Geschäfts-Nr.: AS 02/14

Verkündet am 21.02.2014

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle

Diözese ROTTENBURG-STUTTGART

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Klägerin

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

wegen: Ersetzung der Zustimmung[1]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Kaltenmark und Nowack am 21.02.2014

für Recht erkannt:

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

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau D. in die Vergütungsgruppe Kr 2, Ziffer 2, Stufe 1 (Entgeltgruppe Kr 4a) Anhang B zur Anlage 32 AVR zum 01.10.2013 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 D., die seit dem 01.10.2013 mit einem Beschäftigungsumfang von 80 % als Altenpflegehelferin im Haus G. in S. befristet bis zum 31.08.2014 angestellt ist.
Die Stiftung H. ist Träger mehrerer Einrichtungen und Dienste für behinderte und alte Menschen. In ihren Einrichtungen leben etwa 1800 Personen. In diesen Einrichtungen sind etwa 1400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die Organisationseinheiten der Einrichtungsbereiche Wohnen für Menschen mit Behinderungen sind in S. ansässig. Zu diesen Einrichtungen gehört auch das Haus G. Bei ihm handelt es sich um ein Heim für Menschen mit Behinderungen mit 48 Plätzen. Nach der Leistungsvereinbarung mit dem zuständigen Träger der Sozialhilfe auf der Basis von § 75 Abs. 3 SGB XII handelt es sich dabei um 48 Plätze vom Leistungstyp 2.1 Stationäre Hilfe (Wohnen ohne tagesstrukturierendes Angebot) für geistig und / oder mehrfach behinderte Erwachsene. Weiter wurde für das Haus Gabriel zwischen der Klägerin und den Pflegekassen ein Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI geschlossen. Danach sind 27 der 48 Plätze als Pflegeplätze definiert. Die Pflegeplätze sind als so genannte eingestreute Plätze in allen Wohngemeinschaften des Hauses verteilt. Das Durchschnittsalter der Bewohner dieser Gruppe liegt bei 60 Jahren. Innerhalb der Einrichtung wird sie auch als das „Seniorenstockwerk“ bezeichnet.

Aufgrund des zunehmenden Bedarfs im pflegerischen Bereich wurde mit Frau D., die in der Einrichtung ein Praktikum absolviert hatte, im Mai 2012 ein Ausbildungsvertrag geschlossen. Dieser Einstellung hat die Mitarbeitervertretung zugestimmt. Frau D.

wurde vom 01.09.2012 bis 31.08.2013 im Haus G. zur staatlich anerkannten Altenpflegehelferin ausgebildet. Sie hat diese Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und am 01.10.2013 die staatliche Anerkennung erhalten.

Die Beklagte hat der Einstellung von Frau D. zugestimmt, nicht jedoch der beantragten Eingruppierung. Das von der Klägerin zunächst eingeleitete Zustimmungsverfahren endete damit, dass die Beklagte nach durchgeführter Einigungsverhandlung bei ihrer Verweigerung geblieben ist.
Die Klägerin hatte daraufhin ein neues Zustimmungsverfahren eingeleitet und am 14.11.2003 die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Kr 2 nach Anlage 32 beantragt. Die Beklagte hat am 21.11.2013 die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung verweigert und dazu vorgetragen, dass der Bereich Wohnen mit Behinderten keine Pflegeeinrichtung, sondern eine Einrichtung im Sinne des Sozial- und Erziehungsdienstes sei. Auch nach der durchgeführten Einigungsverhandlung am 12.12.2013 blieb die Beklagte bei ihrer Auffassung.

Die Tätigkeiten der Mitarbeiterin sind wie folgt zu beschreiben:

- Grundpflege (4-7 Bewohner unterschiedlicher Pflegeintensität, Körperpflege, Begleitung WC, Wechseln der Inkontinenzeinlagen, Prophylaxen, Arztbesuche, Krankenhausbesuche etc.) 4,5 h
- delegierbare Behandlungspflege (Durchführung von Pflegemaßnahmen, ärztliche Anordnungen etc., Medikamente) 0,75 h
- Dokumentation (Med. / Verlauf / Bilanzierungen) 0,5 h
- hauswirtschaftliche Tätigkeiten (Vorreinigung, Wäsche, Essensversorgung, Bestellungen, Einkäufe, Sorge für Bekleidung, Ernährung, Hygiene) 1,5 h.
- Freizeitgestaltung, Feste feiern 0,1 h
- Dienstbuch lesen, führen, aktualisieren, E-Mail-Kontakt, Telefonate, Informationsaustausch 0,5 h
- Teamabsprachen 0,1 h

Nach der Tätigkeitsbeschreibung sind zu deren Ausübung die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten im Wesentlichen erforderlich:
medizinisches Basiswissen, pflegefachliche und pflegepraktische Kenntnisse, Einweisung in Pflegemaßnahmen, Kenntnisse über Gefahren und Auswirkungen von falscher Pflege, Kenntnisse über Informationsbeschaffung und Weitergabe, Kenntnisse über Organisationsstruktur und Arbeitsweise der Stiftung, Kenntnisse des Qualitätsmanagements, rechtliche Rahmenbedingungen, Grundlagen der Qualitätssicherung, Grundlagen der Fachsprache, theoretische Grundlagen für das Handeln in der Behindertenhilfe, Kenntnisse über die Bedeutung des Pflegeprozesses, Grundlagen

der Arzneimittellehre, Kenntnisse über geltende Hygienerichtlinien, Grundlagen zu Expertenstandards, Kenntnisse über Anwendung und Pflege von Hilfsmitteln, Kenntnisse zu ausgewählten delegierbaren medizinisch-diagnostischen Verfahren, Kenntnisse über psychologische Aspekte, Verhaltensauffälligkeiten, psychiatrische Krankheitsbilder.

Im vorliegenden Verfahren beantragt die Klägerin die Ersetzung der Zustimmung und bringt dazu vor, die Beklagte verweigere ihre Zustimmung zu Unrecht, weil Frau D. überwiegend als Altenpflegehelferin tätig sei. Dies ergebe sich aus den auszuübenden Tätigkeiten in Verbindung mit den dazu notwendigen Erkenntnissen. Letztere habe sie durch ihre Ausbildung zur Altenpflegehelferin erworben. Bei der Eingruppierung der Mitarbeiterin käme es auch nicht entscheidend darauf an, wie die Einrichtung insgesamt geprägt sei, sondern entscheidend sei, welche Tätigkeiten der Mitarbeiter ausübt. Die von der Mitarbeiterin ausgeübten Tätigkeiten seien solche, die in der Anlage 32 AVR aufgeführt seien. Diese Anlage gelte auch für Einrichtungen und Heime, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von Obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen. Somit gelte diese Anlage auch für Einrichtungen für Behinderte.

Die Klägerin beantragt:

> die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin zu ersetzen und Frau D. ab 01.10.2013 in die Entgeltgruppe 4a aus Kr 2 Ziffer 2, Stufe 1, Anhang D zur Anlage 32 AVR einzugruppieren.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, die von der Klägerin vorgelegte Tätigkeitsbeschreibung sei nicht unrichtig. Sie lasse jedoch den tatsächlichen Ablauf in der Gruppe unberücksichtigt. In der Praxis sei es so, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das zu machen hätten, was gerade anfällt. Dies wiederum bedeute, dass auch Frau D. pädagogische und erzieherische Tätigkeiten auszuüben habe, wenn diese anfallen. Aus diesem

Grund müsse eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe S4 der Anlage 33 AVR erfolgen.

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

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

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

2. 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 auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert.

II.

Die Klage ist auch begründet.

1. Die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Kr 2, Ziffer 2, Stufe 1, Anhang B, Anlage 32 AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbands (AVR).

2. Die Eingruppierung der Mitarbeiterin richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2a, 2b, 2d, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR (Anlage I Abschnitt I(a) AVR).
Sie ist in die Vergütungsgruppe der Anlage einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeiten entsprechen. Dabei gilt, dass die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe entspricht, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (Anlage I Abschnitt I(b) AVR).
Bei der Mitarbeiterin D. dienen alle Aufgaben einem einheitlichen Arbeitsergebnis, nämlich der Pflege und Betreuung der Bewohner ihrer Gruppe. Eine Aufgliederung dieser Tätigkeiten kommt deshalb nicht in Betracht.

3. Bei der Eingruppierung geht es um die Festsetzung der Gehaltsgruppe, die der Tätigkeit entspricht. Sie hat durch die Anwendung der kircheneigenen Vergütungsregelung zu erfolgen. Dies geschieht dadurch, dass die auszuübenden Tätigkeiten mit den Eingruppierungsmerkmalen zu vergleichen sind. Es handelt sich dabei um einen Akt der Rechtsanwendung (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg Stuttgart, Urteil vom 25.03.2011, AS 02/11).

4. Die Mitarbeiterin ist im <u>Pflegedienst</u> einer Einrichtung tätig, die der Fürsorge und Betreuung von alten und sonstigen hilfsbedürftigen Personen dient (§ 1 Abs. 1 d Anlage 32 zu den AVR).

Die vorgelegte Tätigkeitsbeschreibung enthält fast durchweg Aufgaben, die der Pflege der Bewohner dienen. Mehr als die Hälfte der Arbeitszeit (4,5 h) entfallen danach auf Grundpflegearbeiten wie die Körperpflege, Begleitung zum WC, Wechseln der Inkontinenzeinlagen und anderes. Der zeitlich zweitgrößte Bereich (1,5 h) entfällt auf

hauswirtschaftliche Tätigkeiten für die Bewohner wie Reinigung, Wäsche, Essensversorgung und anderes. Bei den übrigen in der Tätigkeitsbeschreibung aufgeführten Aufgaben handelt es sich um solche, die im Zusammenhang mit den beschriebenen Pflegeaufgaben stehen wie zum Beispiel Dokumentation, Dienstbuch führen. Die beschriebenen Aufgaben sind typische pflegerische Aufgaben und enthalten keine pädagogischen oder erzieherischen Tätigkeiten.
Die Beklagte hat nicht bestritten, dass die Tätigkeitsbeschreibung zutreffend ist. Sie ist aber der Auffassung, dass Frau D., wie die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe, auch Tätigkeiten ausführen müsse, die einen pädagogischen und erzieherischen Inhalt haben. In der Praxis sei es nämlich so, dass die Aufgaben von dem Mitarbeiter wahrgenommen werden, der gerade da ist.
Das Gericht ist mit der Beklagten der Auffassung, dass die Tätigkeitsbeschreibung nicht abschließend ist. Von der Mitarbeiterin werden sicher auch Tätigkeiten im Einzelfall ausgeübt, die dort nicht beschrieben sind und dem Bereich Sozial- und Erziehungsdienst zugeordnet werden müssten. Insoweit ist aber zu berücksichtigen, dass die Beklagte konkrete Beispiele dafür nicht nennen konnte. Auch zum möglichen Umfang derartiger Tätigkeiten wurden keine konkreten oder auch nur im Ansatz nachprüfbaren Tatsachen vorgebracht.
Im Gegenteil spricht schon das Durchschnittsalter der Bewohner für die Richtigkeit der Tätigkeitsbeschreibung der Klägerin. Die Parteien haben übereinstimmend das Durchschnittsalter mit 60 Jahren angegeben. Die Gruppe wird hausintern auch als das „Seniorenstockwerk“ bezeichnet. Bei Bewohnern dieses Alters sind naturgemäß erzieherische und pädagogische Aufgaben von geringerer Bedeutung.
Aus alledem ergibt sich, dass der weit überwiegende Anteil der Tätigkeiten der Mitarbeiterin pflegerischer Art ist, weshalb die Eingruppierung nach Anlage 32 zu den AVR – Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen – zu erfolgen hat.

5. In die Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 2 Anlage 32 zu den AVR sind Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit einzugruppieren. Frau D. übt entsprechende Tätigkeiten aus.

Auch die vorgesehene Stufe 1 ist zutreffend. Bei Einstellung werden Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt (§ 13 Abs. 2 Anlage 32). Frau D. verfügt, sieht man von einem Praktikum ab, das sie bei der Klägerin absolviert hat, über keine Berufserfahrung. Ein solches Praktikum gilt im Gegensatz zu einem Praktikum, das nach abgelegtem Examen zu absolvieren ist, nicht als einschlägige Berufserfahrung (vgl. Anm. zu Abs. 2 von § 13 Anlage 32 AVR).

III.

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

IV.

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 Arbeitsgerichthof 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, Telefax: 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	Kaltenmark	Nowack
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht