

Geschäfts-Nr.: AS 05/13

Verkündet am 21.06.2013

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

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

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Nowack und Schardt am 21.06.2013

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

für Recht erkannt:

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau C. in Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5, Entgeltstufe 2 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Im vorliegenden Verfahren geht es um die Eingruppierung von Frau C., die seit 15.07.2011 im Bereich Migration und Integration des Klägers im Migrationszentrum S. tätig ist. Der Einstellung der Mitarbeiterin hat die Beklagte zugestimmt. Die Mitarbeiterin hat nach dem Realschulabschluss eine Ausbildung zur Ergotherapeutin abgeschlossen sowie eine Zusatzqualifikation für Lehrkräfte im Bereich Deutsch als Zweitsprache erworben. In der Vergangenheit hat sie u. a. für den Kläger Deutschkurse auf Honorarbasis gegeben.

Die Mitarbeiterin hat im Rahmen ihrer jetzigen Tätigkeit folgende Aufgaben zu erbringen:

- Integrationsförderung für Migrantinnen im Stadtteil,
- Begegnungsangebot für Migrantinnen im Stadtteil,
- Vernetzung und Kooperation mit allen beteiligten Akteuren (Behörden, Volkshochschule etc.),
- Begleitung von Teilnehmern an Integrationskursen,
- Beratung zu Themen wie Bildung und Erziehung, Einstufung zur Teilnahme an Integrationskursen,
- erste rechtliche Orientierung bei Themen wie Grundsicherung, Familienzusammenführung, Familienrecht, Aufenthaltsrecht,
- Erarbeitung und Fortschreibung von Förderplänen,
- Begleitung und Anleitung von Ehrenamtlichen.

Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist die Intensivierung der Kooperation und Vernetzung mit Migrantenorganisationen, insbesondere denen aus der „türkischen Community“.

Der Kläger hat der Beklagten am 08.03.2013 den Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 8 Ziffer 5 Anlage 33 zu den AVR übersandt. Die Beklagte hat am 15.03.2013 die Zustimmung unter Hinweis auf die Tätigkeit der Mitarbeiterin als Sozialarbeiterin verweigert. Sie ist der Auffassung, dass die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 einzugruppiert ist. Das Einigungsgespräch fand am 15.04.2013 statt. Mit Schreiben vom 17.04.2013 versagte die Beklagte unter Hinweis auf ihre vorgebrachten Gründe ihre Zustimmung.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger, die verweigte Zustimmung der Beklagten zu ersetzen. Er bringt dazu vor, die Beklagte habe ihre Zustimmung zu Unrecht verweigert. Frau C. sei Ergotherapeutin und habe Erfahrung im Unterrichten von Deutsch als Fremdsprache. Die Tätigkeitsfelder und auch die in der Ausbildung vermittelten Fähigkeiten der Ergotherapie und der Sozialpädagogik seien nicht vergleichbar. Für eine Eingruppierung wie von der Beklagten verlangt müsste die Mitarbeiterin aber über gleichwertige Fähigkeiten verfügen. Sie verkenne nicht, dass die Mitarbeiterin für die konkrete Aufgabe geeignet sei. Dies beruhe auf ihrem Migrationshintergrund, ihrer interkulturellen Kompetenz, ihren Sprachkenntnissen und ihrer Verwurzelung in der „türkischen Community“. Von einem sonstigen Mitarbeiter im Sinne der Entgeltstufe S 11 oder gar in der Entgeltstufe S 12 sei zu verlangen, dass er in allen Aufgabenbereichen über entsprechende Kenntnisse eines Sozialarbeiters bzw. eines Sozialpädagogen verfügt und nicht nur auf einem bestimmten Teilbereich.

Der Kläger beantragt: die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau C. in Vergütungsgruppe S 8, Ziffer 5, Entgeltstufe 2 der Anlage 33 AVR mit sofortiger Wirkung zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Die Beklagte bringt vor, bei der Stelle, die von der Mitarbeiterin C. ausgeübt werde, handele es sich um eine Stelle, bei der ein Sozialarbeiter als Mitbewerber eine Eingruppierung nach S 12 erhalten hätte. Es müsse berücksichtigt werden, dass die Beratung von Mitbürger/innen mit Migrationshintergrund sehr schwierig sei, da diese Menschen meist durch ihre Biographie, Kriegs- und Gewalterfahrung traumatisiert und psychisch angeschlagen seien. Auch Alkohol- und Drogenprobleme bis hin zu Obdachlosigkeit und Überschuldung seien nicht selten. Auch die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren und die Netzwerkarbeit seien ein Indiz für schwierige Aufgaben. Es müsse gesehen werden, dass Frau C. durch ihre persönlichen gleichwertigen Fähigkeiten und Kenntnisse anderen Bewerbern, die über ein entsprechendes Studium verfügt hätten, vorgezogen worden sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1. Die Klage ist zulässig.

a. Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde. Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

b. Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt. Die Beklagte hat ihre Zustimmung innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Einwendungsfristen nach § 33 Abs. 2 MAVO und § 33 Abs. 3 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert.

2. Die Klage ist begründet.

Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung nach Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5, Entgeltstufe 2, Anhang B der Anlage 33 der AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbands (AVR).

Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen (Anlage 1 I Abs. b AVR i. V. m. § 1 Abs. 2 der Anlage 33 der AVR).

a. Die Mitarbeiterin ist im Sozialdienst tätig, weshalb für die Eingruppierung die Anlage 33 der AVR einschlägig ist. Über die Anwendung dieser Anlage besteht zwischen den Parteien kein Streit.

b. In die Entgeltgruppe S 8 Ziffer 5 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR sind Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung einzugruppieren. Frau C. übt im Rahmen ihrer Aufgaben sicher eine solche Tätigkeit aus. Sie erfüllt auch alle weiteren Anforderungen dieser Entgeltgruppe. Durch die Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltstufe 2 wird auch ihrer Berufserfahrung Rechnung getragen.

c. Entgegen der Auffassung der Beklagten kann sie jedoch nicht als eine sonstige Mitarbeiterin angesehen werden, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihren Erfahrungen eine den Sozialarbeitern und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung entsprechende Tätigkeit ausübt und deshalb in die Entgeltgruppe S 11 und bei Ausübung besonders schwieriger Tätigkeiten sogar in die Entgeltgruppe S 12 einzugruppieren wäre.

aa. Bei dem Tatbestandsmerkmal der „gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen“ handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff (BAG, 4 AZR 809/78). Die Regelungen der AVR lehnen sich stark an die entsprechenden Bestimmungen des TVöD an, weshalb zur Beurteilung des Tatbestandsmerkmals auch die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte herangezogen werden kann.

Voraussetzung für die Gleichwertigkeit ist zunächst subjektiv, dass die entsprechende Mitarbeiterin über entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen muss. Dabei wird zwar nicht ein Wissen und Können verlangt, wie es durch die Ausbildung und das Studium zum Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogen vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes, wobei Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem eng begrenzten Teilgebiet nicht ausreichend sind (vgl. BAG, 4 AZR 602/94; 4 AZR 670/96). Von gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen kann nur dann ausgegangen werden, wenn diese den Einsatz der Mitarbeiterin im gesamten Spektrum des Sozialarbeiterberufs zulassen. Nachdem die Mitarbeiterin die geforderte Ausbildung nicht hat, müsste sie aufgrund ihrer bisher ausgeübten Tätigkeiten entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen erlangt haben. Dabei ist es möglich und zulässig, aus diesen Rückschlüsse zu ziehen.

Die Mitarbeiterin C. war seit dem Abschluss ihrer Ausbildung zur Ergotherapeutin im Februar 2007, aber auch schon davor, mit der Erteilung von Deutschunterricht für türkische Staatsangehörige beauftragt. Mit dieser Aufgabe war sie vor allem für das Migrationszentrum des Klägers in S. auf Honorarbasis tätig. Daneben hat sie noch Deutschunterricht für andere Einrichtungen und Träger erteilt. Es kann somit festgestellt werden, dass sich die Fähigkeiten und Erfahrungen der Mitarbeiterin auf dieses begrenzte Teilgebiet beschränken.

Damit kann jedoch nicht auf eine breite Verwendbarkeit der Mitarbeiterin C. auf verschiedenen Arbeitsfeldern des Sozialarbeiterberufs geschlossen werden, so zum Beispiel soziale Arbeit in der Amtsbetreuung, soziale Arbeit in sozialpsychiatrischen Beratungsstellen, soziale Arbeit in der Heimaufsicht, Sozialarbeit in der Familientherapie (vgl. BAG, 4 AZR 670/26, Rn. 34/35).

Auch der Umstand, dass die Mitarbeiterin mitbewerbenden Sozialarbeitern/innen bzw. Sozialpädagogen/innen vorgezogen worden ist, lässt keine andere Beurteilung zu. Es wurde eine Mitarbeiterin für das Migrationszentrum S. gesucht. Der Kläger kannte die Bewerberin C. und wusste um deren Verwurzelung und deren Verbindung zu den türkischen Mitbürgern in dem Stadtteil.

Dem Kläger war aufgrund der Sprachkurse auch bekannt, dass die Bewerberin engagiert ist und bei ihren Landsleuten ankommt. In einem solchen Fall lag es nahe für die zu besetzende Stelle, diese Bewerberin anderen Mitbewerbern, die möglicherweise über eine umfassendere Ausbildung verfügen, vorzuziehen.

d. Aus alledem ergibt sich, dass die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung zutreffend ist und somit die Beklagte ihre Zustimmung zu Unrecht verweigert hat, weshalb diese zu ersetzen ist.

3. Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

4. 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 Arbeitsgericht 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.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Nowack

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schardt

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht