

Geschäfts-Nr.: AS 03/14

Verkündet am 21.03.2014

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Klägerin

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

wegen: Zustimmungsersetzung¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schmid und Swacek am 21.03.2014

für Recht erkannt:

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

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin O. in die Entgeltgruppe S 8, Fallgruppe 5, Anhang B, Anlage 33 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 O., die seit dem 15.01.2014 als „Job-Coach“ mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % für das Projekt „Job-Coach“ der Klägerin im Landkreis G. tätig ist.

Dieses Projekt hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Mit diesem Projekt will die Klägerin zusammen mit einer weiteren Stiftung im Landkreis G. ambulante Werkstattplätze für Menschen mit Behinderung schaffen. Bei geeigneten Teilnehmern wird dabei ein Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis angestrebt. Die Stelle wurde für einen Sozialpädagogen/in, alternativ für eine Fachkraft der Arbeits- und Berufsförderung mit entsprechender Qualifizierung und Erfahrung auf diesem Arbeitsgebiet, ausgeschrieben.

Frau O. ist gelernte Heilerziehungspflegerin und war in dieser Funktion für die Klägerin im Förder- und Betreuungsbereich tätig. Seit Mai 2009 ist sie für die Klägerin als Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung im Bildungsbereich tätig gewesen. In dieser Funktion hat sie Menschen mit Behinderung im ambulanten Berufsbildungsbereich in Praktika zur Vorbereitung auf Einzelarbeitsplätze sowie beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Durch Fortbildung hat sie sich zur staatlich geprüften Fachwirtin für Organisation und Führung mit Schwerpunkt Sozialwesen und danach zum Job-Coach weitergebildet.

Die Mitarbeiterin hat im Rahmen ihrer Tätigkeit die folgenden Aufgaben zu erbringen:

- Schaffung von Werkstattplätzen für behinderte Menschen, Außenarbeitsplätzen in der Raumschaft G.;
- Aufgaben zu Beginn des Projekts:
Erstellung eines Marketingkonzeptes, Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit, Akquise der Arbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, Bekanntmachung des Angebotes in der Raumschaft und bei wichtigen sozialpolitischen Redakteuren, Erstellung von Schulungs- und Unterstützungskonzepten für Betriebe, Beratung von Angehörigen.
- Danach:
Anleitung und Begleitung der Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz, Erstellung der vorgeschriebenen Teilhabepflege, Verstärkung der Begleitung der Betriebe, Krisenintervention vor Ort, Beratung von Angehörigen, Pflege der Netzwerke, Akquise weiterer Arbeitsplätze sowie intensive Zusammenarbeit mit Behörden und anderen Einrichtungen.

Die Beklagte hat dem Zustimmungsantrag vom 27.11.2013 zur Einstellung und Eingruppierung (Entgeltgruppe S 8) zunächst insgesamt ihre Zustimmung mit der Begründung verweigert, dass Frau O. nicht die vorgegebene Qualifikation als Sozialpädagogin besitzt und darüber hinaus nach der Stellenausschreibung eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 erfolgen müsste. In der Einigungsverhandlung vom 06.12.2013 hat die Beklagte die Zustimmung zur Einstellung erteilt, nicht aber zur vorgesehenen Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8 Ziffer 5 Entwicklungsstufe 3. Die Beklagte hat ihre Auffassung dann nochmals mit Schreiben vom 11.12.2013 erläutert und darin erneut mitgeteilt, dass eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 zu erfolgen habe, zumal auch berücksichtigt werden müsse, dass Frau O. die Tätigkeit in der Startphase des neuen Projektes ausüben habe.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die Klägerin die Ersetzung der verweigerten Zustimmung. Dazu bringt sie vor, die Beklagte habe ihre Zustimmung zu Unrecht verweigert. Frau O. besitze nicht die Qualifikation einer Sozialarbeiterin oder einer Sozialpädagogin. Sie könne auch nicht als eine sonstige Mitarbeiterin angesehen werden, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen gleichzustellen sei. Dafür sei Voraussetzung, dass der entsprechende Mitarbeiter über eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes eines Sozialarbeiters bzw. Sozialpädagogen verfüge. Die Tätigkeiten von Frau O. hätten sich bisher auf den Bereich der Arbeits- und Berufsförderung beschränkt. Es müsse auch berücksichtigt werden, dass sich auf diese Stelle kein Sozialpädagoge oder

Sozialarbeiter beworben habe. Frau O. habe von den Bewerbern die besten Voraussetzungen für die Stelle mitgebracht.

Die Klägerin beantragt:

Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin zu ersetzen und Frau O. ab 15.01.2014 in die Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 5 Anhang B zur Anlage 33 AVR einzugruppieren.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, in der Tätigkeitsbeschreibung der Mitarbeiterin sei Sozialpädagoge / Sozialpädagogin als persönliche Qualifikation vorausgesetzt. Weiter müsse berücksichtigt werden, dass sich die Anforderungen an die Stelle auch nach der besonders schwierigen Startphase überwiegend im Tätigkeitsprofil eines Sozialpädagogen bewegen werden. Aufgrund ihres bisherigen beruflichen Werdegangs und der erworbenen Zusatzqualifikationen sei die Mitarbeiterin für die Stelle auch geeignet. Sie verfüge somit über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes.

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

Entscheidungsgründe

I.

1. Die Klage ist zulässig.

a. Dem vorliegenden Verfahren liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zu Grunde. 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 die Zustimmung innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Einwendungsfristen nach § 33 Abs. 2 und 3 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert.

2. Die Klage ist auch begründet.

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

a. 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).

b. 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.

c. 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 O. erbringt eine entsprechende Tätigkeit. Die Stelle war für einen Sozialpädagogen/in ausgeschrieben. Sie erfüllt auch alle weiteren Anforderungen dieser Entgeltgruppe.

d. Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 ist dagegen nicht möglich. In diese Entgeltgruppe sind Mitarbeiter einzugruppieren, die zwar keine Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen sind, wenn sie für die entsprechende Tätigkeit über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen.

Bei dem Tatbestandsmerkmal der „gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen“ handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff (so schon BAG, 4 AZR 809/78, zur Vergütungsgruppe IVb BAT). Die Regelungen der AVR lehnen sich an

die entsprechenden Bestimmungen des staatlichen Bereichs, jetzt des TVöD, an, weshalb zur Beurteilung des Tatbestandsmerkmals auch die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte herangezogen werden kann.

Voraussetzung für die Gleichwertigkeit ist dabei zunächst, dass die 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 (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 Frau O. die geforderte Ausbildung nicht hat, ist darauf abzustellen, ob sie aufgrund ihrer bisher ausgeübten Tätigkeiten entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen erlangt hat.

Frau O. hat den Beruf der Heilerziehungspflegerin erlernt. Sie war danach 3 Jahre als Heilerziehungspflegerin im Förder- und Betreuungsbereich einer Einrichtung der Klägerin tätig. Seit Mai 2009 ist sie für die Klägerin im Berufsbildungsbereich tätig und hat sich weitergebildet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Weiterbildung zumindest zum Teil auf den Bereich der Berufsförderung bezogen hat. Für diesen Bereich verfügt Frau O. sicher über Fähigkeiten und Erfahrungen, die denen einer Sozialpädagogin gleichgestellt werden können.

Damit verfügt sie aber nicht über die breite Verwendbarkeit auf den verschiedenen Arbeitsfeldern der Tätigkeiten von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen, so zum Beispiel in der Arbeit der Amtsbetreuung, der sozialen Arbeit in sozialpsychiatrischen Beratungsstellen, im Rahmen der Heimaufsicht, der Beratung mit Familien und anderes.

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 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, 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

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schmid

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Swacak

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht