

Geschäfts-Nr.: AS 12/21
Verkündet am

Otto Ziegler
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Stiftung St. [REDACTED]

Klägerin

Proz.Bev.: [REDACTED]

gegen

Mitarbeitervertretung [REDACTED]

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 Baur und Schmid am 13.12.2021

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. Die Klägerin hat die notwendigen Auslagen der Beklagten einschließlich der Kosten für die Beauftragung eines Bevollmächtigten im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Streitwert: 5.000,00 €

Tatbestand

- ¹ Die Stiftung [REDACTED] ist eine Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe und als Mitglied im Bundesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen e.V. dem Diözesancaritasverband Rottenburg-Stuttgart e.V. der Arbeitsgemeinschaft der Dienste und Einrichtungen für Erziehungshilfe in der Diözese Rottenburg-Stuttgart als Dachverbände angeschlossen, weshalb die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung finden. Sie ist darüber hinaus Mitglied im Beirat der Katholischen Freien Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren in der Diözese Rottenburg-Stuttgart. In der Stiftung werden Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene betreut, die einen besonderen sozialpädagogischen Hilfebedarf benötigen. Die Beklagte ist die gewählte Mitarbeitervertretung der Stiftung.

- 2 Die Einrichtung betreibt unter anderem einen Hofladen, in dem Back- und Fleischwaren aus den eigenen Ausbildungsbetrieben verkauft werden. Im Juli 2021 beteiligte die Klägerin die Beklagte bei der Einstellung der Mitarbeiterin [REDACTED], die als Fleischereifachverkäuferin zum 24.08.2021 für den Hofladen eingestellt werden sollte. Die Mitarbeiterin ist für den Verkauf von Fleisch-, Wurst- und Backwaren zuständig. Zu ihren Aufgaben gehört auch das Ein- und Ausräumen der Verkaufstheken und die Einhaltung der Hygienevorschriften. Die Beklagte verweigerte form- und fristgerecht die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung, letzteres unter Hinweis auf eine unzutreffende Vergütungsgruppe. Das Einigungsgespräch der Parteien am 27.07.2021 führte zu einer teilweisen Einigung. Am 29.07.2021 stimmte die Beklagte der Einstellung, nicht jedoch der beabsichtigten Eingruppierung zu. Die Klägerin hält eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 9 der Anlage 2 zu den AVR für zutreffend, die Beklagte ist der Auffassung, dass die Mitarbeiterin in die Vergütungsgruppe 8 der Anlage 2 der AVR einzugruppieren ist. Bei diesen Auffassungen blieben die Parteien auch nach dem Einigungsgespräch.
- 3 Mit der Klage begehrt die Klägerin die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten für die von ihr beabsichtigte Eingruppierung. Dazu trägt sie vor, die AVR regle nicht ausdrücklich die Eingruppierung einer Fleischereifachverkäuferin. Bei diesem Beruf handle es sich um einen sogenannten Anlernberuf. Auch wenn die AVR keine Definition des Anlernberufs enthalte, müsse davon ausgegangen werden, dass unter einem Anlernberuf auch ein Ausbildungsberuf zu verstehen sei. Dies folge aus der Regelung von § 103 Abs. 1 BBiG. Dort sei bestimmt, dass die vor dem 01.09.1969 anerkannten Anlernberufe als Ausbildungsberufe gelten würden. In dem Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe sei der Beruf des Fleischereifachverkäufers als Ausbildungsberuf aufgeführt. Aus diesem Grund habe die Eingruppierung entsprechend der Vergütungsgruppe 9 Ziffer 17a Anlage 2 der AVR zu erfolgen.
- 4 Weiter müsse berücksichtigt werden, dass die Voraussetzungen und Anforderungen an den Beruf eines Fleischereifachverkäufers nicht mit den Berufen vergleichbar sei, die in der Vergütungsgruppe 8 aufgeführt seien. So könne der Beruf eines Fleischereifachverkäufers ohne abgeschlossene Schulausbildung ergriffen werden, bei den Berufen eines Apothekenhelfers oder Arzthelfers sei zu berücksichtigen, dass diese

einen Realschulabschluss voraussetzen würden. Daraus ergebe sich, dass dieser Beruf in Aufgabenbereich und Verantwortung mit denen der Vergütungsgruppe 9 aufgeführten Berufe vergleichbar sei, weshalb eine Eingruppierung, soweit nicht die Voraussetzungen der Ziffer 17a bejaht werden, zumindest nach der Ziffer 38 der Vergütungsgruppe 9 der Anlage 2 zutreffend sei.

- 5 **Die Klägerin beantragt:** Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 9 Ziffer 17a bzw. Ziffer 38 der Anlage 2 Stufe 1 wird ersetzt.
- 6 **Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung
- 7 Dazu bringt sie vor, bei dem Beruf eines Fleischereifachverkäufers handle es sich nicht um einen Anlernberuf. Ein Anlernberuf erfordere keine Lehrzeit sondern werde durch Unterweisung im Rahmen der Tätigkeit erlernt. Ein Blick auf die in der Vergütungsgruppe 9 aufgeführten Berufe mache deutlich, dass es sich dabei um Tätigkeiten handeln würde, die keine Berufsausbildung erfordern würden, sondern die bei der Ausübung angelernt werden würden. Demgegenüber müsse ein Fleischereifachverkäufer eine 3-jährige Ausbildungszeit absolvieren. Die Tätigkeit sei deshalb in ihrer Wertigkeit mit denen in der Vergütungsgruppe 8 aufgeführten Berufsbildern vergleichbar.
- 8 Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

- ⁹ Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet
- ¹⁰ Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gemäß § 2 Abs. 2 KAGO gegeben, da Gegenstand des Verfahrens die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO i.V.m. § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ist.
- ¹¹ Die Beklagte hat ihre Zustimmung innerhalb der Fristen von § 33 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO verweigert. Für die Eingruppierung sind die Regelungen der AVR, einer kircheneigenen Ordnung, maßgebend. Die vorgeschriebene Einigungsverhandlung haben die Parteien durchgeführt und die Beklagte hat innerhalb der Frist von § 33 Abs. 3 MAVO ihre Zustimmung weiterhin verweigert.

II.

- ¹² Die Klage ist nicht begründet.
- ¹³ Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung der Mitarbeiterin ██████ in Vergütungsgruppe 9 der Anlage 2 der AVR entspricht nicht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR). Es liegen weder die Voraussetzungen der Ziffer 17a noch der Ziffer 38 der genannten Vergütungsgruppe vor.

- ¹⁴ Bei der Eingruppierung geht es um die Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen der ab seiner Einstellung auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (st.Rspr. des KAG Rottenburg-Stuttgart, z.B. Urteil vom 25.03.11, AS 02/11; Urteil vom 18.11.11, AS 13/11; Urteil vom 21.06.13, AS 03/13; Urteil vom 18.12.15, AS 08/15). Sie ist kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung. Bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung erfolgt dies zunächst durch die Anwendung der dafür maßgeblichen Anlage der AVR.
- ¹⁵ Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht (I(a) Anlage 1 der AVR).
- ¹⁶ Maßgebend dafür ist im vorliegenden Fall die Anlage 2 der AVR, in der die Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein) geregelt sind. Innerhalb der Vergütungsgruppen wird der Beruf des Fleischereifachverkäufers nicht ausdrücklich erwähnt, weshalb die Bestimmung durch einen Vergleich mit den in den einzelnen Vergütungsgruppen geregelten Tätigkeiten zu erfolgen hat.
- ¹⁷ Von einem anerkannten Anlernberuf im Sinne der Ziffer 17a der Vergütungsgruppe 9 kann nicht ausgegangen werden. Von einem Anlernberuf ist dann auszugehen, wenn die Tätigkeit ohne reguläre Berufsausbildung, gegebenenfalls mittels einer innerbetrieblichen Schulung, ausgeübt werden kann.
- ¹⁸ Beim Beruf des Fleischereifachverkäufers handelt es sich um einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf. Er gehört zu den Berufen, die in der Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk vom 31.03.2006 aufgeführt sind (BGBl 2006 Teil I Nummer 15 S. 604 ff.). Nach der Verordnung beträgt die Ausbildungsdauer 3 Jahre (§ 2) und endet mit einer Abschlussprüfung (§ 10).

¹⁹ Auch eine Eingruppierung in die Ziffer 38 der Vergütungsgruppe 9 wird den Tätigkeitsmerkmalen eines Fleischereifachverkäufers nicht gerecht. Dazu müssten der Aufgabenbereich und die Verantwortung des Fleischereifachverkäufers den Tätigkeitsmerkmalen der in der Vergütungsgruppe 9 beschriebenen Berufe vergleichbar sein. Ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal stellen die Voraussetzungen dar, die gegeben sein müssen, um die Tätigkeit ausüben zu können. Bei den in der Vergütungsgruppe 9 aufgeführten Berufen und Tätigkeiten handelt es sich durchweg um solche, die keine Ausbildung voraussetzen. Die Tätigkeit als Fleischereifachverkäufer setzt eine abgeschlossene 3-jährige Berufsausbildung voraus.

²⁰ Dies wird besonders deutlich in den in der Ziffer 8 (Hausmeister ohne abgeschlossene handwerkliche Fachausbildung), der Ziffer 10 (Kraftfahrer ohne handwerkliche Ausbildung), der Ziffer 13 (landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter ohne Fachausbildung), der Ziffer 14a (Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Bahnhofsmision), den Ziffern 23 und 24 (Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Tätigkeit von Dorfhelfer bzw. Familienpfleger) und den Ziffern 25 und 26 (Mitarbeiter ohne Prüfung in der Tätigkeit von Apotheken- bzw. Arzthelfer) aufgeführten Berufen und Tätigkeiten.

Somit kommt auch eine Eingruppierung in Ziffer 38 der Vergütungsgruppe 9 nicht in Betracht.

²¹ Im Rahmen des Verfahrens ist es nicht Aufgabe des Gerichts zu entscheiden, wie die Mitarbeiterin einzugruppiert ist, sondern ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur vorgesehenen Eingruppierung zu Recht verweigert hat.

Trotzdem weist das Gericht darauf hin, dass in der Vergütungsgruppe 8 eine Anzahl von Berufen und Tätigkeiten aufgeführt sind, die eine Abschlussprüfung oder abgeschlossene Fachausbildung voraussetzen.

III.

²² Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Beklagte hat die notwendigen Kosten

und Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten ihres Prozessbevollmächtigten zu tragen (§ 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i.V.m. § 17 Abs. 1 MAVO).

IV.

- ²³ Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO). Eine Rechtssache hat nur dann grundsätzliche Bedeutung, wenn eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage des Verfahrens von allgemeiner Bedeutung und klärungsbedürftig ist. Eine Rechtsfrage wiederum ist nur dann von allgemeiner Bedeutung, wenn diese über das Interesse der Prozessparteien hinausgeht oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teiles davon eng berühren. Dies setzt voraus, dass die Rechtsfrage für mehr als nur eine geringe Anzahl von vergleichbaren Lebenssachverhalten von Bedeutung ist. Die Eingruppierung einer Fleischereifachverkäuferin betrifft allenfalls eine verschwindend geringe Anzahl von vergleichbaren Fällen in kirchlichen Einrichtungen.

V.

- ²⁴ Im Verhältnis zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung handelt es sich um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit. In einem solchen Fall ist in der Regel der Hilfswert nach § 23 Abs. 3 RVG in Höhe von 5000 € festzusetzen, wenn nicht besondere Umstände ein Abweichen davon nach oben oder unten begründen. Solche besonderen Umstände liegen nicht vor.

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

Baur

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schmid

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht