



DIÖZESANES ARBEITSGERICHT
für den MAVO-Bereich Köln

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

MAVO 28 / 2013

U R T E I L

In dem Verfahren

des
Geschäftsführer,

e.V., vertreten durch seinen

– Klagende Partei und Beteiligte zu 1)

gegen

die Mitarbeitervertretung
vertreten durch ihren Vorsitzenden,

e.V.,

– Beklagte Partei und Beteiligte zu 2)

hat das Diözesane Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich Köln auf die mündliche Verhandlung vom 16.10.2013

- durch Frau Barbara-Therese Hövel
als Beisitzerin der Dienstgeberseite,
- durch Herrn Guido Soriano Eupen
als Beisitzer der Mitarbeiterseite und
- durch Herrn Manfred Jüngst, Vorsitzender Richter am LAG a.D., als Vorsitzenden

entschieden:

**Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der
Mitarbeiterin in Entgeltgruppe S 11 der Anlage 33 AVR wird ersetzt.
Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten im vorliegenden Rechtsstreit um die Eingruppierung der Klägerin nach AVR Anlage 33 in Bezug auf die Mitarbeiterin . ist als Mitarbeiterin im Kindertagespflagedienst eingestellt. Der vom Dienstgeber beantragten Eingruppierung der Klägerin in Entgeltgruppe 11 der Anlage 33 der AVR hat die beklagte Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt und ihre Zustimmung auch nach durchgeführtem Einigungsgespräch verweigert.

Die Stellenbeschreibung der Klägerin definiert die Ziele der Stelle wie folgt:

- Unterstützung von Eltern bei der Suche nach einem geeigneten Tagespflegeplatz
- Realisierung von Tagespflegeplätzen
- Beratung und Unterstützung der Tagespflegepersonen und Erziehungsberechtigten
- Quantitative und qualitative Entwicklung der Tagespflege

Die erforderlichen beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen sind als die eines Diplom-Pädagogen/Diplom-Pädagogin / Diplom-Sozialarbeiter/Diplom-Sozialarbeiterin mit entsprechenden Kenntnissen oder Pädagogische Fachkraft mit entsprechenden Erfahrungen und Kenntnissen beschrieben. Die Arbeitsplatzbeschreibung definiert Arbeitsvorgänge wie folgt:

7.1	a) 1. Information über die Möglichkeiten der Rahmenbedingungen der Kindertagespflege 2. Erfassung des persönlichen Bedarfs 3. Feststellung, ob geeignete Tagespflegepersonen/-plätze vorhanden sind, Herstellung des Kontaktes, Vermittlung, ansonsten Weitergabe in den Trägerverbund b) Kenntnis der Rahmenbedingungen, des Konzeptes, der gesetzlichen und Verfahrensvorschriften sowie Kenntnis der Grundlagen des e.V.	20%
-----	--	-----

7.2	<p>a)</p> <ol style="list-style-type: none">1. Telefonerstkontakt, Motivationsklärung, Erstinformation, ggf. Einladung zum Erstgespräch-----2. Erstgespräch, erste Eignungsklärung, Einführung in Grundlagen und Rahmenbedingungen, Infomaterial3. Auswertung mitgegebener Fragebögen4. Hausbesuch, Sichtung der Räume nach Checkliste, Protokoll und Dokumentation5. Nach Auswertung Aushändigung von Antragsunterlagen zur Beantragung einer Pflegeerlaubnis, weitere Unterlagen einfordern nach Checkliste6. Vermittlung in Qualifizierungsmaßnahme eines Weiterbildungsträgers7. Prüfung der Unterlagen, ggf. weitere Vereinbarungen mit Bewerber8. Kurzvorstellung im Team zur kollegialen Beratung9. Bei positivem Abschluss Befürwortung der Erteilung der Pflegeerlaubnis durch das örtliche Jugendamt10. Nach Erteilung der Pflegeerlaubnis durch das Jugendamt Aufnahme in den Pool der Tagespflegepersonen des <p>b)</p> <p>Kenntnisse der einschlägigen gesetzlichen Regelungen, der örtlichen Verfahrensabsprachen, Kenntnis und Erfahrung in Gesprächsführung, pädagogische Kenntnisse und Erfahrung</p>	<p>10%</p> <p>5%</p>
7.3	<p>a)</p> <ol style="list-style-type: none">1. Telefonische und persönliche Beratung in pädagogischen und organisatorischen Fragen während der Dauer der Tagespflege2. Bei Bedarf Vermittlung von Fortbildungsangeboten3. Hausbesuche (mind. 1 x pro Jahr), Dokumentation4. Organisation von Austauschtreffen für Tagespflegepersonen (6 x pro Jahr)	<p>25%</p>

7.4	b) s.o. a) 1. Teilnahme an Teamsitzungen, kollegiale Beratung 2. Mitarbeit im Projektverbund der Düsseldorfer Träger der Kindertagespflege 3. Infoveranstaltungen 4. Mitarbeit in Familienzentren 5. Mitarbeit im Qualitätsmanagement des Trägers 6. Berichtswesen, Statistik, Auswertung b) s.o.	40%
-----	---	-----

Die Klägerin sieht in den übertragenen Tätigkeiten ihrer Wertung nach eine Tätigkeit, die zu einer Eingruppierung der Mitarbeiterin in Entgeltgruppe S 11 der Anlage 33 führt.

