Geschäfts-Nr.: AS 07/15

Verkündet am 20.11.2015

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle

Diözese ROTTENBURG-STUTTGART

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

MAV

Klägerin

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagter

wegen: §§ 33, 35 MAVO[1]

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 20.11.2015

für Recht erkannt:

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

1. Es wird festgestellt, dass der Beklagte das Beteiligungsrecht der Klägerin nach § 35 Abs. 1 MAVO hinsichtlich der Eingruppierung von Frau D., Herrn K. und Herrn G. verletzt hat und verpflichtet ist, das Beteiligungsverfahren nachzuholen.

2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.

3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Der Beklagte beschäftigt in so genannten Zweckbetrieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom Jobcenter zugewiesen worden sind und für die ihm ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16e Abs. 1 SGB II gewährt wird. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in unterschiedlichen Einrichtungen wie zum Beispiel der Schreinerei und dem so genannten Fairkaufhaus beschäftigt. Die Schreinerei produziert Möbel und Einrichtungsgegenstände überwiegend für den Eigenbedarf des Beklagten, führt aber auch Aufträge für Dritte aus. Im Fairkaufhaus werden gebrauchte Gegenstände wie zum Beispiel Kleider, Möbel, Haushaltswaren aus Haushaltsauflösungen verkauft.
Die drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um deren Eingruppierung im vorliegenden Verfahren der Streit geht, sind in der Schreinerei – Herr G. – bzw. dem Fairkaufhaus – Frau D. und Herr K. – beschäftigt.
Die Parteien sind hinsichtlich der Rechtsstellung dieser Beschäftigten unterschiedlicher Auffassung.

Die Klägerin bringt vor, ihr seien bezüglich der drei Mitarbeiter vom Beklagten die Anträge zu deren Einstellung übermittelt worden. In allen drei Fällen habe sie der Einstellung zugestimmt, allerdings die Zustimmung zur Eingruppierung verweigert. Der Beklagte wende bei der Entlohnung dieser Mitarbeiter nicht die AVR an, sondern bezahle einen Festlohn, der unterhalb der Vergütung nach der AVR liege. Er vertrete die Auffassung, dass die AVR nicht anwendbar seien. Nach ihrer Auffassung sei aber der Ausschlussgrund nach § 3 AVR nicht gegeben, weshalb sie die Zustim-

mung zur Eingruppierung zu Recht verweigert habe. Es gehe bei dieser Mitarbeiterin bzw. diesen Mitarbeitern nicht um Arbeitstherapiemaßnahmen, sondern der Zuschuss des Jobcenters diene dazu, den Vermittlungshemmnissen im allgemeinen Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen. Es handele sich auch nicht um Mitarbeiter, die vorwiegend zu ihrer Betreuung beschäftigt würden.

Die Klägerin beantragt:

> Es wird festgestellt, dass der Beklagte das Beteiligungsrecht der Klägerin nach § 35 Abs. 1 MAVO hinsichtlich der Eingruppierung von Frau D., Herrn K. und Herrn G. verletzt hat und verpflichtet ist, das Beteiligungsverfahren nachzuholen.

Der Beklagte beantragt: Klageabweisung

Der Beklagte bringt vor, die drei Beschäftigten seien keine Mitarbeiter im Sinne von § 3 Abs. 1 MAVO. Aus diesem Grund habe er auch kein Zustimmungsverfahren eingeleitet. Es sei jahrelange Praxis in der Einrichtung, dass der Mitarbeitervertretung bezüglich solcher Beschäftigter lediglich die Unterlagen zur Kenntnis übermittelt würden. Ein Zustimmungsverfahren sei noch niemals durchgeführt worden, sehe man von Einzelfällen ab, bei denen es von vornherein festgestanden habe, dass der betreffende Mitarbeiter nach Ablauf der Förderung weiter beschäftigt werde. Es müsse berücksichtigt werden, dass die Zuschüsse nicht deshalb gezahlt würden, um günstigere Arbeitsleistungen zu erhalten. Er müsse für die Betreuung dieser Personen Personal abstellen. Es handele sich nicht um reguläre Arbeitsplätze. Die Stellen seien auch nicht im Stellenplan enthalten. Darüber hinaus würden diese Stellen auch nicht in einem herkömmlichen Bewerbungsverfahren ausgeschrieben. Vielmehr erhalte der Beklagte von der Agentur für Arbeit Vorschläge, die er nur begründet ablehnen könne. Es gehe dabei um die Integration in die Arbeitswelt. Für diese Beschäftigten bestehe auch keine Versicherungspflicht in der Zusatzversorgungskasse. Hinsichtlich dieser Beschäftigten müsse zumindest davon ausgegangen werden, dass für deren Eingruppierung die AVR nicht anwendbar seien, weil die Voraussetzungen von § 3d AVR vorlägen. Für diese Beschäftigten könne von den AVR abgewichen werden. Die Vergütung werde deshalb zulässigerweise am Mindestlohn orientiert.

Der Beklagte weist schließlich noch darauf hin, dass er für den Fall, dass er diese Beschäftigten nach dem Tarifgefüge der AVR eingruppieren müsste, seine Zweckbetriebe schließen müsse. Damit würde solchen Personen die Chance genommen, wieder Anschluss an den regulären Arbeitsmarkt zu bekommen.

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

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und begründet.

Die Klage ist zulässig.
Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind gemäß § 2 Abs. 2 KAGO zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht. Um eine solche Streitigkeit handelt es sich im vorliegenden Fall. Die Klägerin bringt vor, der Beklagte habe ihr Beteiligungsrecht nach § 35 MAVO verletzt.

2. Die Klage ist auch begründet.
a. Die drei Personen sind Mitarbeiter der Beklagten im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.
Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ist nach der Einstellung einzugruppieren (§ 35 MAVO). Diese Bestimmung steht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Einstellung des Mitarbeiters (§ 34 MAVO). Sowohl bei der Einstellung als auch bei der Eingruppierung steht der Mitarbeitervertretung ein Zustimmungsrecht zu.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Ordnung sind Personen, die bei einem Dienstgeber aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses tätig sind (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 MAVO). Diese Voraussetzung erfüllen die drei Beschäftigten. Der Beklagte er-

hält für sie einen Zuschuss nach § 16e SGB II. Für eine derartige Förderung ist Leistungsvoraussetzung, dass zwischen dem Dienstgeber und der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein Arbeitsverhältnis begründet wird.

b. Die Voraussetzungen für eine Ausnahme vom Mitarbeiterstatus nach § 3 Abs. 2 Nr. 6 MAVO liegen nicht vor. Nach dieser Ausnahmeregelung gelten nicht als Mitarbeiter Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient. Diese kirchenrechtliche Regelung entspricht im staatlichen Betriebsverfassungsrecht § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG und im Personalvertretungsrecht § 4 Abs. 5 Nr. 2 BPersVG. Notwendig ist, dass die Beschäftigung der genannten Zielsetzung dient, also als Mittel zur Behebung eines in der Person des Beschäftigten liegenden Mangels eingesetzt wird (KAGH, Urteil vom 19. März 2010, M 13/09).
Der Beklagte erhält für alle drei Beschäftigten von der Agentur einen Beschäftigungszuschuss von bis zu 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Förderungsvoraussetzung ist dabei, dass der erwerbsfähige Hilfsbedürftige langzeitarbeitslos ist und durch mindestens zwei weitere in seiner Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt ist. Langzeitarbeitslos im Sinne von § 18 SGB II sind solche Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren. Unter die Vermittlungshemmnisse sind zu subsumieren höheres Lebensalter, Migrationshintergrund, fehlende berufliche oder schulische Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen oder Suchtprobleme.
Da die Förderung gewährt wird, ist davon auszugehen, dass diese Voraussetzungen bei den Beschäftigten gegeben sind. Daraus folgt zugleich, dass die durch den Beschäftigungszuschuss geförderte Beschäftigung nicht als Mittel zur Behebung physischer, psychischer oder sonstiger in der Person des Beschäftigten liegenden Mängel eingesetzt wird (vergleiche KAGH a. a. O.).
Von den Parteien werden auch keine Umstände vorgetragen, die eine abweichende Beurteilung zulassen würden. Der Beklagte trägt hierzu vor, dass er die Zweckbetriebe nur deshalb betreibe, um die betreffenden Personen unter sozialpädagogischer und fachlicher Anleitung durch die Beschäftigung wieder in die Lage zu versetzen, den Weg in die Berufswelt zurückzufinden. Diese Aufgabe werde durch den betriebsinternen Sozialdienst durchgeführt.

Auch nach dem beschriebenen Zweck kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigung vorwiegend therapeutischen Zwecken dient, sondern er entspricht genau dem, was mit der gesetzlichen Förderung erreicht werden soll. Die Förderung dient gerade auch dazu, einen Ausgleich für die geringere Leistungsfähigkeit des Beschäftigten und des zusätzlichen Betreuungsaufwandes zu verschaffen.

c. Zur Einstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gehört auch deren Eingruppierung. Die Eingruppierung ist die Einordnung des einzelnen Mitarbeiters in ein vorgegebenes kollektives Entgeltschema unter Berücksichtigung der übertragenen Arbeitsaufgabe (BAG, Urteil vom 12.12.2000, 1 ABR 23/00). Bei der Eingruppierung geht es um die Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen seiner auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Vergütung durch Zuordnung zu einer Lohn-, Gehalts-, Vergütungs-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe durch den Dienstgeber (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Auflage, § 35, Rn. 5).
Dabei ist zu beachten, dass die Festsetzung nach einem vorgegebenen Vergütungssystem einer kircheneigenen Vergütungsregelung, die durch die KODA oder die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes auf dem Wege des vorgeschriebenen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens als kirchliches Gesetz erlassen worden ist, zu erfolgen hat (KAGH, Urteil vom 30.11.2006, M 02/06).

Die Beklagte weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass hinsichtlich der Mitarbeiterin und den beiden Mitarbeitern auf jeden Fall davon auszugehen sei, dass es sich um Mitarbeiter mit fortdauerndem Förderungsbedarf handele, die sich zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II befänden und in diesem Rahmen eine fachliche und sozialpädagogische Anleitung erhielten (§ 3d AVR). Aus diesem Grund komme eine Eingruppierung nach den AVR nicht in Betracht.

Aufgrund des bisherigen Vorbringens der Parteien kann nicht beurteilt werden, ob dieser Einwand des Beklagten zutreffend ist, da hierzu nicht genügend Tatsachen vorgetragen wurden.
Einer näheren Aufklärung dieser Umstände bedarf es nicht, da es nach Auffassung des Gerichts für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits darauf nicht ankommt.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Mitarbeiterbegriff nach der MAVO umfassender ist als der in anderen diözesanen Arbeitsvertragsordnungen verwendete Begriff des Mitarbeiters (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Auflage, Rn. 5).
Aber auch für den Fall, dass die Mitarbeiterin und die beiden Mitarbeiter vom Geltungsbereich der AVR ausgenommen wären, sind sie Mitarbeiter im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung und müssen bei ihrer Einstellung eingruppiert werden. Dies würde auch für den Fall gelten, dass bei der Festlegung der Vergütung ein nicht kirchengesetzlich legitimiertes Entgeltschema angewandt würde (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Auflage, Rn. 13).

d. Der Beklagte hatte der Klägerin lediglich die Unterlagen über die Einstellung der Mitarbeiterin und der beiden Mitarbeiter zur Kenntnis übersandt. Entsprechend seiner Rechtsauffassung wollte der Beklagte kein Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 1 MAVO einleiten. Dies stellt einen Verstoß dar, da die Einstellung und die Eingruppierung eines Mitarbeiters dem Zustimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterliegt.
Nachdem die Klägerin in der Übersendung der Unterlagen ihre Beteiligung im Zusammenhang mit der Einstellung gesehen hat und ihre Zustimmung erteilt hat, beschränkt sich der Verstoß auf die Nichtbeteiligung im Zusammenhang mit der Eingruppierung.
In einem solchen Fall kann die Mitarbeitervertretung neben der Feststellung des Verstoßes auch verlangen, dass das Beteiligungsverfahren nachzuholen ist (KAGH a.a.O.)

II.

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

III.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2a KAGO). Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat zwar in seinem Urteil vom 19.03.2010 (M 13/09) entschieden, dass ein Perspektiv-Jobber nicht unter die Bereichsausnahme nach § 3 Abs. 2 Nr. 6 MAVO zu zählen ist. Im vorliegenden Rechtsstreit geht es aber darüber hinaus um die Frage der Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Festlegung der Eingruppierung nach einem nicht kirchengesetzlich legitimierten Entgeltschema.

Rechtsmittelbelehrung

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder in dem Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs nach § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO 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 oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO 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 vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO 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	Schmid	Swacek
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht