



DIÖZESANES ARBEITSGERICHT

für den MAVO-Bereich Köln

Geschäftsstelle: Kardinal-Frings-Str. 12 - 50668 Köln

MAVO 24 / 2017

U R T E I L

In dem Verfahren

der
den Vorstand

e.V.

vertreten durch

- Kläger

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte

gegen

die Mitarbeitervertretung der
vertreten durch ihre erste Vorsitzende

e.V.

- Beklagte

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte

hat das Diözesane Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich Köln auf die mündliche Verhandlung vom 15.11.2017

- durch den Vorsitzenden Richter am LAG a.D. Manfred Jüngst
- durch die beisitzende Richterin Barbara-Therese Bahnschulte, als Beisitzer der Dienstgeberseite
- durch den beisitzenden Richter Rüdiger Ulrich, als Beisitzer der Dienstnehmerseite

für Recht erkannt:

**Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Herrn
in die Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1 Entwicklungsstufe 2
der Anlage 5 b KAVO wird ersetzt.**

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Eingruppierung des bei der Klägerin beschäftigten Bildungsreferenten .

Der Kläger betreut die Vertragsverhältnisse des sogenannten Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) und des Bundesfreiwilligendienstes (BFD). Die Beklagte ist die beim Kläger gewählte Mitarbeitervertretung.

In der Aufgabenwahrnehmung setzt der Kläger sogenannte Bildungsreferenten ein, die ihrerseits Arbeitsverträge mit dem Erzbistum Köln haben und dem Kläger per Aufgabenwahrnehmung im Wege von Gestellungsverträgen zugeordnet sind. Die Aufgabenübertragung in der Sache sowie das arbeitsvertragliche Weisungsrecht liegen beim Vorstand bzw. bei der Geschäftsführung des Klägers.

Der Kläger hat die Beklagte am 26.07.2016 über die beabsichtigte Einstellung und Eingruppierung des Bildungsreferenten unterrichtet sowie die Zustimmung zur Einstellung und die Zustimmung zur Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 Stufe 2 beantragt.

Die Beklagte hat der Einstellung zugestimmt und die Zustimmung zur Eingruppierung verweigert. Auf die Zustimmungsverweigerung Blatt 26 und 27 der Akten wird Bezug genommen.

Der Kläger hat mit Schreiben vom 04.08.2016 zu einem Einigungsgespräch eingeladen und in diesem Zusammenhang klargestellt, dass sich der Eingruppierungsantrag auf eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1 der Anlage 5 b beziehe. Auf die hierzu erfolgten Erläuterungen des Klägers mit Schreiben vom 04.08.2016, Blatt 29-31 der Gerichtsakten, wird verwiesen. Zur Vorbereitung des vom Kläger anberaumten Termins für das Einigungsgespräch hat die Beklagte zu den inhaltlichen Ausführungen

des Klägers im Schreiben vom 04.08.2016 ihrerseits mit Schreiben vom 31.08.2016 Stellung genommen (Blatt 32 - 35 der Akten).

Im Rahmen der Verhandlungen über eine Einigung im Einigungsgespräch vom 08.09.2016 ist es nicht zur Verständigung der Parteien gekommen. Die Beklagte hat unter dem 08.09.2016 die Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung aufrechterhalten.

Im Hinblick auf die Zustimmung zur Einstellung hat der Kläger die vorläufige Maßnahme nach § 33 Abs. 5 MAVO getroffen, den Bildungsreferenten zum 01.09.2016 nach Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1 der Anlage 5 b KAVO zu vergüten.

Der Kläger hat zur Erläuterung der vertraglichen Aufgabenstellung ein Anforderungsprofil sowie ein Stellprofil Bildungsreferent/-in vorgelegt, in welchem Arbeitsvorgänge wie folgt aufgeschlüsselt sind:

- | | | |
|----|--|-----|
| 1. | Planung, Koordination und Organisation der Bildungsarbeit | 40% |
| 2. | Vermittlung von Bewerber/-innen in soziale Einrichtungen | 15% |
| 3. | Kooperation mit den Einsatzstellen | 15% |
| 4. | Beratung der Freiwilligen | 15% |
| 5. | Ansprechpartner der freien Mitarbeiter/-innen | 5% |
| 6. | Beratung und Vermittlung in Konfliktsituationen | 5% |
| 7. | Evaluation der Arbeit, Qualitätssicherung und Qualitätserweiterung | 5% |

(Anlagen K B.2 und K B.5, Blatt 43 und 49 der Akten)

Die Klage nimmt in Anspruch, dass Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten beim Kläger formatisierte Tätigkeiten ausübten. In keinem der auszuübenden Arbeitsvorgänge seien schwierige Tätigkeiten im Sinne der Hochziffer 25 der Anlage 1 Teil 3 zur KAVO feststellbar. Hierzu weist die Klage ergänzend darauf hin, dass zu jeder Zeit, insbesondere in schwierigen Gesprächssituationen, die dafür grundsätzlich zuständige

pädagogische Leitung des Klägers den Bildungsreferenten unterstützend zur Seite stehe bzw. an den Gesprächen teilnehme oder sogar diese übernehme.

Bei aller Bedeutung der Aufgabenwahrnehmung übten Bildungsreferentinnen/Bildungsreferenten daher keine Tätigkeit aus, die sich durch ihre Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1 heraushebe.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Zustimmung zur Eingruppierung des Bildungsreferenten in Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1 Entwicklungsstufe 2 KAVO zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte sieht das Hervorhebungsmoment aus Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1 im Sinne schwieriger Tätigkeiten nach Hochziffer 25 der Anlage 1 Teil III. zur KAVO als erfüllt an.

Für die Bewertung der Eingruppierung könne nicht nach Maßgabe des zu den Gerichtsakten vorgelegten Anforderungsprofils/Stellenprofils für Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten (Anlagen K B.2 und B.5, Blatt 43 und 49 der Akten) von den dort aufgeschlüsselten Arbeitsvorgängen ausgegangen werden.

Die von Bildungsreferenten auszuübende Tätigkeit stelle sich vielmehr als einheitlicher Arbeitsvorgang dar, da die wahrzunehmenden Aufgaben auf das einheitliche Ergebnis der Betreuung der Personen im Freiwilligendienst gerichtet seien. Dann aber sei es als ausreichend anzusehen, wenn in diesem einheitlichen Arbeitsvorgang in rechtserheblichem Umfang Tätigkeiten anfielen, die die Anforderungen des jeweiligen tariflichen Qualifizierungsmerkmals erfüllten. Unter Berücksichtigung dieses Grundsatzes ergebe sich die Erfüllung des Heraushebungsmoments der Hochziffer 25 Anlage 1 Teil III. zur KAVO.

Die dafür zu verlangenden schwierigen Tätigkeiten eines Bildungsreferenten rechtfertigten nachfolgende tatsächliche Umstände:

Die Bildungsreferentinnen/Bildungsreferenten hätten die Aufgabe zur Klärung eines Sachverhalts, wenn es um den Vorwurf einer Verletzung der Pflichten aus dem Freiwilligendienst geht, der anhand rechtlich relevanter Tatsachen festgestellt werden müsse, die sich aus dem Inhalt der Vereinbarung und den gesetzlichen Grundlagen ergeben. Dies erfordere eine rechtliche Beurteilung eines Sachverhalts. Dies aber gehe über die Normaltätigkeit von Tätigkeiten eines Mitarbeiters in der Weiterbildung hinaus. Die Aufgabenstellung habe insoweit besondere Tragweite, da das Ergebnis der Prüfung wesentliche Grundlage für die Weiterführung oder die Beendigung des Freiwilligendienstes sei.

Wenn Bildungsreferentinnen/Bildungsreferenten über Verletzung der Regeln nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz und der Arbeitszeitbestimmungen aufgrund einer Information der Freiwilligen Kenntnis erlangten, seien die Aussagen der Freiwilligen durch Kontaktaufnahme mit der Einsatzstelle auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen. Dies erfordere wiederum neben der Feststellung der tatsächlichen Umstände eine rechtliche Würdigung. Der Vorwurf sei tatsächlich und rechtlich auf Schlüssigkeit zu überprüfen. Auf dieser Grundlage würden durch die Bildungsreferentin / den Bildungsreferenten unmittelbar Kontaktgespräche mit den Freiwilligen bzw. den Ansprechpartnern der Einrichtung oder der Einrichtungsleitung geführt, um eine Lösung der Problematik zu entwickeln und umzusetzen. Die Bildungsreferentin / der Bildungsreferent sei damit wesentlicher Teil des Konfliktlösungsmechanismus, der die rechtskonforme Durchführung des Freiwilligendienstes sicherzustellen habe. Die Tätigkeit erfordere im Rahmen der Auswahl der zu treffenden Maßnahmen über die Normaltätigkeit einer Bildungsreferentin / eines Bildungsreferenten hinausgehende besondere Kenntnisse und Rechtsgrundlagen. Damit sei das Hervorhebungsmerkmal der Hochziffer 25 Anlage 1 III. zur KAVO erfüllt und eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 4.1.1 der Anlage 5 b zur KAVO geboten.

Der Klage sei daher der Erfolg zu versagen.

Wegen des sonstigen Sach- und Streitstands wird auf den vorgetragenen Inhalt der Akten sowie die gewechselten Schriftsätze der Parteien Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig.

Der Kläger ist in Bezug auf den geltend gemachten Anspruch antragsbefugt; die Beklagte ist für den geltend gemachten Anspruch die richtige Beklagte.

Die beim Kläger beschäftigten Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten stehen zwar in einem Arbeitsvertragsverhältnis zum Erzbistum Köln und werden für den Kläger lediglich auf der Grundlage eines Gestellungsvertrages tätig. Allerdings üben die Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten ihre Tätigkeit, was die Zuordnung der Aufgabenstellung und die Weisungen im Zusammenhang mit der Durchführung des arbeitsvertraglichen Auftrags angeht, nach Weisungen des Vorstandes und der Geschäftsführung des Klägers aus.

Soweit ein Arbeitnehmer in einer anderen Einrichtung als der des Vertragsarbeitgebers eingegliedert ist, begründet der Normzweck die Zuständigkeit einer dort bestehenden Mitarbeitervertretung. Dies ist die Beklagte, wenn sie vorliegend unstreitig die Aufgabenstellung und die Weisungen im Rahmen der Aufgabenstellung vom Vorstand bzw. der Geschäftsführung des Gestellungsnehmers ausübt. Der Gestellungsnehmer ist dann verpflichtet, im Rahmen seiner Organisationsmaßnahmen anstelle des Vertragsarbeitgebers gegenüber der in der Beschäftigungseinrichtung gewählten Mitarbeitervertretung ein erforderliches Mitbestimmungsverfahren durchzuführen. Dies bezieht sich sodann gerade auch auf Fragestellungen zur Eingruppierung des Beschäftigten (vgl. zum Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeit im Falle der Personalgestaltung BAG v. 18.07.2017 – 1 ABR 15/2016, EzA-SD 2017, Nr. 20, 16).

II.

Die Klage ist in der Sache begründet.

Die vom Kläger beabsichtigte Eingruppierung ist nicht zu beanstanden.

1. Für die getroffene Entscheidung kommt es nicht entscheidungserheblich darauf an, ob für die Bewertung der streitigen Eingruppierung von Arbeitsvorgängen entsprechend dem Anforderungsprofil Blatt 43 der Akten ausgegangen werden kann oder ob mit der Argumentation der Mitarbeitervertretung von einem einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen ist.
2. Ist von Arbeitsvorgängen im Sinne des Anforderungsprofils Anlage K-B.2 (Blatt 43 der Akten) auszugehen, so ist der Einwand der Mitarbeitervertretung gegen die beabsichtigte Eingruppierung schon deshalb unbeachtlich, weil die im Mitbestimmungsverfahren geltend gemachte Zustimmungsverweigerung und auch die Klageerwiderung keine hinreichenden Angaben machen, die in Anspruch genommene höherwertige Tätigkeit als überwiegende Tätigkeit im Sinne des § 20 Abs. 2 KAVO ansehen zu können. Hierzu fehlt ein schlüssiger Vortrag.
3. Geht man mit der Klageerwiderung davon aus, bei den Tätigkeiten der Bildungsreferentinnen/Bildungsreferenten sei von einem einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen, weil die wahrzunehmenden Aufgaben auf das einheitliche Ergebnis der Betreuung der Personen im Freiwilligendienst angelegt seien, so führt dies in der Sache nicht zu einem anderen Ergebnis.

Die Klageerwiderung weist zwar zutreffend darauf hin, dass es bei Annahme eines einheitlichen Arbeitsvorganges als ausreichend anzusehen wäre, dass in rechtserheblichem Umfang Tätigkeiten auszuüben sind, die die Anforderungen der in Anspruch genommenen höheren Eingruppierung erfüllen und dass dabei weder erforderlich ist, dass die tariflichen Qualifizierungsmerkmale innerhalb des Arbeitsvorganges überwiegen noch die Tätigkeit durch die Qualifizierung geprägt ist (BAG vom 18.03.2015 – 4 AZR 59/2013, NZA-RR 2015, 459).

4. Unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles vermögen allerdings die Hervorhebungsmomente für die von der Mitarbeitervertretung als korrekt angenommene Eingruppierung nicht als gegeben angesehen werden.

Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 4.1.1 Anlage 5 b KAVO lauten:

Pädagogischer Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung / Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben mit schwierigen Tätigkeiten.

Im Vergleich zur Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1 handelt es sich damit bei der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 4.1.1 um eine Aufbaufallgruppe mit dem Heraushebungsmerkmal „schwierige Tätigkeit“. Die Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs ist anhand der exemplarischen Sachverhalte in Teil III. Anlage 1 *Erläuterungen der Tätigkeitsmerkmale* Ziffer 24 durchzuführen. Dort sind die Voraussetzungen der schwierigen Tätigkeiten unter anderem dann als erfüllt definiert, wenn

- mindestens ein pädagogischer Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50% eines Vollbeschäftigten auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist oder
- die Leitung eines Fachbereichs übertragen ist oder
- die Leitung eines besonderen Aufgabenbereichs in der Jugendbildung übertragen ist oder
- der Aufgabenbereich sich durch seine Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe K 5 b – Fallgruppe 4.1.1 – bzw. – Fallgruppe 5.2.1 – heraushebt.

Bei Aufbaufallgruppen wie den vorliegenden der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1 einerseits und der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 4.1.1 andererseits ist zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt sind. Anschließend ist zu klären, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppe vorliegen. Der Tatsachenvortrag der in Anspruch nehmenden Partei muss insgesamt erkennen lassen, dass sich eine bestimmte Tätigkeit der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit heraushebt. (BAG v. 21.01.2015 – 4 AZR 253/2013, ZTR 2015, 642).

Der übereinstimmende Vortrag der Prozessparteien dahingehend, dass die Tätigkeitsmerkmale für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1 jedenfalls erfüllt sind, lässt eine pauschale Überprüfung dieser Annahme der Parteien als ausreichend erscheinen. Diese pauschale Überprüfung rechtfertigt es, von einer

Eingruppierung jedenfalls in Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1 auszugehen, wie der Vergleich zur Entgeltgruppe 8 4.1.2 belegt.

Die Hinweise der beklagten Mitarbeitervertretung im Mitbestimmungsverfahren und die Ausführungen der Beklagten zu den tatsächlichen Umständen in der Klageerwiderung, die nunmehr die Hervorhebung aus Entgeltgruppe 9 4.1.1 in Entgeltgruppe 10 4.1.1 rechtfertigen sollen, sind folgende:

Die Bildungsreferenten hätten die Aufgabe der Klärung von Sachverhalten, wenn es um den Vorwurf einer Verletzung der Pflichten aus dem Freiwilligendienst gehe, der anhand der rechtlich relevanten Tatsachen festgestellt werden müsse, die sich aus dem Inhalt der Vereinbarungen und den gesetzlichen Grundlagen ergeben. Dies erfordere eine rechtliche Beurteilung eines Sachverhalts, die über die Normaltätigkeit eines Mitarbeiters in der Weiterbildung hinausgehe. Sie habe eine besondere Tragweite, da das Ergebnis der Prüfung wesentliche Grundlage für die Weiterführung oder die Beendigung des Freiwilligendienstes sei.

