

Geschäfts-Nr.: AS 06/13

Verkündet am 21.06.2013

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

gegen

MAV

Beklagte

wegen: Ersetzung der Zustimmung (§ 33 Abs. 4 MAVO¹)

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Stellvertretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Schendzielorz und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Nowack und Schardt in der mündlichen Verhandlung am 21. Juni 2013

für Recht erkannt:

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

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin für das Projekt Gesundheitsförderung für MigrantInnen in die Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5, Stufe 1 der Anlage 33 der AVR.

Die Mitarbeiterin H. wurde vom Kläger zum 15.03.2013 für das Caritas-Zentrum A. als Projektmitarbeiterin (Gesundheitsförderung für MigrantInnen) eingestellt (in Teilzeit).

Zuvor hatte der Kläger am 05.03.2013 der Beklagten ihren Antrag auf Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgelt- / Vergütungsgruppe S 8, Ziffer 5, Stufe 1 der Anlage 33 der AVR vorgelegt. Nach ihrer Sitzung vom 11.03.2013 stimmte die Beklagte mit E-Mail vom gleichen Tag der Einstellung zu, verweigerte aber die Zustimmung zur Eingruppierung. Das am 25.03.2013 zwischen den Parteien durchgeführte Einigungsgespräch führte zu keiner Einigung. Noch am gleichen Tag, dem 25.03.2013, ging die endgültige Verweigerung der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung beim Kläger ein.

In ihrer Ausschreibung der Stelle suchte die Caritas O. für die CaritasFreiwilligen-Agentur in A. eine/n Diplom-Sozialarbeiter/in, Diplom-Sozialpädagoge/in oder ähnliche Qualifikation. In der Stellenausschreibung heißt es unter anderem wörtlich:

„Die Arbeit beinhaltet vorrangig Beratung, Begleitung, Vermittlung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen sowie Projektarbeit. (...).

(...) Die Stelle ist auch für Berufsanfänger geeignet.

(...).“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Stellenausschreibung Anlage 1 der Klageerwiderung vom 31.05.2013 verwiesen.

Der Kläger trägt vor,

dass die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5, Stufe 1 der Anlage 33 der AVR einzugruppieren sei, da die Mitarbeiterin im Sozialdienst tätig sei. Entgegen der Ansicht der Beklagten komme eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 nicht in Betracht, da die Mitarbeiterin weder Sozialarbeiterin / Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung noch ein „sonstige/r Mitarbeiter“ sei, der „aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und“ seiner „Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten“ ausübt. Das von der Mitarbeiterin erfolgreich abgeschlossene Bachelor-Studium an der Pädagogischen Hochschule S. sei nicht gleichwertig mit einem Sozialpädagogikstudium, da ein Sozialarbeiter / Sozialpädagoge wesentlich vielfältiger eingesetzt werden könne. Außerdem habe die Mitarbeiterin aufgrund ihrer sechsjährigen Familienphase, in der sie drei Kinder großgezogen habe, keine nennenswerte Berufserfahrung sammeln können.

Der Kläger beantragt daher,

die von der Mitarbeitervertretung (Anmerkung des Gerichts: der Beklagten) verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin H. in Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5, Stufe 1 der Anlage 33 der AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Sie wendet ein,

dass die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR („Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeit und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“), hilfsweise in die Entgeltgruppe Nr. 5, Ziffer 58 („Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulbil-

derung und entsprechender Tätigkeit“) einzugruppiert sei. Da die Mitarbeiterin – unstrittig – weder Diplom-Sozialarbeiterin noch Diplom-Sozialpädagogin sei, sei davon auszugehen, dass sie eine ähnliche Qualifikation wie diese besitze, wenn der Kläger die Stelle mit ihr – wie geschehen – besetze. Für das konkrete Projekt, für das die Mitarbeiterin eingestellt worden sei, weise die Mitarbeiterin sogar eine bessere Qualifikation auf als ein Sozialarbeiter / Sozialpädagoge. Die Mitarbeiterin sei daher entsprechend ihrer für dieses Projekt „sehr hochdienliche(n) Qualifikation und Fähigkeit“ zu vergüten.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die Klage vom 13.05.2013 samt Anlagen, die Klageerwiderung vom 31.05.2013 nebst Anlagen sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 21.06.2013 Bezug genommen.

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. Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Absatz 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit 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 auf einen

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

II. Die Klage ist jedoch unbegründet.

Die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 8, Ziffer 5 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR ist nicht möglich, da die Mitarbeiterin eine „Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung“ im Sinne der vorgenannten Entgeltgruppe nicht auszuüben hat.

1. Bei der Eingruppierung geht es um die – erstmalige – Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen der ab seiner Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (ständige Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart, z.B. Urteil vom 25.03.2011 – AS 02/11; Urteil vom 18.11.2011 – AS 13/11; Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 6. Aufl. [2011], § 35 Rn. 5). Sie erfolgt bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung (KODA und AVR) durch Eingruppierung in die dort vorgesehene Gruppeneinteilung. 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.; Thiel / Fuhrmann / Jüngst, a.a.O., § 35, Rn. 6).

2. Die Eingruppierung der Mitarbeiterin richtet sich nach der Vergütungsordnung der AVR in der zum Zeitpunkt der Eingruppierung geltenden Fassung.

Die vom Kläger für die Mitarbeiterin vorgesehene Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5 des Anhangs B der Anlage 33 „Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne der Anlage 33“ hat in der ab 01.01.2011 geltenden und hier maßgebenden Fassung den folgenden Wortlaut:

„Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung“.

Mit dieser Tätigkeit sind die mit dem Berufsbild eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen üblicherweise verbundenen Aufgaben gemeint (BAG, NZA 1995, 239 L = AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter, Nr. 7). Zu diesem Berufsbild gehört es, Hilfe zur besseren Lebensbewältigung in den verschiedenen menschlichen Entwicklungsstufen zu leisten und durch psychosoziale Mittel und Methoden die als Bedürftigkeit, Abhängigkeit oder Not bezeichneten Lebensumstände zu ändern. Es geht darum, dass die Betreuten in die Lage versetzt werden, sich aus unnötiger Abhängigkeit zu lösen und Sozialisationsdefizite zu überwinden. Dabei muss dem Betreuten sozialtherapeutische Hilfestellung gegeben werden. Er muss aber auch unmittelbar praktisch bei der Bewältigung wirtschaftlich-materieller Probleme unterstützt werden, ohne deren Beseitigung soziale Konflikte regelmäßig nicht beigelegt werden können (vgl. BAG, Urteil vom 29.09.1993 – 4 AZR 690/92, zitiert nach juris, dort Rn. 27 = AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter, Nr. 7; BAG, Urteil vom 05.11.1986 – 4 AZR 639/85 – AP Nr. 127 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die von der Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit darin besteht, dass sie im Rahmen des transkulturellen Gesundheitsmanagements Personen zu Gesundheitsmediatoren ausbildet, die sie zuvor zu diesem Zwecke angeworben hat. Die von ihr ausgebildeten Gesundheitsmediatoren haben die Aufgabe, Personen mit Migrationshintergrund den Zugang zu Gesundheitsinformationen und zum Gesundheitssystem zu erleichtern (vgl. Beschreibung des Projektes „TraGe A.“ – Transkulturelle GesundheitsmediatorInnen in A. [Anlage 2 zur Klageerwiderung vom 31.05.2013]).

Diese akquirierende und lehrende Tätigkeit auf dem – speziellen – Gebiet des Gesundheitsmanagements ist keine üblicherweise mit dem Berufsbild eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen verbundene Tätigkeit. Sie betrifft speziell das Berufsbild eines Absolventen eines Studiums im Bereich des Gesundheitsmanagements, insbesondere der Gesundheitsförderung.

Ob danach eine Eingruppierung der Mitarbeiterin in eine Entgeltgruppe der Anlage 33 „Besondere Regelung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“ überhaupt in Betracht kommt bzw. in welche Entgeltgruppe die Mitarbeiterin einzugruppiert ist, bedarf vorliegend keiner Entscheidung, da die Mitarbeiterin aus den angeführten Gründen jedenfalls nicht in die vom Kläger vorgesehene Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5 des Anhangs B der Anlage 33 einzugruppiert ist. Die Zustimmungsersetzungsklage ist daher als unbegründet abzuweisen.

Der Kläger wird hinsichtlich der Eingruppierung der Mitarbeiterin ein neues Zustimmungsverfahren mit einem anderen Eingruppierungsantrag als bislang durchzuführen haben.

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

2. 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).

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, kann gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt werden. 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 103-371 – 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 beim 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

Stellvertretender Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht

Nowack

Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht

Schardt

Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht