Geschäfts-Nr.: AS 17/13

Verkündet am 22.11.2013

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

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 Handschuh und Swacek am 22.11.2013

für Recht erkannt:

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

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau K. in Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5, Entgeltstufe 3, 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 K., die seit dem 01.05.2013 mit einem Beschäftigungsumfang von 30 % im Caritas-Zentrum R. befristet bis zum 30.04.2015 angestellt ist. Die Stelle war für einen diplomierten Sozialpädagogen (w/m) oder einen diplomierten Sozialarbeiter (w/m) mit den Aufgabenfeldern Geschäftsführung der Nachbarschaftshilfe und Aufbau eines Beratungsnetzwerkes „Christliche Patientenvorsorge“ ausgeschrieben.
Die Mitarbeiterin ist Altenpflegerin. Nach Abschluss dieser Ausbildung war sie von Mitte 2004 bis 2007 in Teilzeitbeschäftigung auf einer offen geführten Station für psychisch kranke Frauen und Männer beschäftigt. Daneben ist sie auf Honorarbasis bzw. ehrenamtlich stundenweise für verschiedene Einrichtungen tätig. Seit 2004 ist sie 1. Vorsitzende der Sozialgemeinschaft B. und leitet dort auch die Nachbarschaftshilfe. Seit 2007 ist sie daneben als sozialpädagogische Familienhelferin beim Jugendamt R. und seit 2008 zusätzlich als Betreuerin in der Seniorenwohnanlage Haus J. in B. tätig.
Die Mitarbeiterin hat im Rahmen ihrer jetzigen Tätigkeit folgende Aufgaben zu erbringen:

- Ermittlung und Recherche an bereits vorhandenen Angeboten der Patientenvorsorge im Kreis R. (5 %)
- Gewinnung und Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen (5 %)
- Zusammenarbeit mit den Fachstellen des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart (10 %)
- Organisation von Informationsveranstaltungen (10 %)

Der Kläger hat am 19.04.2013 den Zustimmungsantrag zur Einstellung und Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5, Entgeltstufe 3 gestellt. Die Beklagte hat am 26.04.2013 der Einstellung, nicht aber der Eingruppierung zugestimmt. Zur Begründung hat sie vorgebracht, die Mitarbeiterin sei als sozialpädagogische Fachkraft eingestellt worden und müsse nach der Entgeltgruppe S 11 Anlage 33 AVR eingruppiert werden, da sie aufgrund ihrer Erfahrungen über Fähigkeiten verfüge, die denen einer Sozialpädagogin entsprechenden würden. Am 06.05.2013 fand das Einigungsgespräch der Parteien statt. Am 07.05.2013 hat die Beklagte unter Hinweis auf ihr bisheriges Vorbringen die Zustimmung endgültig verweigert.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger die verweigerte Zustimmung zu ersetzen. Er bringt dazu vor, die Beklagte habe ihre Zustimmung zur Eingruppierung zu Unrecht verweigert. Die Mitarbeiterin sei weder eine Sozialarbeiterin noch eine Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung. Es könne bei ihr auch nicht davon ausgegangen werden, dass sie über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfüge. Voraussetzung dafür sei, dass die Mitarbeiterin Erfahrungen und Fähigkeiten habe, die denen einer ausgebildeten Sozialpädagogin entsprechen. Dies wiederum setze voraus, dass sie im gesamten Spektrum des Sozialarbeiterberufes eingesetzt werden könnte.

Der Kläger beantragt:

Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau K. in Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5, Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 3) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu hat sie vorgebracht, die Mitarbeiterin sei zwar keine Sozialpädagogin oder Sozialarbeiterin, sie übe jedoch eine entsprechende Tätigkeit aus. Es müsse auch berücksichtigt werden, dass auch der Dienstgeber bei der Einstellung davon ausgegangen sei, dass die Mitarbeiterin solche Fähigkeiten besitzt, schließlich sei diese Stelle für diese Berufsgruppen ausdrücklich ausgeschrieben gewesen.

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 nach Entgeltgruppe S 8, Ziffer 5, Entgeltstufe 3, Anhang B, Anlage 33 AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbands (AVR).

2. Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungsgruppe 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 K. dienen alle Aufgaben einem einheitlichen Arbeitsergebnis, weshalb keine Aufgliederung in Betracht kommt. Ihre Organisations- und Informationsaufgaben und ihre Beratungstätigkeit dienen alle einem einheitlichen Arbeitsergebnis. Dabei ist zu beachten, dass diese Beurteilung der entspricht, die von der Rechtsprechung bei Sozialarbeitern und Sozialpädagogen regelmäßig angenommen wird (BAG 4 AZR 495/94).

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 Sozialdienst tätig, weshalb für die Eingruppierung die Anlage 33 AVR einschlägig ist. Über die Anwendung dieser Anlage besteht zwischen den Parteien kein Streit.

5. In die Entgeltgruppe S 8 Ziffer 5 Anhang B Anlage 33 AVR sind Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung einzugruppieren.
Die Mitarbeiterin übt im Rahmen ihrer Aufgaben sicher eine solche Tätigkeit aus. Die Stelle war für einen diplomierten Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter ausgeschrieben, und es handelt sich bei den Aufgabenfeldern Koordinierung der Nachbarschaftshilfe und Aufbau eines Beratungsnetzwerkes für die Patientenvorsorge um Tätigkeiten, die üblicherweise von Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeitern ausgeübt werden.

6. Die Mitarbeiterin kann aber entgegen der Auffassung der Beklagten nicht als eine sonstige Mitarbeiterin angesehen werden, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen eine den Sozialarbeitern und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung entsprechende Tätigkeit ausübt und deshalb in die Entgeltgruppe S 11 einzugruppieren wäre.

Bei dem Tatbestandsmerkmal der „gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen" handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff (BAG 4 AZR 809/78; Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 21.6.2013, AS 05/13). Die Regelungen der AVR lehnen sich stark an die entsprechenden Bestimmungen des TVöD an, weshalb zur Beurteilung des Tatbestandsmerkmals auch die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte herangezogen werden kann. Voraussetzung für die Gleichwertigkeit ist zunächst subjektiv, dass die entsprechende 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 (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, a. a. O.; 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 die Mitarbeiterin die geforderte Ausbildung nicht hat, müsste sie aufgrund ihrer bisher ausgeübten Tätigkeiten entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen erlangt haben.

Die Mitarbeiterin war nach dem Abschluss ihrer Ausbildung zur Altenpflegerin im Bereich der Altenpflege, der Nachbarschafts- und Familienhilfe tätig. Somit kann davon ausgegangen werden, dass sie seit Sommer 2004 in diesem Bereich Erfahrungen gesammelt hat, die denen einer Sozialarbeiterin für dieses begrenzte Teilgebiet nicht nachstehen.

Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiterin über die breite Verwendbarkeit auf den verschiedenen Arbeitsfeldern des Sozialarbeiterberufs verfügt, so z. B. soziale Arbeit in der Amtsbetreuung, sozialpsychiatrische Beratungsstellen, Heimaufsicht, Familientherapie u. a. (Kirchliches Arbeitsgericht der Diö-

zese Rottenburg-Stuttgart, a. a. O.; BAG 4 AZR 670/96). Ihre Einsatzmöglichkeiten im gesamten Berufsspektrum des Sozialarbeiterberufs sind daher beschränkt, weshalb eine Gleichsetzung nicht möglich ist.

7. Allein aufgrund des Umstands, dass der Kläger die Mitarbeiterin für eine Stelle eingestellt hat, die für einen Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogen ausgeschrieben war, lässt keine andere Beurteilung zu.
Zum einen ist zu berücksichtigen, dass für die befristete Teilzeitbeschäftigung lediglich eine weitere Bewerbung vorgelegen hat, zum anderen konnte der Kläger aufgrund der mit der Stelle verbundenen Aufgaben auch beurteilen, dass die Mitarbeiterin aufgrund ihrer Erfahrungen die anfallenden Tätigkeiten auch ohne die umfassende Ausbildung eines Sozialarbeiters ausüben kann.

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 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	Handschuh	Swacek
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht