

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 04.11.2014

Aktenzeichen: KAG Mainz M 29/14 Tr

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. CV Alten- und Behindertenhilfe GmbH,

-Klägerin-

2. MAV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 04.11.2014 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und P. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 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 des neu eingestellten gelernten Gärtners E.

Die Klägerin hat Herrn E. ab dem 01.04.2014 als Gruppenhelfer in der Werkstatt für behinderte Menschen in den Caritaswerkstätten S. mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % eingestellt.

In der Werkstatt für behinderte Menschen gibt es verschiedene Arbeitsgruppen, u. a. auch den Bereich Landschafts- und Gartenbau. In diesem Bereich waren bis zum 31.03.2014 ständig drei Mitarbeiter als Gruppenleiter beschäftigt. Die Gruppenleiter betreuen eine Kolonne von etwa sechs behinderten Menschen. Diese Kolonnen verrichten auftragsbezogene gärtnerische Arbeiten bei Externen. Einer der drei Gruppenleiter ist der Mitarbeiter B., der zum Vorsitzenden der MAV gewählt worden ist und ab dem 01.04.2014 mit 50 % seiner Arbeitsleistung zur Verrichtung von MAV-Tätigkeiten freigestellt ist. An den Tagen, an denen Herr B. von der Arbeitsleistung als Gruppenleiter freigestellt ist, übernimmt der vertretungsweise für ihn eingestellte Mitarbeiter E. die Gruppe bei der Verrichtung der gärtnerischen Arbeiten. Bezüglich der im Einzelnen von Herrn E. zu verrichtenden Tätigkeiten wird auf seine umfangreiche Stellenbeschreibung vom März 2013 (Blatt 41 – 45 der Akte) hiermit Bezug genommen.

Die Klägerin beantragte am 14.03.2014 neben der Zustimmung zur Einstellung auch die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters E. in die Vergütungsgruppe 8 Nr. 46 der Anlage 2 zu den AVR. Während die MAV der Einstellung zugestimmt hat, hat sie der beabsichtigten Eingruppierung der Klägerin widersprochen, weil nach ihrer Auffassung vorliegend Herr E. in einer Einrichtung der Behindertenhilfe im Sozial- und Erziehungsdienst seine Tätigkeit verrichtet. Hier sei er in die Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 des Anhangs B der Anlage 33 einzugruppieren, weil er Tätigkeiten der beruflichen Anleitung bei der Arbeit mit der Gruppe erbringt. Nachdem eine Einigungsverhandlung zwischen den Parteien erfolglos verlaufen ist, beantragt die Klägerin vorliegend die Ersetzung der Zustimmung zu der von ihr beabsichtigten Eingruppierung durch das Kirchliche Arbeitsgericht.

Nach Auffassung der Klägerin

könne die Anlage 33 des Anhangs B vorliegend keine Anwendung finden, weil Herr E. nicht als Gruppenleiter, sondern nur als Gruppenhelfer einge-

stellt sei. Da die Anlage 33 die Tätigkeit des Gruppenhelfers nicht erwähne, müsse auf die allgemeinen Bestimmungen der Anlage 2 zurückgegriffen werden. Es läge ein Wertungswiderspruch vor, wenn der Gruppenleiter nach der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 Anlage 22 Anhang B vergütet werde und der Gruppenhelfer sich in derselben Entgeltgruppe befinden würde.

Die Klägerin beantragt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters E. in die Vergütungsgruppe S 8, Ziffer 46, Regelvergütungsstufe 1 der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen.

Die MAV beantragt,

die Klage abzuweisen,

weil nach ihrer Auffassung Herr E. nach dem eindeutigen Wortlaut der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 als Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung innerhalb der ihm anvertrauten Kolonne in der beruflichen Anleitung im Sinne dieser Entgeltgruppe tätig sei.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier im Sinne von § 37 Abs. 1 i. V. m. § 39 Abs. 1 Nr. 1 MAVO-Trier, weil die Parteien allein um die zutreffende Ein-

gruppierung des neu eingestellten gelernten Gärtners E. streiten. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Verweigert diese - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann hat der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO -Trier ersetzen zu lassen, wenn er an seiner divergierenden Rechtsauffassung festhalten will.

Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend aus tauglichen Gründen im Sinne von § 37 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 MAVO-Trier ihre Zustimmung verweigert, indem sie geltend gemacht hat, der Mitarbeiter E. dürfe nicht nach den allgemeinen Merkmalen der Anlage 2 eingruppiert werden, sondern müsse nach den speziellen Merkmalen der Anlage 33 Anhang B eingruppiert werden und dort in die Entgeltgruppe S 4 Nr. 3.

Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters E. ist jedoch nicht zu ersetzen, weil die MAV aus zutreffenden Gründen ihre Zustimmung verweigert hat.

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.

Herr E. verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Gärtner und ist als solcher im Arbeitsbereich mit der Funktion eines Gruppenhel-

fers in einer Werkstatt für behinderte Menschen der Klägerin beschäftigt. Eine Werkstatt für behinderte Menschen ist gem. § 136 Abs. 1 SGB IX eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne der §§ 133 ff. SGB IX und zur Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben, und zwar zur beruflichen Rehabilitation. In eine solche Werkstatt sind überwiegend eingliederungsfähige behinderte Menschen aufgenommen, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können (§ 136 Abs. 1 SGB IX). Der Begriff der „Werkstatt für behinderte Menschen“ im Sinne des SGB IX gilt einheitlich für das gesamte Sozialversicherungsrecht (vgl. hierzu im Einzelnen: Arbeitsrechtslexikon/Schwab: Werkstatt für behinderte Menschen I). Er gilt auch im Bereich der AVR.

Die in der Werkstatt für behinderte Menschen eingesetzten ausgebildeten Fachkräfte, wozu auch Herr E. als gelernter Gärtner zählt, sind nach den speziellen Regelungen der Anlage 33 Anhang B einzugruppieren, weil diese Anlage als Spezialregelung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne von § 1 Abs. 1 der Anlage 33 gilt. Dies sieht im Grundsatz auch die Klägerin so, da sie solche Mitarbeiter, die in der Anlage 33 Anhang B im Einzelnen enumerativ aufgeführt sind – dazu zählen etwa die Gruppenleiter - unzweifelhaft nach dieser Anlage eingruppieren will. Weil allerdings der Gruppenhelfer in den einzelnen Entgeltgruppen dieser Anlage nicht expressis verbis aufgeführt ist, heißt dies nicht, dass damit ein Rückgriff auf die allgemeinen Merkmale der Anlage 2 nötig wäre. Die Anlage 33 Anhang B gilt nicht nur für solche Mitarbeiter, die dort ausdrücklich erwähnt sind, sondern grundsätzlich für sämtliche Mitarbeiter, die im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne der Anlage 33 eingesetzt sind. Wäre die Auffassung der Klägerin zutreffend, dass die Tätigkeit des Herrn E. nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 dieser Anlage 33 Anhang B erfüllen würde, dann müsste er in einer der vorhergehenden Entgeltgruppen eingruppiert sein. Dann käme z.B. die Entgelt-

gruppe S 3 in Betracht, indem er ein „sonstiger Mitarbeiter“ sein könnte, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten wie ein Kinderpfleger oder ein Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung verrichten würde. Da die Klägerin im Streitfall jedoch die Zustimmung durch das Gericht nach den Merkmalen der Anlage 2 ersetzt haben will, ist die Klage schon insoweit abzuweisen.

Im Übrigen ist die Auffassung der Klägerin unzutreffend, dass Herr E. nicht die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 erfüllen soll. Herr E. ist ein Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gärtner und leitet die ihm anvertraute Kolonne von behinderten Menschen bei der Verrichtung der auftragsbezogenen gärtnerischen Arbeiten während der Abwesenheit des regulären Gruppenleiters in der Zeit dessen Freistellung zur Verrichtung von MAV-Tätigkeiten. Eine berufliche Anleitung in diesem Sinne erfasst auch die Arbeitstherapie im Rahmen der sozialen Rehabilitation nach der Anmerkung 21 zu dieser Entgeltgruppe. Insbesondere verrichtet Herr E. nicht nur und allein ausschließlich solche gärtnerischen Leistungen, die von einem ausgebildeten Gärtnergesellen selbständig zu erbringen sind, sondern er arbeitet in und mit den Mitgliedern der ihm anvertrauten Kolonne. Gerade bei der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen bedarf es seiner gesteigerten Aufmerksamkeit und einer besonders sorgfältigen Hinwendung zu den ihm anvertrauten behinderten Menschen. Dies ergibt sich nicht zuletzt auch aus der sehr umfangreichen Stellenbeschreibung, die von der Klägerin für Herrn E. erstellt worden ist.

Soweit die Klägerin bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 einen Wertungswiderspruch sieht, weil auch die Gruppenleiter nach dieser Entgeltgruppe eingruppiert sein sollen, ist dies aus mehrfacher Hinsicht unzutreffend. Die Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen sind in der Regel Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Handwerker mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation (Entgeltgruppe S 6 Nr. 5 der Anlage 33 Anhang B). Sie sind damit

deutlich höher eingestuft als dies bei Herrn E. der Fall ist. Sollte ein solcher Gruppenleiter über die in der genannten Entgeltgruppe erwähnte sonderpädagogische Zusatzqualifikation nicht verfügen - die Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, dass dies bei der Klägerin nicht der Fall ist -, so mag es durchaus sachlich geboten sein, dass dann für beide eine Eingruppierung nach der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 in Betracht kommen kann. Die dann erfolgte Gleichstellung ist eine Wertung des Gesetzgebers und keine Frage der Rechtsanwendung. Wenn der Gesetzgeber meint, ein Gruppenleiter ohne sonderpädagogische Zusatzqualifikation sei gleich zu vergüten wie ein gelernter Facharbeiter, der in der Anleitung der Behindertenhilfe tätig ist, so entspricht dies seiner freien gesetzgeberischen Einschätzungsprärogative. Diese Gleichstellung stellt zugleich einen Anreiz für den Gruppenleiter dar, sich zu qualifizieren und die sonderpädagogische Zusatzausbildung zu erwerben. An diese gesetzgeberische Entscheidung ist sowohl die Klägerin als auch das erkennende Gericht gebunden. Die Auffassung der Klägerin ist noch aus einem weiteren Grund unzutreffend. Es läge in gleicher Weise ein Wertungswiderspruch vor, wenn ein gelernter Facharbeiter, der in einer Einrichtung im Sinne der Entgeltgruppe S 4 Nr. 3 eingesetzt wird und keinerlei Kontakt mit den dort tätigen behinderten Menschen oder anderen Mitarbeitern hat, sondern alleine als Geselle (als „Solist“) in seinem Beruf arbeiten würde, in gleicher Weise eingruppiert wäre wie sein Kollege, der gleiche qualifizierte gärtnerische Tätigkeiten zu verrichten und zusätzlich noch ihm anvertraute behinderte Menschen anzuleiten hat. Letzteres ist ungleich verantwortungsvoller und höherwertiger als eine bloße Gesellentätigkeit.

Nach alledem konnte die Klage keinen Erfolg haben.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich überhaupt stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S.

gez. P.

gez. M.