Kläger trägt vor,

dass der Mitarbeiter K. in die Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 AVR und nicht in die Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 der Anlage 33 AVR einzugruppiert sei, da es sich bei den vom Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeiten nicht um „schwierige Tätigkeiten“ im Sinne der Anlage 33 – Anhang B der AVR handeln würde. Der Mitarbeiter sei lediglich die erste Anlaufstelle für Grundbedürfnisse der die Tagesstätte besuchenden Menschen, eine umfassende Beratung sei nicht vorgesehen. Nach der AVR in ihrer alten Fassung wäre der Mitarbeiter in der Vergütungsgruppe 5 b Ziffer 8 der Anlage 2 d AVR und nicht in der Vergütungsgruppe 4b Ziffer 24 c der Anlage 2 d AVR eingruppiert worden.

Der Kläger beantragt:

die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters Herrn K. in Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 AVR mit sofortiger Wirkung zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Sie wendet ein,

dass der vorherige Stelleninhaber in der Vergütungsgruppe 4 b Ziffer 24 der Anlage 2 d AVR alte Fassung eingruppiert gewesen sei und daher nach der AVR in ihrer neuen Fassung in die Vergütungsgruppe S 12 der Anlage 33 AVR einzugruppiert sei; denn in der Überleitung seien alle Mitarbeiter, die in der Vergütungsgruppe 4 b Ziffer 24 der Anlage 2 d AVR alte Fassung eingruppiert gewesen seien, in die Ent-

geltgruppe S 12 der Anlage 33 AVR neue Fassung übergeleitet worden. Hinzu komme, dass alle Tätigkeiten in kirchlichen Einrichtungen besonders schwierige seien, weshalb das Vergütungsmerkmal „schwierige Tätigkeiten“ der Vergütungsgruppe S 12 der Anlage 33 AVR neue Fassung im vorliegenden Fall erfüllt sei.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die Klageschrift vom 12.10.2011 samt Anlagen und die Klageerwiderung vom 29.08.2011 sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 18.11.2011 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die Klage ist zulässig, da ihr ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zugrunde liegt. Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist daher gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt, insbesondere hat die Beklagte ihre Zustimmung zur Eingruppierung innerhalb der Fristen nach § 33 Abs. 2 MAVO und § 33 Abs. 3 MAVO unter Hinweis eines zulässigen Verweigerungsgrunds, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert.

II.

Die Klage ist jedoch unbegründet, da die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 AVR nicht möglich ist, da nicht sämtliche Merkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllt sind.

1. Bei der Eingruppierung geht es um die – erstmalige – Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen ab seiner Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) auszuübenden Tätigkeit maßgebende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (MAVO-Schlichtungsstelle in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Beschluss vom 07.12.2001 – SV 32/2001; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Aufl. [2011], § 35 Rn. 5). Sie erfolgt bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung (etwa der AVR) durch Eingruppierung in die dort vorgesehene Gruppeneinteilung. Die Eingruppierung erschöpft sich in der Anwendung in sich bestimmter und einer festgelegten Vergütungsgruppe zugeordneter Einreihungsmerkmale (Vergütungsmerkmale) und ist daher kein Akt rechtlicher Gestaltung von Ar-

beitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung (MAVO-Schlichtungsstelle in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, a. a. O.; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a. a. O., § 35 Rn. 6).

2. In die Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 – Anhang B sind „Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“, einzugruppieren.
 - a) Außer Streit steht, dass der Mitarbeiter K. Diplomsozialpädagoge (Berufsakademie) ist und damit das Vergütungsmerkmal der Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 AVR „Sozialpädagoge mit staatlicher Anerkennung“ (vgl. dazu auch Anmerkung 13 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 [Anhang B zur Anlage 33]) erfüllt.
 - b) Jedoch entspricht die vom Mitarbeiter K. auszuübende Tätigkeit nicht derjenigen eines Sozialarbeiters/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, was jedoch Voraussetzung für eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 AVR wäre.
 - aa) Dabei ist gem. § 1 Abs. 2 der Anlage 33 AVR i. V. m. Anlage 1 – I (b) AVR folgendes zu beachten:
 - Der Mitarbeiter ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht (Hervorhebung durch das Gericht).
 - 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 mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen (Hervorhebung durch das Gericht).

- bb) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze entspricht die vom Mitarbeiter K. auszuübende Tätigkeit nicht dem Berufsbild eines Sozialarbeiters/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und erfüllt damit nicht das Vergütungsmerkmal der Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 AVR „entsprechende Tätigkeit“.

Nach der Tätigkeitsbeschreibung des Dienstgebers, des Klägers, ist festzustellen, dass es sich bei den vom Mitarbeiter K. auszuführenden Tätigkeiten weit überwiegend um Tätigkeiten handelt, die verwaltender oder hausmeisterlicher Art sind (vgl. auch KAG Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 23.09.2011 – AS 12/11, dessen Entscheidung ein nahezu identischer Aufgabenkatalog zugrunde lag).

(1)

Vom Mitarbeiter K. auszuübende hausmeisterliche bzw. hauswirtschaftliche Arbeiten sind zum Beispiel die Ausgabe des (kalten) Abendessens an die Essensteilnehmer (Ziffer 3), die Grundreinigung des Nachtbereitschaftszimmers, Staubsaugen der Büros (Ziffer 8), das Kontrollieren der Fenster, das Schneeräumen, die Müllentsorgung (Ziffer 10), das Vorbereiten der Frühbesprechung durch Kaffeekochen und Säubern der Tische (Ziffer 13), die Ausgabe von Schlüsseln (Ziffer 14) und das Erledigen von Botengängen (Ziffer 15).

(2)

Verwaltungstechnischer bzw. hauswirtschaftlicher Art sind fast durchweg die Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Aufnahme von durchreisenden Wohnungslosen anfallen, wie zum Beispiel das Ausfüllen der entsprechenden Anträge, Kopieren des Personalausweises und Eintragen der Aufnahmedaten in vorgegebene Karteikarten (Ziffer 1). Diese Arbeiten sind deshalb durchzuführen, damit der Dienstgeber über das Jobcenter die Über-

nachungskosten abrechnen kann. Weitere vom Mitarbeiter ausübende Tätigkeiten verwaltungstechnischer bzw. hauswirtschaftlicher Art sind die im Zusammenhang mit den Neuaufnahmen durchzuführenden Tätigkeiten wie Zeigen der Räumlichkeiten sowie des zugewiesenen Bettes und Spinds (Ziffer 1), das Erklären der Hausordnung (Ziffer 2), das Aufbewahren und Herausgeben des Gepäcks und der Post (Ziffer 4), die Essensverteilung (Ziffer 3), die Ausgabe von gebrauchter Kleidung im Bedarfsfall (Ziffer 5), die Kontrolle der Hausordnung, das Führen eines Dienstbuches (Ziffer 7) sowie der Bericht über Vorkommnisse bei der Frühbesprechung (Ziffer 13). Hierbei handelt es sich durchweg um Hilfstätigkeiten, die keine besonderen Vorkenntnisse erfordern.

(3)

Allein die Aufgabe „Ansprechpartner sein für die Hausbewohner“ (Ziffer 11) gehört zum Bereich der Sozialarbeit. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass zu dieser Aufgabe ausdrücklich hinzugefügt ist: „Vermittlung an Sozialarbeiter, wenn dieser wieder im Dienst ist“. Folglich soll der Mitarbeiter nur außerhalb der Dienstzeiten des zuständigen Sozialarbeiters beratend tätig werden (vgl. auch KAG Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 23.09.2011 – AS 12/11).

(4)

Aus alledem wird deutlich, dass der Mitarbeiter lediglich eine sogenannte Grund- und Orientierungsberatung durchzuführen hat, die zeitlich aber nicht mindestens der Hälfte der anfallenden Arbeitsgänge entspricht (was jedoch Voraussetzung für eine entsprechende Eingruppierung wäre, § 1 Abs. 2 Anlage 33 AVR i. V. m. Anlage 1 – I [b] Absatz 2 AVR). So erfordert nach der Tätigkeitsbeschreibung des Klägers allein der tägliche Zeitaufwand für das Erklären der Hausordnung und der Essensangebote, der Verkauf von Essensmarken, im Bedarfsfall das Aufstellen eines „Not-

betts“ und die Ausgabe von Bettwäsche – je nach Anzahl der Neuaufnahmen – im Durchschnitt ca. 1 – 2 Stunden (Ziffer 2) und die Ausgabe des (kalten) Abendessens an die Essensteilnehmer mit Vor- und Nachbereitung ca. 1,25 Stunden (Ziffer 3).

(5)

Das Leisten von Erster Hilfe im Bedarfsfall (Ziffer 6) stellt keine Besonderheit dar, die speziell für den Sozialdienst gelten würde, da hierzu jeder verpflichtet ist. Vorliegend gilt das umso mehr, weil die Aufnahme der hilfsbedürftigen Personen in das Haus sogar eine Garantenpflicht begründet (KAG Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 23.09.2011 – AS 12/11).

(6)

Bei seiner Beurteilung verkennt das Gericht nicht, dass die Tätigkeiten des Mitarbeiters in der Tagesstelle für Menschen erbracht werden, die sich in einer äußerst schwierigen Lebenssituation befinden und deshalb im besonderen Umfang der Hilfe und Unterstützung bedürfen. Es verkennt auch nicht, dass die Tätigkeiten deshalb oft anspruchsvoller sind als in anderen Übernachtungseinrichtungen, wie etwa Jugendherbergen. Dies führt aber nicht dazu, dass alle Tätigkeiten, die dort für das Funktionieren der Einrichtung zu erbringen sind, der Sozialarbeit zuzuordnen sind. Es muss stets auf die Aufgaben abgestellt werden, die der einzelne Mitarbeiter zu erbringen hat. Ob in diesem Zusammenhang der Mitarbeiter über das geschuldete Maß hinaus Beratungsleistungen erbringt, ist nicht entscheidungserheblich, da nur auf die übertragenen („auszuübenden“) Aufgaben abzustellen ist (vgl. § 1 Abs. 2 der Anlage 33 AVR i. V. m. Anlage 1 – I (b) AVR).

(7)

Festzuhalten bleibt, dass die vom Mitarbeiter K. auszuübende Tätigkeit nicht dem Berufsbild eines Sozialarbeiters/Sozialpädagogen entspricht, jedenfalls zeitlich nicht mindestens zur Hälfte Ar-

beitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen einer diesem Berufsbild entsprechenden Tätigkeit erfüllen. Bereits aus diesem Grunde kann das Gericht die vom Beklagten verweigerete Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters K. in die Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 3 AVR nicht ersetzen, ohne dass es dabei darauf ankommt, ob es sich bei der von ihm auszuübenden Tätigkeiten um „schwierige“ Tätigkeiten im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 der Anlage 33 AVR handelt.

(8)

An diesem Ergebnis vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass der Vorgänger des Mitarbeiters K. in der Vergütungsgruppe 4 b Ziffer 24 der Anlage 2 d AVR alte Fassung eingruppiert gewesen ist, da das Aufgabengebiet des Vorgängers nicht – wie das des Mitarbeiters K. – auf die Tätigkeit in der Tagesstätte beschränkt war, sondern auch Tätigkeiten im Bereich des ambulanten Wohnens dieser Einrichtung umfasste.

Die Klage auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters K. in die Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 AVR ist daher als unbegründet abzuweisen.

III.

1. Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den Kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.
2. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

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 kann gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt werden. 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, Telefax: 0228 103-5369 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils 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. Schendzielorz

Stellvertretender
Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Nowack

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Staiber

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht