

Geschäfts-Nr.: AS 14/11

Verkündet am 18.11.2011

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 Staiber am 18. November 2011

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 zugelassen.

Tatbestand

Im vorliegenden Verfahren geht es um die Frage der zutreffenden Eingruppierung von Frau C., die seit 15. Juli 2011 im Bereich Migration und Integration im Migrationszentrum C. tätig ist. Die Mitarbeiterin hat im Rahmen ihrer 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; Schwerpunkttätigkeit ist die Intensivierung der Kooperation und Vernetzung mit Migrantenorganisationen, insbesondere denen aus der „türkischen Community“.

Der Kläger hat der Beklagten am 30. Juni 2011 einen Antrag auf Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung der Mitarbeiterin übersandt, der am 1. Juli 2011 der

Beklagten zugegangen ist. Nach dem ursprünglichen Antrag sollte die Mitarbeiterin als Sozialarbeiterin in die Entgeltgruppe S 11 Stufe 1 eingruppiert werden. Die Beklagte hat der Einstellung, nicht jedoch der Eingruppierung zugestimmt, weil sie der Auffassung ist, die Mitarbeiterin müsse nach Entgeltgruppe S 12 eingruppiert werden. Im Verlauf des Einigungsverfahrens hat der Kläger bemerkt, dass die Mitarbeiterin eine Ergotherapeutin und keine Sozialarbeiterin bzw. Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung ist. Aus diesem Grund hat der Kläger die ursprünglich vorgesehene Eingruppierung korrigiert und im Rahmen der weiteren Einigungsbemühungen die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8 Ziffer 5 begehrt. Auf dieser Basis hat der Kläger auch am 3. August 2011 zum Einigungsgespräch auf den 12. August 2011 geladen. Eine Einigung konnte nicht erzielt werden. Die Beklagte ist weiterhin der Auffassung, dass die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 12 einzugruppiert sei.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger, die verweigerte Zustimmung der Beklagten zu ersetzen. Er bringt dazu vor, die Beklagte habe ihre Zustimmung zu Unrecht verweigert. Frau C. habe zuvor schon auf Honorarbasis im Migrationsbereich in der fraglichen Einrichtung gearbeitet. Aus diesem Grund habe man um ihr besonderes „Insiderwissen“ gewusst. Dies sei entscheidend dafür gewesen, dass sie für die Stelle überhaupt in Betracht gekommen sei. Die Mitarbeiterin sei Ergotherapeutin und habe Erfahrungen im Unterrichten von Deutsch als Fremdsprache. Es sei sicher richtig, dass die Tätigkeitsfelder der Ergotherapie und der Sozialpädagogik eine gewisse gemeinsame Schnittmenge hätten, die Ausbildung zur Ergotherapeutin sei jedoch keineswegs ausreichend, um von gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen ausgehen zu können. 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 bestimmten Gebieten, wie es bei der Mitarbeiterin C. aufgrund ihres Migrationshintergrundes, ihrer interkulturellen Kompetenz, ihrer Sprachkenntnisse und ihrer Kenntnisse um den Stadtteil der Fall sei.

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 Sozialarbeiterstelle. Es müsse berücksichtigt werden, dass die Beratung von Mitbürgerinnen mit Migrationshintergrund sehr schwierig sei, weshalb die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 und nicht nur in S 11 zu erfolgen habe, da diese Menschen meist durch ihre Biografie 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 sei 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. Der Kläger hat den Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 zurückgenommen und die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8 Ziffer 5 begehrt. Für den maßgeblichen Zustimmungsantrag sind die gesetzlich vorgegebenen Einwendungsfristen nach § 33 Abs. 2 MAVO und § 33 Abs. 3 MAVO auf jeden Fall gewahrt und die Zustimmung wurde 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 ausübenden Tätigkeit entsprechen.

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 auch kein Streit.

b. In die Entgeltgruppe S 8 Ziffer 5 Anlage 33 der 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 daher alle weiteren Anforderungen für diese Entgeltgruppe. Durch die Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltstufe 2 wird auch deren 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 Anerken-

nung entsprechende Tätigkeit ausübt und deshalb in die Entgeltgruppe S 11 und bei Ausübung besonders schwieriger Tätigkeiten sogar in die Entgeltgruppe S 12 einzugruppieren wäre.

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). Nachdem die Mitarbeiterin die geforderte Ausbildung nicht hat, müsste sie aufgrund der ausgeübten Tätigkeiten entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen erlangt haben. Es ist möglich und zulässig, aus diesen Rückschlüsse zu ziehen.

Bei der Mitarbeiterin C. ist davon auszugehen, dass sie seit dem Abschluss ihrer Ausbildung zur Ergotherapeutin im Februar 2007 im Wesentlichen für das Migrationszentrum des Klägers in C. auf Honorarbasis tätig war. Daneben hat sie noch Deutschunterricht für türkische Staatsangehörige 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 auf verschiedenen Arbeitsfeldern des Sozialarbeiterberufs geschlossen werden, so zum Beispiel soziale Arbeit in der Amtsbetreuung, soziale Arbeit in sozial-psychiatrischen Beratungsstellen, soziale Arbeit in der Heimaufsicht, Sozialarbeit in der Familientherapie (vgl. BAG 4 AZR 670/26, Rn. 34/35).

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. Auch wird der Berufserfahrung der Mitarbeiterin durch die Entgeltstufe 2 Rechnung getragen.

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 zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2a KAGO). Die Rechtsfrage wurde bislang obergerichtlich noch nicht entschieden und hat Bedeutung über den vorliegenden Fall hinaus.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. 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 vollständigen Urteils 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.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Nowack

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Staiber

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht