

**Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster,
nordrhein-westfälischer Teil**

Az.: 1/23 -KAG Münster

Urteil

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in dem Rechtsstreit

Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH, XXX	- Klägerin -
---	--------------

<u>Verfahrensbevollmächtigte:</u>	XXX
-----------------------------------	-----

gegen

Mitarbeitervertretung Altenzentrum XXX	- Beklagte -
--	--------------

<u>Verfahrensbevollmächtigter:</u>	XXX
------------------------------------	-----

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, durch die

Vorsitzende Richterin	XXX
sowie den beisitzenden Richter	XXX
und die beisitzenden Richterin	XXX

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26.05.2023 entschieden:

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die Entgeltgruppe P 4 Anhang D Anlage 32 AVR wird ersetzt.
2. Die notwendigen Auslagen der Beklagten trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin begehrt die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX nach Maßgabe der Anlage 32 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas).

Die Klägerin ist u. a. Trägerin des Altenzentrums XXX, deren gewählte Mitarbeitervertretung die Beklagte ist.

Im Altenzentrum XXX erfolgte im Jahr 2021/2022 eine Umstrukturierung. Anstelle der bislang im Eingangsbereich vorgehaltenen Rezeption, an der auch die Mitarbeiterin XXX tätig war, trat an selber Stelle ohne bauliche Veränderung ein sogenannter „Pflegerstützpunkt Erdgeschoss“. Von den, bislang den an der Rezeption tätigen Mitarbeiterinnen zugewiesenen Aufgaben, wies die Klägerin ab dem 01.01.2022 folgende Tätigkeiten der Verwaltung bzw. der Einrichtungsleitung zu: Kommunikation mit der Heimaufsicht, Bereitstellung von Dienstplänen für die Heimaufsicht, Fortbildungsmanagement (Dokumentation des Fortbildungsstandes von Mitarbeitern), Bestellung von Material für die administrativen Bereiche.

In der Vergangenheit war die Mitarbeiterin XXX in die Anlage 2 der AVR Caritas eingruppiert.

Zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung bot die Klägerin der Mitarbeiterin XXX eine Pflegestelle im neuen „Pflegerstützpunkt Erdgeschoss“ mit folgenden Tätigkeiten an:

- Orientierungshilfe und Ansprechpartner für Bewohner/innen.
- administrative Aufgaben, insbesondere als Unterstützung für die Bewohner/innen (u.a. Bearbeitung und Weiterleitung von Anträgen, Hilfe bei Postangelegenheiten etc.).
- Vermittlung von Telefonaten oder sonstigen Kontakten für die Bewohner/innen.
- Einnahme und Ausgabe von Barbeträgen inkl. Dokumentation.
- Aufnahme von Bedürfnissen und Unterstützung von Bewohner/innen während des Aufenthalts außerhalb des Wohnbereiches.
- Mithilfe bei der Koordination und Administration bei Ein- und Auszug der Bewohner/innen.

Mit Schreiben vom 21.03.2022 (vgl. Anlage K 3) beantragte die Klägerin die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung und zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die Entgeltgruppe P 4 Anhang D Anlage 32 AVR Caritas. Die Beklagte stimmte der Einstellung zu, verweigerte jedoch die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung. Am 27.06.2022 fand erfolglos eine Einigungsverhandlung zwischen den Parteien statt. Mit Schreiben vom 30.06.2022 erklärte die Beklagte, sie bleibe bei der Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 4 Anhang D Anlage 32 AVR sei zutreffend. Die Mitarbeiterin XXX übe Tätigkeiten als Pflegehelferin aus. Bei den von Frau XXX auszuübenden Tätigkeiten handele es sich um einen einheitlichen Arbeitsvorgang, da die pflegerischen Tätigkeiten auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet seien. Aufgabe der Pflegekräfte im Pflegestützpunkt Erdgeschoss sei es, Unterstützungsleistungen zu erbringen, die die Selbständigkeit der Bewohner in den verschiedenen Lebens-/Alltagssituationen soweit wie möglich erhalte und bestmöglich fördere. Frau XXX unterstütze als Pflegehilfskraft die Pflegehelfer/innen und Pflegefachkräfte, die auf den Wohnbereichen tätig seien. Unstreitig wurde Frau XXX von der Pflegedienstleiterin eingewiesen in diverse pflegespezifische Vorschriften und Abläufe. Die Aufgaben der Frau XXX sind die Ansprache der Bewohner, die ihren Wohnbereich verlassen haben und die Begleitung im Erdgeschoss sowie sicher in den Wohnbereich zurück. Sie unterstützt die Wohnbereiche beim Medikamentenmanagement, indem sie mit Apotheken und Ärzten kommuniziert und dafür Sorge trägt, dass die Medikamente der einzelnen Bewohner rechtzeitig vorrätig sind. Darüber hinaus ist sie Ansprechpartnerin für Angehörige und für die Belange der Bewohner. Sie hat Zugang zur Pflegedokumentation und trägt selbständig Pflegeberichte in die entsprechende Software ein, wenn ein Bewohner den Wohnbereich verlässt und sich im Erdgeschoß aufhält und ggf. Unterstützung benötigt. Des Weiteren steht sie im Austausch mit der Leistungsabrechnung rund um Fragen der Grundpflege.

Die Klägerin beantragte,

die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die Entgeltgruppe P 4, Anhang D, Anlage 32 AVR, zu ersetzen.

Die Beklagte beantragte,

die Klage abzuweisen.

Sie habe die Zustimmung zur Eingruppierung zu Recht verweigert. Die Mitarbeiterin XXX erfülle die Voraussetzung für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 4 Anhang D Anlage 32 AVR nicht. Auch bei einer Veränderung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs habe sich an dem Berufsbild der Pflegefachkraft und der Pflegehilfskraft wenig verändert. Der Mitarbeiterin seien lediglich 6 Unterpunkte der deutlich umfangreicheren Stellenbeschreibung Pflegefachkraft übertragen worden. Damit führe sie einen Großteil der pflegetypischen Tätigkeiten eben nicht aus. Auch nach der Umstrukturierung würden der Mitarbeiterin XXX überwiegend Tätigkeiten übertragen, die sie als Rezeptionsmitarbeiterin bereits ausgeübt habe. Es würden weiterhin Empfangs – und Verwaltungstätigkeiten ausgeübt. Die Tätigkeiten von Pflegehilfskräften bezögen sich überwiegend auf die pflegerische Versorgung. Dies zeige auch ein Vergleich mit der Prüfungsordnung Pflegefachassistenz. Dort umfasst der Bereich „Unterstützung und Begleitung bei der Lebensgestaltung“ unstreitig lediglich 40 von insgesamt 700 Unterrichtsstunden. Die Beklagte verweist weiter darauf, dass Maßnahmen zur Unterstützung von Pflegebedürftigen

nicht nur und ausschließlich von Pflegekräften erbracht würden, sondern auch andere Berufsgruppen zum Einsatz kämen, wie z. B. Betreuungsassistenten, hauswirtschaftliche Kräfte, Ergotherapeuten oder Sozialpädagogen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 26.05.2023 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX hat Erfolg.

I.

1. Die Klage ist zulässig.
 - a. Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitsachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Das vorliegende Verfahren betrifft eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung. Die Klägerin begehrt nach § 33 Abs. 4 i.V. m. § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Münster die Ersetzung der Zustimmung zu einer Eingruppierung. Das Kirchliche Arbeitsgericht ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO örtlich zuständig, da die Beklagte ihren Sitz in dessen Dienstbezirk hat.
 - b. Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf nach § 35 Abs. 1 Nr. 1, § 33 Abs. 1 MAVO der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber unterrichtet nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung. Sowohl das Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 2 MAVO und die Einigungsverhandlung nach § 33 Abs. 3 MAVO sind ordnungsgemäß durchgeführt worden. Es ist damit davon auszugehen, dass der „vorgerichtliche Teil“ des Zustimmungsverfahrens ohne Einigung ordnungsgemäß abgeschlossen wurde.
 - c. Das Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin für die Zustimmungsersetzung ergibt sich aus § 33 Abs. 4 MAVO, wonach der Dienstgeber in den Fällen des § 35 MAVO das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert hat.

Die Beklagte hat die Zustimmung zu der von der Klägerin vorgesehenen Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX verweigert. Sie stützt sich auf Verweigerungsgründe, die zumindest unter § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO eingeordnet werden können.

2. Die zulässige Klage ist begründet. Die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die Entgeltgruppe P 4 Anhang D Anlage 32 AVR ist zu ersetzen. Die Beklagte hat die von der Klägerin erbetene Zustimmung im Ergebnis zu Unrecht verweigert.

- a. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen Einordnung in ein vorgegebenes Entgeltschema. Es handelt sich dabei um einen Akt der Rechtsanwendung durch den Dienstgeber. Hieran ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die Anwendung allgemeiner und interpretationsbedürftiger Vergütungsmerkmale im Einzelfall zutreffend erfolgt (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, § 35 Rd 5 ff.). Die in § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO vorausgesetzte Pflicht des Dienstgebers zur Eingruppierung und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung dient der Transparenz und der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit (vgl. Eichstätter Kommentar - Schmitz, § 35 MAVO Rd 4).

Die für die Eingruppierung maßgeblichen Grundsätze sind in Anlage 1 Abschnitt 1 B zu den AVR Caritas wie folgt geregelt:

„I. Eingruppierung

- (a) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2D, 2E, 21A, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.
- (b) Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

...“

- b. Für die Mitarbeiterin XXX, die in der Einrichtung Altenzentrum XX als Mitarbeiterin im Pflegestützpunkt Erdgeschoß eingesetzt wird, gilt die Anlage 32 zu den AVR Caritas, die besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst enthält. Da die Mitarbeiterin XXX nicht über eine entsprechende Ausbildung verfügt, ist eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 „Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit“ zutreffend.

Bei den der Mitarbeiterin XXX übertragenen Tätigkeiten handelt es sich um einen Arbeitsvorgang mit dem Arbeitsziel der Unterstützung und Hilfestellung für die Bewohner bei der Lebensführung.

Die Mitarbeiterin XXX ist Mitarbeiterin in der Pflege.

Der Pflegebegriff ist in den AVR nicht definiert. Ausweislich der Vorbemerkung zur Anlage D umfasst die Bezeichnung „Pflegehelfer“ auch Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelfer. Die Bezeichnung „Pfleger“ umfasst Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen. Im Wortlaut der AVR finden sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Vertragsparteien hinsichtlich des Begriffs der Pflege eine Beschränkung auf typische pflegerische Tätigkeiten wie Grund- und Behandlungspflege aufnehmen wollten. Nach dem allgemeinen Sprachverständnis reduziert sich der Begriff der Pflege ebenfalls nicht auf Tätigkeiten der Grund- und Behandlungspflege, sondern hat einen weitaus weitergehenden Inhalt. Nach der Definition des International Council of Nurses (zitiert nach LAG Hamm 16.02.2016 - 7 TaBV 77/15) umfasst „Pflege ... die eigenverantwortliche Versorgung und Betreuung, allein oder in Kooperation mit anderen Berufsangehörigen, von Menschen aller Altersgruppen, von Familien oder Lebensgemeinschaften sowie von Gruppen und sozialen Gemeinschaften, ob krank oder gesund, in allen Lebenssituationen. Pflege schließt die Förderung der Gesundheit, Verhütung von Krankheiten und die Versorgung und Betreuung kranker, behinderter und sterbender Menschen ein ...“. Hieran wird deutlich, dass auch die Betreuung alter Menschen im Sinne von Begleitung und Unterstützung bei täglichen Aufgaben Pflege sein kann, ohne dass es z.B. auf die Durchführung der Grundpflege ankommt.

Im Sinne dieses weit verstandenen Pflegebegriffs übt die Mitarbeiterin XXX pflegerische Tätigkeiten aus. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass sie Zugriff auf die Pflegedokumentation hat und dort bei Bedarf selbst Eintragungen vornehmen kann. Sie begleitet die Bewohner aus dem Wohnbereich ins Erdgeschoß bzw. wieder zurück. Damit wird der Aufenthaltsradius der Bewohner erweitert, die Beweglichkeit und die Tagesgestaltung gefördert. Auch die Verwaltung der Barkasse der Bewohner, sowie die Unterstützung der Bewohner z. B. im Bereich Medikamentenmanagement sind Aufgaben, die der Pflege zuzuordnen sind. Dazu gehört auch die Bearbeitung des Beschwerdemanagements bezüglich der Wäscheversorgung und die Initiierung und Koordinierung von Terminen. Alle diese Aufgaben sind, auch wenn sie administrativen Charakter haben, bewohnerbezogen und entlasten die Pflegekräfte in den Wohnbereichen.

Die übertragenen Tätigkeiten und auch die Verwaltungstätigkeiten stehen in unmittelbarem Bezug zu den Bewohnern, damit handelt es sich hierbei

schwerpunktmäßig um pflegerische Tätigkeiten im Sinne eines weiten Pflegebegriffs. Die Tätigkeiten, die die Klägerin Frau XXX übertragen hat, sind auch nicht zu vergleichen mit Tätigkeiten z. B. im Rahmen der Leistungsabrechnung. Dort handelt es sich ausschließlich um verwaltungsbezogene Tätigkeiten, auch wenn diese indirekt den Bewohnern zugutekommen.

Soweit die Beklagte darauf verweist, der Mitarbeiterin XXX seien lediglich 6 Unterpunkte aus der Stellenbeschreibung Pflegefachkraft übertragen worden, so ist dies zutreffend. Die Tatsache, dass lediglich ein Teilbereich der Tätigkeiten einer Pflegekraft übertragen wurde, rechtfertigt jedoch kein anderes Ergebnis. Im Sinne des o.g. Pflegebegriffs sind diese Tätigkeiten pflegerische Tätigkeiten und für den gesamten Arbeitsvorgang prägend. Die Klägerin hat unstreitig reine Verwaltungsaufgaben auf die Verwaltungsabteilung bzw. die Einrichtungsleitung übertragen. Damit obliegen der Mitarbeiterin XXX im wesentlichen bewohnernahe Tätigkeiten, die im Sinne eines weiten Pflegebegriffs als pflegerische Aufgaben zu werten sind. Vor dem Hintergrund der unstreitigen Übertragung von bewohnerferneren Aufgaben auf Verwaltungsbereiche musste das Gericht davon ausgehen, dass die Mitarbeiterin XXX zu mindestens der Hälfte ihrer Arbeitszeit Tätigkeiten ausübt, die eine Eingruppierung in die Anlage 32 Anhang D als Pflegehilfskraft rechtfertigen.

Nach all dem ist Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die Entgeltgruppe P 4 des Anhang D der Anlage 32 AVR Caritas zu ersetzen.

Eine Entscheidung über die Stufenzuordnung ist nicht veranlasst, da der Antrag keine Stufe enthält und die derzeitige Stufenzuordnung zwischen den Parteien offenbar nicht im Streit steht.

II.

Gerichtsgebühren werden nach § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO nicht erhoben. Der Kostenausspruch, wonach der Klägerin die notwendigen Auslagen der Beklagten zu tragen hat, beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i.V.m. § 17 Abs. 1 Satz 1 MAVO.

Ein Grund für die Zulassung der Revision nach § 47 Abs. 2 KAGO ist nicht ersichtlich. Die Rechtssache hat insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 47 Abs. 2 Buchstabe A KAGO. Es handelt sich um die Entscheidung eines Einzelfalls im Zusammenhang mit der Eingruppierung einer Mitarbeiterin.

Rechtsmittelbelehrung:

(1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

(2) Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(3) Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der 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.

XXX

Vorsitzende Richterin