

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 15.02.2018

Aktenzeichen: KAG Mainz M 15/17 Lb

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV

-Kläger-

2. MAV CV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 15.02.2018 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und P. für Recht erkannt:

- 1. Die versagte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S, geb. am xx.xx.19xx, in die Entgeltgruppe S 8b Ziff. 2 der Anlage 33 AVR wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von dem Dienstgeber eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S..

Der Kläger betreibt in Form eines Betreuungsvereins gesetzliche Betreuungen nach den Bestimmungen des BGB. Im Rahmen einer Stellenausschreibung konnte er keine ihm geeigneten Bewerber mit dem Studienabschluss Sozialarbeiter/Sozialpädagogen finden. Aus dem Kreis der Bewerber hat er sich für die neu eingestellte Mitarbeiterin S. entschieden. Diese ist seit dem 01.11.2016 als Mitarbeiterin in der Sozialarbeit in dem vom Kläger betriebenen Betreuungsverein angestellt und übt dort die Tätigkeiten einer vom Amtsgericht bestellten gesetzlichen Betreuerin bei etlichen behinderten Personen aus.

Frau S. ist gelernte Heilerziehungspflegerin und diplomierte Pflegefachwirtin. Entsprechend ihrem Ausbildungsberuf hat sie in der Vergangenheit bei diversen Arbeitgebern insbesondere Tätigkeiten in der Hilfe für Menschen mit geistiger und körperlicher Behinderung verrichtet. Daneben war sie drei Jahre lang Referentin an der Schule für Sozialwirtschaft, Fachrichtung Heilerziehungspflege. Bei einschlägigen Einrichtungen hat sie anschließend fünf Jahre lang die Tätigkeit einer Heimleiterin ausgeübt.

Mit Schreiben vom 02.11.2016 beantragte der Kläger die Zustimmung bei der MAV in die Eingruppierung der Vergütungsgruppe S 8b der Anlage 33 zur AVR. Bedingt durch einen Geschäftsführerwechsel haben die Beteiligten in der Folgezeit das Verfahren nicht weiter betrieben. Mit Schreiben vom 20.07.2017 beantragte der Kläger erneut bei der MAV die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 8b der Anlage 33. Die MAV hat der Einstellung zugestimmt nicht jedoch der Eingruppierung, da nach ihrer Auffassung die Mitarbeiterin S. in die Entgeltgruppe S 11b der Anlage 33 eingruppiert sei. Ein anschließend durchgeführtes Einigungsgespräch blieb

ergebnislos. Die Beklagte hat form- und firstgerecht der vom Kläger begehrten Eingruppierung widersprochen.

Der Kläger ist im vorliegenden Klageverfahren der Auffassung, Frau S. könne nur in die Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 eingruppiert werden, weil sie vertragsgemäß Aufgaben einer Mitarbeiterin in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung wahrnehme. Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11b scheidet aus, weil Frau S. – was unstreitig ist – keine Ausbildung als Sozialarbeiterin absolviert habe.

Der Kläger beantragt,

die versagte Zustimmung der MAV zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S., geb. am xx.xx.19xx, in die Entgeltgruppe S 8b Ziffer 2 der Anlage 33 AVR zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach Auffassung der MAV sei Frau S. in die Entgeltgruppe S 11b, hilfsweise S 11 eingruppiert, weil sie im Ausschreibungsverfahren der Stelle die geeignetste Bewerberin gewesen sei. Sie habe im Vorstellungsgespräch einen wesentlich besseren Eindruck hinterlassen als solche Bewerber, die einen einschlägigen Studienabschluss hatten. Im Übrigen werde Frau S. als gesetzliche Betreuerin nach den Bestimmungen des BGB vom zuständigen Amtsgericht persönlich bestellt und sei auch persönlich – und nicht der Betreuungsverein – für die Betreuungstätigkeit verantwortlich. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b sei angesichts der Gleichartigkeit der zu verrichtenden Tätigkeiten nicht zu rechtfertigen.

Der näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf dem Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anla-

gen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO-Limburg (im Folgenden: MAVO). Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die verweigerte Zustimmung der MAV ersetzen soll.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO die Zustimmung verweigert. Sie hat geltend gemacht, die beabsichtigte Eingruppierung der neu eingestellten Mitarbeiterin S. in die Entgeltgruppe S 8b sei nicht normgerecht, weil Frau S. im Hinblick auf die Gegebenheiten des vorliegenden Falles in die Entgeltgruppe S 11b einzugruppieren sei. Damit gilt die Zustimmung nicht nach Zeitablauf als erteilt.

Die von der Beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung von Frau S. in die Entgeltgruppe S 8b ist jedoch durch das Gericht zu ersetzen, weil die Zustimmungsverweigerung der MAV unbeeinträchtigt war. Die zutreffende Entgeltstufe ist zwischen den Parteien außer Streit.

Nach der Nr. I der Anlage 1 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR) richtet

sich die Eingruppierung eines Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der in Nr. (a) genannten Anlagen. Dabei ist der Mitarbeiter nach Nr. (b) dieser Bestimmung in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Die Eingruppierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach der Anlage 33 - Anhang B. Die gesamte Tätigkeit der Mitarbeiterin S. im Rahmen der ihr vom Gericht übertragenen Betreuungen von psychisch, geistig, körperlich oder seelisch behinderten Menschen stellt einen einheitlichen Arbeitsvorgang vor. Dazu zählt auch die Beratung von Interessenten in rechtlichen Betreuungsfragen, die Schulung und Begleitung von ehrenamtlichen Betreuern und die Planung und Organisation von Fortbildungsprogrammen für ehrenamtliche Betreuer, die Kooperation mit Fachdiensten, Netzwerkarbeit und Öffentlichkeitsarbeit. Hierbei handelt es sich um typische Tätigkeiten einer Mitarbeiterin in der Sozialarbeit im Sinne der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33.

Eine Eingruppierung der Mitarbeiterin S. in die Entgeltgruppe S 11b scheidet vorliegend offensichtlich aus. Unstreitig ist Frau S. keine ausgebildete Sozialarbeiterin mit einem staatlichen Abschluss und staatlicher Anerkennung. Frau S. zählt auch nicht zu den sonstigen Mitarbeitern der Entgeltgruppe S 11b, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. „Sonstige Mitarbeiter“ wird eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend der einschlägigen Ausbildung umfangreichen Fachwissens verlangt. Die Fähigkeiten und Erfahrungen des oder der Beschäftigten müssen dem jeweiligen Berufsbild - hier dem des Sozialarbeiters bzw. des Sozialpädagogen - grundsätzlich in seiner vollen Bandbreite entsprechen. Fähigkeiten und Erfahrungen in einem Teilgebiet sind nicht ausreichend (BAG v. 08.10.1987 – 4 AZR 151/96). Für eine Einstufung als „sonstige Mitarbeiterin“ im Sinne der Entgeltgruppe 11b bietet der vorliegende Sachverhalt bei der neu eingestellten und erstmals mit Tätigkeiten einer Sozialarbeiterin

betrauten Mitarbeiterin S. keine Anhaltspunkte. Ihre bei ihren früheren Arbeitgebern ausgeübten Tätigkeiten entsprachen denen ihres Ausbildungsberufes als Heilerziehungspflegerin. Auch die Aufgabe einer Heimleitung ist nicht einschlägig. Die Beklagte hat auch keinen subsumtionsfähigen Sachvortrag geliefert, wonach die Ausbildung von Frau S. als diplomierte Pflegefachwirtin den einschlägigen gleichgestellten Ausbildungen nach der Hochziffer 13 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 – S 18 entsprechen.

Im Kern geht es der MAV um eine als ungerecht empfundene Eingruppierung der „Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern“ nur in die Entgeltgruppe 8b. Die Differenz zwischen den Entgeltgruppen 8b und 11b sei angesichts der Gleichartigkeit der Tätigkeiten nach Auffassung der MAV viel zu groß und damit nicht hinnehmbar. Dies zeige gerade der vorliegende Fall, weil Frau S. beim Einstellungsvorgang als geeigneter angesehen worden sei als diplomierte Sozialarbeiter, die sich im Bewerberkreis befunden hatten. Dieser Einwand ist unbegründet. Es ist Sache des Gesetzgebers und nicht des Gerichts, Gesetze zu erlassen und dabei legislativ bestimmte Bewertungen vorzunehmen. Das Gericht ist – von seltenen krassen Ausnahmefällen abgesehen - an das gesetzte Recht gebunden und muss prüfen, ob es von den Rechtsanwendern richtig gehandhabt worden ist. Das erkennende Gericht kann daher nicht etwa der Auffassung der MAV folgen, eine „gerechte“ Eingruppierung wäre eine solche in die Entgeltgruppe S 11. Weder die MAV noch das Gericht sind korrigierende „Ersatzgesetzgeber“.

Das von der Beklagten angesprochene „Abstandsgebot“ findet im Rahmen der Anlage 33 keine Anwendung.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen keine Gebühren erhoben.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht gegeben sind. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S

gez. P.

gez. K.