

Otto Ziegler  
Leiter der Geschäftsstelle



## KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

### Urteil

#### In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

[REDACTED]  
Vertr. durch: Geschäftsführung, diese wiederum vertreten durch Bezirks-  
geschäftsführer [REDACTED]

**Klägerin**

Proz.-Bev.: [REDACTED]

**gegen**

MAV [REDACTED]

Vertr. durch: Vorsitzende [REDACTED]

**Beklagte**

Proz.-Bev.: [REDACTED]

**wegen:** Zustimmungsersetzung nach §§ 33, 35 MAVO<sup>1</sup>

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den stellver-  
tretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Schendzielorz und

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

die Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht Kurzenberger und durch den Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Nowack aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16.09.2024

### **für Recht erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin hat die notwendigen Kosten und Auslagen der Beklagtem zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung von drei Mitarbeiter/-innen im so genannten sozialen Hintergrunddienst (SHGD) in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 Stufe 1 der Anlage 2 AVR.

Die Klägerin bietet verschiedene Soziale Dienste an, u. a. einen Hausnotruf. Beim Hausnotruf geht es im Kern um eine technische Lösung für Menschen, um jederzeit Unterstützung anfordern zu können. Der von der Klägerin im Rahmen des Hausnotrufs zur Verfügung gestellte Notfallknopf gewährleistet die Erreichbarkeit der Hausnotrufzentrale (HNRZ) der Klägerin. Diese Zentrale ist an 24 Stunden/Tag, 7 Tage/Woche und 365 Tage/Jahr besetzt und ansprechbar. Der Begriff des „Notfalls“ ist dabei nicht auf Unfälle und andere Ereignisse beschränkt, in denen eine für den Hilfesuchenden gefährliche Situation vorliegt. Der Hausnotruf ermöglicht auch in anderen Fällen, die Hausnotrufzentrale zu kontaktieren. Im Falle eines Notrufes erfolgt eine Information an die Hausnotrufzentrale. Dabei wird ein Sprechkontakt zu einer Mitarbeiter/-in der Hausnotrufzentrale hergestellt, welche mit dem Hilfsbedürftigen

spricht, einen etwaigen Einsatzbedarf klärt und alle weiteren notwendigen Maßnahmen organisiert, indem sie zum Beispiel Angehörige kontaktiert oder im Bedarfsfall auch Rettungsmittel anfordert. Die Mitarbeiter/-innen der Hausnotrufzentrale sind sowohl in sozialen Angelegenheiten als auch in medizinischen Fragestellungen speziell geschult. Um zu einer möglichst fundierten Entscheidung zu gelangen, veranlasst die Hausnotrufzentrale bei Bedarf auch eine Kontaktaufnahme vor Ort. Hierzu beauftragt sie ggf. den SHGD, eine Mitarbeiter/-in, zu der meldenden Person zu fahren und nach dem Rechten zu sehen. Die Aufgabe des SHGD ist dabei nicht, medizinische Notfallhilfe zu leisten. Den Mitarbeiter/-innen im sozialen Hintergrunddienst ist jede medizinische Leistung untersagt. Sie agieren vielmehr als ausgelagertes Auge und Ohr der Hausnotrufzentrale. In diesem Sinne unterhält die Mitarbeiter/-in im sozialen Hintergrunddienst während des Einsatzes Telefonkontakt zur Hausnotrufzentrale und berichtet über ihre Beobachtungen, während sie sich einen Überblick vor Ort verschafft. Die Hausnotrufzentrale entscheidet auf dieser Basis, ob der Einsatz beendet werden kann, Angehörige oder Ärzte eingeschaltet werden müssen oder ggf. ein Rettungswagen angefordert wird.

Das Schulungscurriculum für die Mitarbeiter/-innen im SHGD der Klägerin sieht insgesamt sechs Module vor. Das Modul 4 umfasst einen [REDACTED] für alle ehrenamtlich wie hauptamtlich tätigen Personen üblichen Erste-Hilfe-Grundlehrgang. Modul 5 befasst sich mit den wesentlichen Grundlagen der Tätigkeit im SHGD. Es dient insbesondere dazu, Mitarbeiter/-innen auf Situationen vorzubereiten, mit denen sie konfrontiert sein können, zum Beispiel mit Verwahrlosung oder mit alkoholisierten Menschen. Ihnen wird auch erläutert, wie sie Kunden heben und ihnen beim Aufstehen helfen können, ohne die eigene Gesundheit zu gefährden. Sie werden in diesem Modul eindringlich ermahnt, dass sie zwar mit schwierigen Situationen in Kontakt kommen können, aber auf keinen Fall selbständig tätig werden dürfen, um Hilfe zu leisten, sondern stets die Hausnotrufzentrale zu informieren haben, die alle weiteren Entscheidungen trifft und Maßnahmen veranlasst. Das Modul 6 befasst sich mit der Organisation des Hausnotrufs vor Ort, also insbesondere mit dem Umgang mit Dienstfahrzeugen, Dokumentationspflichten und ähnlichem. Es handelt sich insgesamt um 80 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten, wobei insgesamt 30 Unterrichtseinheiten auf online-Seminare entfallen. Außerdem begleiten neue Mitarbeiter/-innen

zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit im SHGD im Regelfall über einen Zeitraum von bis zu zwei Tagen erfahrene Kollegen/-innen des SHGD bei Einsätzen.

Für die Mitarbeiter/-innen im SHGD gibt es seitens der Klägerin unter anderem eine „Funktionsbeschreibung“ (vgl. Anl. B 1 und Anl. K 8), eine „Verfahrensanleitung“ für den „Einsatz“ (Anl. B 2), ein „Arbeitsdokument“ für „Einsatzfälle“ (Anl. B 3), ein „Prozessablaufprogramm“ für den „Einsatz“, wenn „Kein Zugang zum Kunden“ besteht, für den „Einsatz (...) für Externe“, für die „Vor- und Nachbereitung“ des Einsatzes (Anl. B 4), eine „Verfahrensanleitung“ für das „Onboarding neuer Mitarbeitender in den Hausnotruf Bereitschaftsdienst“ (Anl. B 4a), eine „Verfahrensanleitung“ für die „Einarbeitung und Schulung im Notruf“ (u. a.) nebst „Checkliste“ für die Einarbeitung von Mitarbeiter/-innen im Hausnotruf als „Pflicht-Formular“ (Anl. B 4b). Wegen der Einzelheiten wird auf die genannten Anlagen Bezug genommen, wobei zwischen den Parteien streitig ist, ob die „Funktionsbeschreibung“ Anlage K 8, die von der zeitlich schon früher existierenden „Funktionsbeschreibung“ Anlage B 1 punktuell abweicht, zu den vorliegend maßgebenden Zeitpunkten bereits „in Kraft“ war.

Die Klägerin beantragte am 04.10.2024 für die Mitarbeiterin [REDACTED], geboren am [REDACTED], mit einem Beschäftigungsumfang von fünf Wochenstunden, für den Mitarbeiter [REDACTED], geboren am [REDACTED], mit einem Beschäftigungsumfang von 12 Wochenstunden und am [REDACTED] für die Mitarbeiterin [REDACTED], geboren am [REDACTED], mit einem Beschäftigungsumfang von 23,4 Wochenstunden in die Aufgaben und Tätigkeiten als Mitarbeiter/-in im SHGD und deren Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der Anlage 2 AVR. In allen drei Fällen stimmte die Beklagte der Einstellung der betreffenden Mitarbeiter/-in (im Folgenden auch „verfahrensgegenständliche Mitarbeiter/-innen“ genannt) zu, lehnte aber ihre Zustimmung zu der von der Klägerin jeweils beantragten Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der Anlage 2 AVR mit der Begründung ab, dass die Vergütungsgruppe 10 den tatsächlichen Tätigkeitsmerkmalen des SHGD nicht entsprechen würde.

Der Erörterungstermin zwischen den Parteien in allen drei Fällen am 13.12.2023 blieb erfolglos. Die Beklagte beschloss im Anschluss an den Erörterungstermin in allen drei Fällen ihre Zustimmungsverweigerung aufrecht zu erhalten.

Auf das Arbeitsverhältnis der verfahrensgegenständlichen Mitarbeiter/-innen mit der Klägerin finden die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung.

Die Klägerin hat bei ihnen zutreffend die Erfahrungsstufe 1 gewählt.

**Die Klägerin trägt vor,**

die von der Beklagten verweigerten Zustimmungen zur Eingruppierung der verfahrensgegenständlichen Mitarbeiter/-innen in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der Anlage 2 AVR sei zu ersetzen, da sich die Beklagte auf einen Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Absatz 2 MAVO nicht berufen könne. Bei diesen Mitarbeiter/-innen handele es sich um Helfer in einer sozialen Einrichtung i. S. der Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der Anlage 2 AVR. Eine Eingruppierung der verfahrensgegenständlichen Mitarbeiter/-innen in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 1 („Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist“ oder gar in die Vergütungsgruppe 9 Ziffer 9 („Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, mit selbständiger Tätigkeit“), jeweils der Anlage 2 AVR, scheitere daran, dass es bereits an dem Tätigkeitsmerkmal einer fachlichen Einarbeitung fehle. Denn unter einer „Einarbeitung“ werde im Allgemeinen die strukturierte Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten verstanden, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als erforderlich anzusehen sind. Eine Einarbeitung i. S. der Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der Anlage 2 AVR müsse sich daher auf fachliche Aspekte beziehen und ein Fachwissen vermitteln, das für die auszuübende Tätigkeit nicht nur nützlich, sondern tatsächlich erforderlich ist. Daran fehle es bei den Mitarbeiter/-innen im SHGD. Im Schulungscurriculum würden keine Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die über alltägliches Wissen hinausgehen würde. Sowohl eine wertschätzende Kommunikation als auch die Fähigkeit, Beobachtungen telefonisch weitergeben zu können, seien alltägliche Fähigkeiten von gesellschaftsfähigen Personen. Das tatsächlich notwendige Anlernen beziehe sich darauf, den Aufbewahrungsort der Schlüssel zu den Wohnungen bzw. Häusern der Kunden zu zeigen, den Mitarbeiter/-innen die Regeln für die Nutzung eines Dienstfahrzeuges zu erklären und ihnen mitzuteilen, wer ihr Ansprechpartner im Einsatzfall ist bzw. wie dieser zu erreichen ist. Damit erfülle die auszuübende Tätigkeit nicht die Anforderungen an die Vergütungs-

gruppe 10 Ziffer 1 der Anlage 2 AVR. Ob umgekehrt die Ziffer 7 oder Ziffer 17 der Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 AVR einschlägig sei, könne dahinstehen, weil beide Ziffern nicht mit einem Bewährungsaufstieg verbunden seien.

Mitarbeiter/-innen im SHGD seien nicht in der Vergütungsgruppe 9 Ziffer 9 der Anlage 2 AVR eingruppiert, da bei ihnen eine fachliche Einarbeitung nicht erforderlich sei und darüber hinaus es auch an einer „selbständigen Tätigkeit“ i. S. dieser Vergütungsgruppe fehle, weil sie in ständiger Abstimmung und ständigem Austausch mit der Hausnotrufzentrale arbeiten würden und es angesichts der schematischen Aufgabenerledigung an jeglichem Freiraum bei der Erbringung der geschuldeten Leistungen fehlen würde. Die Mitarbeiter/-innen im SHGD hätten keine eigene Entscheidungsbefugnis.

Die „Funktionsbeschreibung“ (Anl. B 1) aus dem Qualitätsmanagement-Handbuch (QM-Handbuch) der Klägerin sei im Oktober 2023 insoweit abgeändert worden, als dort in der Rubrik „Funktionsaufgaben“ nicht mehr von „Selbständiges Durchführen eines sozialen Hintergrunddiensteinsatzes bei Kunden“, sondern von „Durchführung von Bereitschaftsdiensteinsätzen bei Kunden“ die Rede ist (vgl. Anl. K 8).

### **Die Klägerin beantragt,**

1. die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 Stufe 1 der Anlage 2 AVR zu ersetzen,
2. die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 Stufe 1 der Anlage 2 AVR zu ersetzen,
3. die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 Stufe 1 der Anlage 2 AVR zu ersetzen.

### **Die Beklagte beantragt**

Klageabweisung.

**Die Beklagte trägt vor,**

eine Eingruppierung der im SHGD tätigen Mitarbeiter/-innen Frau [REDACTED], Herr [REDACTED] und Frau [REDACTED] in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der Anlage 2 AVR sei nicht möglich, da es sich bei den Tätigkeiten im SHGD nicht um reine Helfertätigkeiten handele. Vielmehr habe eine Eingruppierung mindestens in die Vergütungsgruppe 9 Ziffer 9 der Anlage 2 AVR zu erfolgen, mit der Konsequenz beispielsweise einer Höhergruppierung nach 2-jähriger Bewährungszeit in die Vergütungsgruppe 9a Ziffer 2b der Anlage 2 AVR. Nach den seitens der Klägerin statuierten Verfahrensweisen sei nicht nur das Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe der „fachlichen Einarbeitung“, sondern auch das Heraushebungsmerkmal „selbständige Tätigkeit“ erfüllt. Die Mitarbeiter/-innen im SHGD müssten Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solches erforderlich seien. Sie seien auch selbständig, da sie gewissermaßen Auge und Ohr der Aufindungssituation seien und ausschließlich aufgrund ihrer Wahrnehmungen dann entsprechend des Ablaufdiagramms die weitere Kette ablaufe. Bei ihren Wahrnehmungen würden sie durch niemand anderen ersetzt; in diesem Sinne seien sie selbständig tätig.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die Klage vom 27.06.2024, die Klageerwiderung vom 18.07.2024, die Replik vom 10.09.2024 sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 16.09.2024, jeweils nebst Anlagen, verwiesen.

**Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg.

## I.

Die Klage ist zulässig.

1. Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zugrunde. Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Absatz 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist daher gegeben (§ 2 Absatz 2 KAGO).
2. Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt, insbesondere hat die Beklagte ihre Zustimmung zur Eingruppierung innerhalb der Frist nach § 33 Absatz 2 MAVO und § 33 Absatz 3 MAVO unter Hinweis eines zulässigen Verweigerungsgrundes, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert.

## II.

Die Klage ist aber unbegründet.

Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der Anlage 2 AVR entspricht nicht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR), da die Mitarbeiter/-innen im SHGD eine höherwertigere Tätigkeit ausüben haben.

1. Bei der Eingruppierung geht es um die – erstmalige – Festsetzung der für die Mitarbeiter/-innen nach den Merkmalen der ab ihrer Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) ausübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (ständige Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rotenburg-Stuttgart, z. B. Urteil vom 25.03.2011 – AS 02/11; Urteil vom 18.11.2011 – AS 13/11; Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 8. Aufl. [2019], § 35, Rn. 5). Sie erfolgt bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung (KODA und AVR) durch Eingruppierung in die dort vorgesehene Grup-

peneinteilung. Die Eingruppierung erschöpft sich in der Anwendung in sich bestimmter und einer festgelegten Vergütungs- / Entgeltgruppe zugeordneter Einreihungsmerkmale (Vergütungsmerkmale) und ist daher kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, a. a. O.; Thielmann / Fuhrmann / Jüngst, a. a. O., § 35 Rn. 6).

2. Die Eingruppierung der Mitarbeiter/-innen richtet sich nach der Vergütungsordnung der AVR in der zum Zeitpunkt der Eingruppierung geltenden Fassung.

a) Die Leistungsbeschreibung für die Tätigkeit der verfahrensgegenständlichen Mitarbeiter/-innen ergibt sich aus dem Sachverhalt, soweit er unstreitig ist. Soweit der Sachverhalt zwischen den Parteien streitig ist, nämlich in Bezug auf die Fragen der Entscheidungsbefugnis und der Selbständigkeit der Tätigkeit der Mitarbeiter/-innen im SHGD bedarf es mangels Entscheidungserheblichkeit keiner Beweisaufnahme. Da die Tätigkeit der Mitarbeiter/-innen im SHGD auf einen stets gleichbleibenden Arbeitserfolg abzielt, handelt es sich bei deren Tätigkeit um einen einheitlichen Arbeitsvorgang, der auf die Kontaktaufnahme vor Ort mit Personen, die den „Notruf“ ausgelöst haben, und die dortige Erfassung der Situation und deren Kommunikation gegenüber der Hausnotrufzentrale (HNRZ) und ggf. auf die kurzzeitige Hilfestellung gerichtet ist.

b) Dem Arbeitsvorgang nach und nach dem Vortrag der Parteien kommen die Einreihung (Eingruppierung) der Mitarbeiter/-innen im SHGD folgende Vergütungsgruppen (VG) in Betracht: VG 10 Ziffer 7, VG 10 Ziffer 1 oder VG 9 Ziffer 9, jeweils der Anlage 2 AVR.

Die Merkmale lauten in der genannten Reihenfolge:

- Helfer in sonstigen sozialen Einrichtungen (VG 10 Ziffer 7 Anlage 2 AVR)

- Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist (VG 10 Ziffer 1 Anlage 2 AVR; zu beachten: diese Eingruppierung bietet nach 2-jähriger Bewährung einen Aufstieg nach Vergütungsgruppe 9 Ziff. 3 der Anlage 2 der AVR)
  - Mitarbeiter/-innen mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, mit selbständiger Tätigkeit (VG 9 Ziffer 9 der Anlage 2 AVR; zu beachten: diese Eingruppierung bietet nach 2-jähriger Bewährung einen Aufstieg nach Vergütungsgruppe 9a Ziffer 2b der Anlage 2 der AVR)
- c) Die Differenzierung zwischen den Tätigkeitsmerkmalen Ziffer 7 (Klägerin) und Ziff. 1 der Vergütungsgruppe 10 und Ziff. 9 der Vergütungsgruppe 9 (die zusätzlich das Tätigkeits-/Hervorhebungsmerkmal „selbständige Tätigkeit“ verlangt; Beklagte), hängt damit entscheidend davon ab, ob „für die (Tätigkeit) eine fachliche Einarbeitung erforderlich“ ist.
- aa) In Ermangelung einer Definition in den AVR ist nach dem herkömmlichen Verständnis eine „fachliche Einarbeitung“ erforderlich, wenn zur Ausübung der Tätigkeit fachbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt werden, die – ohne eine Vor- oder Ausbildung vorauszusetzen – vom Dienstgeber in der Regel nicht lediglich in einer sehr kurzen Einweisung oder Anlernphase vermittelt werden können (vgl. auch Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, Urteil vom 10.07.2018 – VI / 18; vgl. zum Tätigkeitsmerkmal „eingehende fachliche Einarbeitung“ i. S. der Entgeltgruppe 3 TVöD/VDKA BAG, NZA 2024, 926). Zwar hat der AVR-Geber (anders z. B. der AVR-Geber in der Evangelischen Kirche, vgl. dazu KGH.EKD (Zweiter Senat), Beschluss vom 11.10.2021 – I-0124/42-2020, BeckRS 2021, 53917) ein erforderliches Zeitmaß für die fachliche Einarbeitung nicht statuiert, jedoch erscheint es notwendig, dass die erforderliche Einarbeitung im Regelfall über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase (von mindestens ein oder zwei Tagen) hinausgeht.
- bb) Danach haben die verfahrensgegenständlichen Mitarbeiter/-innen im SHGD eine Tätigkeit auszuüben, die eine „fachliche Einarbeitung“ i. S. der

Vergütungsgruppe 10 Ziffer 1 der Anlage 2 AVR erfordert, denn ihnen wird in einem Schulungscurriculum mit 80 Einheiten á 45 Minuten, also in insgesamt 60 Stunden die Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die sie für ihre Tätigkeit im SHGD benötigen. Dies ist ein zeitlicher Umfang, der über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase deutlich hinausgeht. Das ist auch nachvollziehbar, da die Mitarbeiter/-innen im SHGD bei ihren Einsätzen auf vielfältige Situationen vor Ort stoßen können, die von ihnen besondere kommunikative, beobachtende und beschreibende Fähigkeiten erfordern. Dies spiegelt sich unter anderem in den Verfahrensanweisungen (vgl. Anl. B 2 und Anl. B 4b), im Prozessablaufdiagramm (vgl. Anl. B 4) und in der Checkliste für die Einarbeitung von Mitarbeiter/-innen im Hausnotruf (Anl. B 4b) der Klägerin für den SHGD wider. Die Mitarbeiter/-innen müssen sich zum Beispiel bei einem Einsatz nach Alarmierung durch die Hausnotrufzentrale (HNRZ) beim Eintreffen am Einsatzort einen Überblick verschaffen, klären, ob ein Fehlalarm vorliegt, sich zeitnah als eingetroffen bei der HNRZ melden, die Einsatzsituation der HNRZ schildern, insbesondere die Anknüpfungstatsachen für eine etwaige weitere Entscheidung/Veranlassung durch die HNRZ möglichst präzise benennen, und erforderlichenfalls im Rahmen ihrer Befugnisse (kurzzeitige) Hilfe leisten, zum Beispiel aus dem Bett bzw. dem Rollstuhl gefallene Personen wieder ins Bett zu bringen oder in den Rollstuhl oder auf eine andere Sitzgelegenheit zu setzen, sie ggf. zur Toilette zu führen und bei bestehender Inkontinenz auch zu waschen. Als „Auge und Ohr“ der HNRZ müssen die Mitarbeiter/-innen der SHGD bei der Einschätzung der Situation vor Ort befähigt sein, Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden und nur das Wesentliche gegenüber der HNRZ zu kommunizieren. Die Mitarbeiter/-innen im SHGD erhalten auch eine Schulung über die „Hygiene im Einsatz“ und über den „Umgang mit Menschen mit Demenz & Silviahemmet“ (vgl. Verfahrensanweisung Einarbeitung und Schulung im Hausnotruf“, Anl. 4b). Sie erfahren seitens der Klägerin nicht nur eine theoretische Einweisung, sondern auch eine praktische Einweisung durch erfahrene Mitarbeiter/-innen im SHGD beim Kunden (vgl. auch Anl. 4b). Folglich werden ihnen fachbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die

über alltägliches Wissen und alltägliche Fähigkeiten hinausgehen und für die Tätigkeit im SHGD notwendig sind.

Ob die von den verfahrensgegenständlichen Mitarbeiter/-innen im SHGD auszuübende Tätigkeit auch das Heraushebungsmerkmal der „selbständigen Tätigkeit“ i. S. der Vergütungsgruppe 9 Ziffer 9 der Anlage 2 AVR erfüllt, bedarf vorliegend keiner Entscheidung, da allein aus der Tatsache, dass die von diesen Mitarbeiter/-innen auszuübende Tätigkeit im SHGD die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe 10 Ziffer 1 der Anlage 2 AVR verwirklicht, folgt, dass die von der Klägerin beantragte Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 der Anlage 2 AVR nicht zutreffend ist.

### III.

Soweit der Schriftsatz der Klägervertreter vom 30.10.2024 neuen Sachvortrag enthält, kann dieser gem. § 27 KAGO, § 46 Absatz 2 Satz 1 ArbGG, § 296a ZPO nicht mehr berücksichtigt werden, da er nach Schluss der mündlichen Verhandlung bei Gericht eingegangen ist und die Klägerin weder ein entsprechendes Schriftsatzrecht beantragt hat, noch ihr ein solches gewährt worden ist. Der Klägerin wurde im Verhandlungstermin vom 16.09.2024 lediglich ein Schriftsatzrecht zur Stellungnahme zum Vergleichsvorschlag des Gerichts eingeräumt, das ihr antragsgemäß bis zum 21.10.2024 verlängert wurde. Gründe für eine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung liegen nicht vor. Im Übrigen würde der neue Sachvortrag der Klägerin keine für sie günstigere Entscheidung rechtfertigen.

### IV.

Die Entscheidung über die Kosten- und Auslagentragung beruht auf § 12 Absatz 1 Satz 2 KAGO i. V. mit § 17 Absatz 1 MAVO.

## V.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 a KAGO). Die Entscheidung hängt unter anderem von der Beantwortung der Rechtsfrage ab, wann eine „fachliche Eignung“ i. S. der Vergütungsgruppe 10 Ziffer 1 der Anlage 2 der AVR erforderlich ist (das gleiche Tätigkeitsmerkmal enthält auch die Vergütungsgruppe 9 Ziffer 9 der Anlage 2 der AVR, die hier die Beklagte für einschlägig erachtet). Diese Frage ist bislang höchstrichterlich nicht geklärt. Ihr kommt auch eine allgemeine Bedeutung für das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht zu, zumal sie für eine unbestimmte Vielzahl von Fällen betreffend die Eingruppierung von Mitarbeiter/-innen im SHGD von Relevanz ist.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts kann die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt werden, 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 Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. 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.

Dr. Schendzielorz

Stellv. Vorsitzender Richter  
am Kirchlichen Arbeitsge-  
richt

zugleich auch für die an  
der Unterschrift verhinder-  
te Beisitzende Richterin  
am Kirchlichen Arbeitsge-  
richt Kurzenberger

Kurzenberger

Beisitzende Richterin  
am Kirchlichen Arbeits-  
gericht

Nowack

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsge-  
richt