Darüber hinaus gehe es um die Verletzung der Regelungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz und den Arbeitszeitbestimmungen aufgrund von Informationen der Freiwilligen. Die Überprüfung dieser Aussagen erfordere neben der Feststellung von Tatsachen eine rechtliche Würdigung. Der Vorwurf sei tatsächlich und rechtlich auf Schlüssigkeit zu überprüfen. Auf dieser Grundlage würden durch die Bildungsreferenten unmittelbar Konfliktgespräche mit den Freiwilligen bzw. den Ansprechpartnern der Einrichtung oder der Einrichtungsleitung geführt, um eine Lösung der Problematik zu entwickeln und umzusetzen. Damit seien Bildungsreferenten wesentlicher Teil des Konfliktlösungsmechanismus, der die rechtskonforme Durchführung des Freiwilligendienstes sicherstelle. Die Tätigkeit erfordere somit im Rahmen der Auswahl der zu treffenden Maßnahmen über die Normalität eines Bildungsreferenten hinausgehende besondere Kenntnisse und Rechtsgrundlagen.

Dies rechtfertige das Hervorhebungsmoment der Annahme schwieriger Tätigkeiten.

Diese Wertung hingegen lässt sich unter Berücksichtigung der nach Gerichtsakten vorliegenden Unterlagen nicht bestätigen. Vielmehr erscheint die Bewertung der Klage zutreffend, dass es an einem rechtserheblichen Umfang von Tätigkeiten, die das Hervorhebungsmoment erfüllen, fehlt. Diese Bewertung des erkennenden Gerichts ergibt sich daraus, dass den Bildungsreferenten zur Aufgabenwahrnehmung

ein Zurückgreifen auf geordnete, gut verständlich formulierte allgemeine Grundlagen für die zu betreuenden Arbeitsverhältnisse ermöglicht ist (Anlage B 6 – B 9 der Klageschrift (Blatt 50 – 141 der Akten)) und dass zudem aufgabenbezogene Informationspapiere und Arbeitshilfen zur Verfügung stehen (Anlagen B 10 – B 17, Blatt 142 – 167 der Gerichtsakten). Hierdurch stellt sich die Aufgabenwahrnehmung als im Wesentlichen schematisiert dar. Das Hervorhebungsmoment der Hochziffer 25 Anlage 1 Teil III. zur KAVO vermag demzufolge nicht bejaht zu werden.

Fehlt es aber aus den dargestellten Gründen an dem Hervorhebungsmoment einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 4.1.1, verbleibt es bei der vom Kläger in Anspruch genommenen Eingruppierung nach Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4.1.1.

5. Daher war die bisher nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur vom Kläger beantragten Eingruppierung zu erteilen und der Klage zu entsprechen.

III.

Die Entscheidung des Rechtsstreits beruht auf den Umständen des Einzelfalles. Aus diesen Gründen hat das Kirchliche Arbeitsgericht keinen Anlass gesehen, die Revision zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben.

Auf die Möglichkeit für die Beklagte, die Nichtzulassung der Revision gemäß § 48 Abs. 1 KAGO durch Beschwerde anzufechten, wird hingewiesen.

Diese 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 beim Diözesanen Arbeitsgericht für Mitarbeitervertretungsangelegenheiten des Erzbistums Köln, c/o Erzbischöfliches Offizialat, Kardinal-Frings-Straße 12, 50668 Köln, eingelegt wird.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision 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.

Manfred Jüngst

Barbara-Therese Bahnschulte

Rüdiger Ulrich