

Kirchliches Arbeitsgericht  
erster Instanz für das  
Erzbistum Paderborn

Aktenzeichen: VI / 18

Urteil

In dem Rechtsstreit

Katholische ... XX-GmbH,

Klägerin

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte XX

g e g e n

Mitarbeitervertretung der XX, vertr. d. d. Vorsitzende Frau XX

Beklagte

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte XX

w e g e n

Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn auf die mündliche Verhandlung vom 10. Juli 2018 durch den Vorsitzenden Richter Suwelack und die beisitzenden Richter Dr. Dickmann und Wosnitza

für R e c h t erkannt:

Unter Klageabweisung im Übrigen wird die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Frau ZZ in die Vergütungsgruppe 10, Ziffer 7, der Anlage 2 zu den AVR ersetzt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

<sup>1</sup>Die Parteien streiten um die Eingruppierung der im Jahre 1961 geborenen Mitarbeiterin der Klägerin, Frau ZZ.

<sup>2</sup>Die ... Klägerin, beschäftigt ca. 2500 Mitarbeiter. Sie betreibt neben einem Verbund von Kliniken in XX, XX, XX u.a. Seniorenhäuser, darunter das A-Seniorenhaus in B. Die Beklagte ist die u.a. für die Seniorenhäuser gebildete Mitarbeitervertretung.

<sup>3</sup>Die Klägerin ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen. In ihren Einrichtungen wendet sie die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) an. Deren Geltung in der jeweiligen Fassung hat sie im Dienstvertrag mit der Frau XX vereinbart.

<sup>4</sup>Um Zustimmung zu deren Einstellung und zur Eingruppierung bat die Klägerin die Beklagte unter dem 19./20. 12. 2017. Als vorgesehene Tätigkeit und Einsatzort waren angegeben: zusätzliche Betreuungskraft gem. § 53c SGB XI für das Seniorenhaus A. Bei diesem Seniorenhaus handelt es sich lt. eigenem Webauftritt um ein „offenes Haus für ältere und pflegebedürftige Menschen“. Das Angebot umfasst Seniorenwohnungen, Kurzzeitpflege und die vollstationäre Pflege.

<sup>5</sup>Beschäftigungsbeginn war der 15. 1. 2018. Die Eingruppierung war im Vertrag und im Zustimmungsantrag vermerkt mit: Vergütungsgruppe Anl. 2 AVR 11 Ziff. 1. Frau ZZ verfügt gem. Zertifikat vom 11. 12. 2017 über die Qualifikation als „zusätzliche Betreuungskraft“ nach § 53c SGB XI im Sinne der dazu ergangenen Betreuungskräfte-Richtlinien (RL). Diese RL sind spätestens mit der Klageschrift auch der Beklagten zugegangen.

<sup>6</sup>Die Beklagte stimmte am 21./22. 12. 2017 der Einstellung zu, nicht jedoch der Eingruppierung, unter Verweis auf Anl. 2 AVR 10 Ziff. 1, die sie für zutreffend halte.

<sup>7</sup>Die Einigungsverhandlung fand am 3. 1. 2018 statt; die Klägerin schlug vergleichsweise Eingruppierung in VG 10 Ziff. 7 vor. Die Beklagte blieb mit Schreiben vom 3./5. 1. 2018 bei ihrer Zustimmungsverweigerung mit gleichbleibender Begründung.

<sup>8</sup>Die Klägerin beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau ZZ in die Vergütungsgruppe 11, Ziff. 1,

hilfsweise

in Vergütungsgruppe 10, Ziffer 7

der Anlage 2 zu den AVR zu ersetzen.

<sup>9</sup>Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

<sup>10</sup>Sie hält die der Beklagten zur Eingruppierung gegebene Information für unzureichend und den Klagevortrag für unsubstantiiert. Es fehle an einer konkreten Stellenbeschreibung und Zuordnung der Frau ZZ übertragenen Arbeitsvorgänge. Vergütungsgruppe 11 enthalte keinen Auffangtatbestand und komme daher grundsätzlich nicht zur Anwendung. Für Frau XX sei eine fachliche Einarbeitung erforderlich; einschlägig sei demnach Vergütungsgruppe 10 Ziff. 1 der Anlage 2 zu den AVR.

<sup>11</sup>Das Gericht hat die Parteien persönlich angehört, auf die Sitzungsniederschrift vom 10. Juli 2018 wird verwiesen. Im Übrigen wird auf die von den Parteien zu den Akten gereichten Schriftsätze und deren Anlagen Bezug genommen.

#### <sup>12</sup>Entscheidungsgründe

1. Die auf §§ 33 Abs. 4, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO gestützte Klage ist zulässig, §§ 2 Abs. 2, 8 Abs. 2 Buchst. a), 10, 28 KAGO.

<sup>13</sup>2. Die Klägerin ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen. Zusage Vereinbarung im Dienstvertrag mit Frau XX gilt für das Dienstverhältnis die Arbeitsvertragsordnung der Caritas in ihrer jeweiligen Fassung. Nach Abschnitt I, Buchst. a) und b) der Anlage 1 zu den AVR erhält sie Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die sie eingruppiert ist.

<sup>143</sup>. Die Beklagte hat das ihr zustehende Mitbeurteilungsrecht über die zutreffende Eingruppierung ausgeübt. Ihre Rüge, die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung verstoße gegen Eingruppierungsvorschriften der AVR, vielmehr sei Frau ZZ eine andere Vergütungsgruppe zuzuweisen, ist eingruppierungsrelevant (§ 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO). Die Zustimmung der Beklagten gilt demnach als verweigert und ist auch nicht gem. § 33 Abs. 3 MAVO zufolge Fristversäumnis als erteilt anzusehen.

<sup>15</sup>Im Übrigen sind die Formalien des in § 33 Abs. 2 bis 4 MAVO geregelten Zustimmungsverfahrens gewahrt. Das gilt auch für die in § 33 Abs. 2 S. 1 MAVO vorgesehene Unterrichtung der Beklagten, die umfassend zu sein hat. Dementsprechend hat die Beklagte auch in ihrer letzten – vorprozessualen – Erklärung zu ihrer Zustimmungsverweigerung vom 3. 1. 2018 nicht einen Mangel der Unterrichtung geltend gemacht. Vielmehr hat sie substantiiert eine andere Vergütungsgruppe als zutreffend bezeichnet. Auch der von der Klägerin mit der Klageschrift vorgelegte Aktenvermerk über das Einigungsgespräch sowie die vielfältigen vorangegangenen Eingruppierungsverfahren in vergleichbaren Fällen lassen den Schluss auf eine umfassende Kenntnis der Beklagten betreffend die hier zur Debatte stehende Stellenbewertung zu.

<sup>164</sup>. Die Anlagen 22 und 32 AVR sind nach ihrem jeweils in § 1 genannten Geltungsbereich für das Dienstverhältnis der Frau ZZ nicht einschlägig. Somit verbleibt es für deren Einreihung in die zutreffende Vergütungsgruppe bei den in Anlage 2 aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen.

<sup>175</sup>. Im Dienstvertrag ist ausdrücklich „Einstellung für die Tätigkeit . . . als Betreuungskraft“ vereinbart. Frau ZZ war aktuell mit Zertifikat über ihre „Qualifizierung“ als „zusätzliche Betreuungskraft nach § 53 c SGB XI“ ausgestattet. Das ist im Zustimmungsantrag der Klägerin vermerkt.

<sup>18a</sup>) Die Leistungsbeschreibung für die Tätigkeit der Frau ZZ ist dem Katalog der RL (§ 2 Abs. 2) entnommen; insoweit wird auf die der Klageschrift beigefügte Anlage Bezug genommen. Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich deren Maßgeblichkeit bestätigt. Da die Tätigkeit der Frau ZZ auf einen stets gleichbleibenden Arbeitserfolg abzielt, handelt es sich bei ihrer Tätigkeit um einen einheitlichen Arbeitsvorgang, der auf die Motivierung zu Alltagsaktivitäten gerichtet ist.

<sup>19</sup>b) Dem Arbeitsvorgang und seinen Ausdifferenzierungen nach (§ 2 der RL) sowie nach dem Vortrag der Parteien kommen für die Einreihung der Frau ZZ folgende Vergütungsgruppen (VG) in Betracht: VG 11 Ziffer 1, VG 10 Ziffer 7 oder VG 10 Ziffer 1.

<sup>20</sup>Die Merkmale lauten in der genannten Reihenfolge:

- Hauswirtschaftliche, gärtnerische und landwirtschaftliche Hilfskräfte sowie Reinigungskräfte
- Helfer in sonstigen sozialen Einrichtungen
- Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist (zu beachten: diese Eingruppierung bietet nach 2-jähriger Bewährung einen Aufstieg nach Vergütungsgruppe 9 Ziffer 3).

<sup>21</sup>c) Die Vergütungsgruppe 11 Ziffer 1 ist für eine ähnliche Tätigkeit als „Alltagsbegleiter“ von den AVR selbst vorgesehen und zwar in Anl. 22 (§ 4: Eingruppierung in Vergütungsgruppe 11 Anlage 3). Vergütungsmäßig entspricht das dem von der Klägerin vorgeschlagenen Zugriff auf VG 11 Ziff. 1 der Anlage 2.

<sup>22</sup>Der wertende Vergleich zwischen dem Tätigkeitsfeld des Alltagsbegleiters und der zusätzlichen Betreuungskraft zeitigt jedoch nach Einsatzort, -umfeld und -umständen zu Lasten der letzteren deutliche Erschwernisse. Die bei einer Tätigkeit in der Altenwohn- und Pflegeeinrichtung vorgegebene Unterordnung, der dienstliche Rahmen und die wechselnden Bezugspersonen lassen einen Vergleich mit den einfachen Tätigkeiten des „Alltagsbegleiters“ nach Vergütungsgruppe 11 nicht zu. Diese von der Klägerin eingebrachte Lösungsalternative scheidet demnach aus.

<sup>23</sup>d) Die Differenzierung zwischen den Tätigkeitsmerkmalen Ziffer 7 (Klägerin) und Ziffer 1 (Beklagte) der Vergütungsgruppe 10, die jedenfalls im Übrigen der vorgeschriebenen Regelvergütung (Anlage 3) nach angemessen ist (wobei auch die von der Klägerin angedeutete Refinanzierung eine Rolle spielt), hängt damit entscheidend davon ab, ob „für die (Tätigkeit) eine fachliche Einarbeitung erforderlich“ ist.

<sup>24</sup>e) Das Gericht versteht unter einer „fachlichen Einarbeitung“ die gründliche Einführung in das Arbeitsfeld „vor Ort“. Sie umfasst vor allem eine soziale, organisatorische und sachliche Komponente (Ersterkenntnisse vermitteln über Vorgesetzte, Kollegen, die Organisationsstruktur am Arbeitsplatz, die Arbeitshilfsmittel, das Wann und Wie

der Arbeitsschritte, Eigenheiten der zu betreuenden Heimbewohner, oder z.B. die Bedienung einer Maschine u.s.w.). Dass dabei bestimmte soziale und fachliche Kompetenzen vorausgesetzt sind, ist eine davon zu unterscheidende Frage. Hätte der Normgeber (der AVR) mit „fachlicher Einarbeitung“ ein in der Person des Dienstnehmers liegendes Qualitätsmerkmal gemeint, hätte er das zum Ausdruck bringen müssen (können). Mit dem Merkmal „fachliche Einarbeitung“ ist über die Frage der vorab erforderlichen Kompetenz bzw. Qualifikation jedenfalls nichts gesagt.

<sup>25</sup>Das Gericht übersieht nicht, dass das Bundesarbeitsgericht die Qualifizierung der Betreuungskraft nach § 53c SGB XI als „Ausbildung“ (im Sinne freilich anders lautender tariflicher Einreihungsvorschriften des AWO-Tarifvertrages<sup>1</sup>) ansieht. Diese Wertung besagt allerdings nichts zum Tätigkeitsmerkmal der VG 10 Ziff. 1 der AVR. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes ist für die wertende Differenzierung zwischen den Merkmalen der Ziffer 1 und 7 der Vergütungsgruppe 10 nicht einschlägig.

<sup>26</sup>Die Gemeinsame Schlichtungsstelle der EKIR<sup>2</sup> neigt dazu, die Qualifizierungsmaßnahme (nach § 87b SGB XI, jetzt § 53c SGB XI) als „eingehende fachliche Einarbeitung“ anzusehen. Damit ist ein Tarifmerkmal aus der Entgeltordnung im „Bundesangestellten-Tarifvertrag, Kirchliche Fassung“ angesprochen. Die Schlichtungsstelle brauchte die Frage nicht zu entscheiden, da sie feststellte, dass die Beschäftigungsdienststelle selbst – also einrichtungsintern – die Betreuungskraft in einem Zeitraum von mehr als vier Wochen eingearbeitet hatte.

<sup>27f)</sup> Nach Auffassung des Gerichts fügt sich die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 10, Ziffer 7 in eine Beschlusslage der Bundeskommission des Caritasverbandes vom 14. 6. 2018<sup>3</sup> ein. Der Beschluss hat zwar noch nicht Gesetzeskraft erlangt, da die Approbation durch den Ortsbischof noch aussteht (§ 21 Abs. 4 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission). Gleichwohl ist die Auffassung der Kommission für die Auslegung der bisher geltenden Tätigkeitsmerkmale nicht ohne Bedeutung. Denn zufolge dieser Tarifeinigung gelten vom 1. 1. 2019 an neu geschaffene Einreihungen unter Ziffern 18 und 19, welche einen Bewährungsaufstieg nicht vorsehen (was bei einer Einreihung unter Ziffer 1 der Vergütungsgruppe 10 der Fall wäre). Hingegen bleibt es

<sup>1</sup> BAG, Beschluss v. 26. 4. 2017, 4 ABR 73/16, juris RN 47 ff

<sup>2</sup> 1 GS 24/2015, B. v. 24.3.2016

<sup>3</sup> Teil 1, Abschnitt 1, Betreuungskräfte, Absatz I „Anlage 2 zu den AVR“, Ziffern 1 und 2

nach dem genannten Beschluss (dort Abschn. II) für die demnächst „Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld“ genannten Beschäftigten in der ambulanten Pflege (sogar) bei der Einreihung in Vergütungsgruppe 11.

<sup>28</sup>Es würde dem erkennbaren Willen der Tarifparteien zuwider laufen, die Stelle der Frau ZZ vorerst mit einer den Bewährungsaufstieg nach VG 9 Ziffer 3 der Anlage 2 eröffnenden Eingruppierung in VG 10 Ziffer 1 auszustatten, wenn diese mit Übertritt in das Folgejahr (2019) wieder zu entziehen ist.

<sup>29</sup>g) Da Frau ZZ über die Qualifizierung nach § 53 c SGB XI vorab verfügte, war eine einrichtungsinterne fachliche Einarbeitung offensichtlich entbehrlich. Eine kurze – etwa wenige Tage umfassende – Einweisung mag stattgefunden haben. Sie erfüllt aber nicht das Merkmal einer fachlichen Einarbeitung, weil für diese ein größerer Zeitrahmen anzusetzen wäre. Für eine tatsächlich stattgehabte fachliche Einarbeitung der Frau ZZ im Seniorenhaus A, im Umfange von mehr als nur wenigen Tagen hat vorliegend keine der Parteien etwas vorgetragen.

<sup>30</sup>h) Deshalb trifft die Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7 zu, die Einreihung in Ziffer 1 der Anlage 2 ist zu verwerfen.

<sup>31</sup>6. Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst.

<sup>32</sup>7. Die Voraussetzungen der Zulassung der Revision nach § 47 Abs. 2 KAGO liegen nicht vor.

**RECHTSMITTELBELEHRUNG:**

Die Nichtzulassung der Revision kann mit der Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht 1. Instanz für das Erzbistum Paderborn, Domplatz 3, 33098 Paderborn, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

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.

gez. Suwelack

gez. Wosnitza

gez. Dr. Dickmann

ausgefertigt

Hustädte  
als Verwalter der Geschäftsstelle  
des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz  
für das Erzbistum Paderborn