Die Klägerin beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der
in Entgeltgruppe S 11 der Anlage 33 AVR zu ersetzen.

Die Beklagtenseite beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte sieht in den übertragenen Tätigkeiten Aufgabenstellungen, die zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 12 der Anlage 33 AVR zu führen habe. Dies ergebe sich daraus, dass sich die Tätigkeit als solche durch ihre Schwierigkeit aus der normalen Tätigkeit eines Sozialarbeiters/Sozialpädagogen heraushebe.

Die Parteien haben unter Verzicht auf Ladungs- und Einladungsfristen in der Sitzung des erkennenden Gerichts vom 16.10.2013 aus Anlass terminierter Parallelrechtsstreitigkeiten die Verhandlung dieser Sache beantragt und mit den streitigen Anträgen verhandelt.

Wegen des sonstigen Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie den gesamten vorgetragenen Inhalt der Akten verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist begründet.

Die Klägerin des Rechtsstreits war gehalten, nach ordnungsgemäß eingeleitetem Mitbestimmungsverfahren zur beantragten Eingruppierung der Mitarbeiterin und nach gescheitertem Einigungsgespräch, in welchem die Beklagte bei der Zustimmungsverweigerung zur beabsichtigten Eingruppierung verblieben ist, nunmehr Klage zu erheben. Dies ist mit der Klageerhebung vom 30.09.2013 ordnungsgemäß erfolgt.

Die begehrte und beantragte Eingruppierung in S 11 der Anlage 33 AVR ist im Streitfall als zutreffende Eingruppierung zu bewerten, so dass auf den Antrag hin die Zustimmung zur beantragten Eingruppierung in Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 AVR zu ersetzen war.

Die erbetene Eingruppierung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung ist in Bezug auf Eingruppierungen in § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO geregelt.

Eingruppierung ist die Festsetzung der geschuldeten Vergütung bzw. des geschuldeten Entgelts nach Maßgabe der für das Arbeitsverhältnis geltenden Vergütungs- und Entgeltordnung. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters in Anwendung einer solchen Vergütungs- oder Entgeltordnung ist kein Akt der rechtlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung.

Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung stellt sich deshalb als Mitbeurteilungsrecht dar (Jüngst in Thiel-Fuhrmann-Jüngst MAVO 6. Auflage § 35 Rdn.6 m.w.N.).

Für die Streitfrage des Rechtsstreits sind die aufeinander aufbauenden Vergütungsgruppen S 11 und S 12 der Anlage 33 zu prüfen.

Danach sind in Entgeltgruppe S 11 Mitarbeiter der beruflichen Qualifikation der Klägerin (Sozialarbeiter/Sozialpädagogen) eingruppiert, die sogenannte Grundaufgaben eines Sozialarbeiters ausüben. Demgegenüber verlangt die Eingruppierung in Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 AVR die Heraushebung der Tätigkeit aus Entgeltgruppe S 11 durch das Tarifmerkmal „schwierige Tätigkeit“. In Hochziffer 11 sind als solche Schwierigkeiten z.B. die

- a) Beratung von Suchtmittelabhängigen
 - b) Beratung von HIV-infizierten oder an Aids erkrankten Personen
 - c) Begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge ehemaliger Heimbewohner
 - d) Begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene
 - e) Koordinierung der Arbeit mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9
 - f) Schwierige Fachberatung
 - g) Schwierige fachlich koordinierende Tätigkeiten
- genannt.

Dadurch, dass die vorgenannten Punkte a) – g) als Beispiele aufgezählt werden, ist gleichzeitig klargestellt, dass es sich insoweit bei den Ausführungen zur Hochziffer 11 nicht um einen abschließenden Katalog handelt, sondern dass daneben auch andere Tätigkeiten die Hervorhebung durch schwierige Tätigkeit aus Vergütungsgruppe S 11 bedeuten können.

Ein sonstiger Fall der Hervorhebung durch das Tarifmerkmal „schwierige Tätigkeit“ ist vorliegend nicht gegeben.

Betrachtet man die der Klägerin übertragenen Tätigkeiten nach Maßgabe der Aufschlüsselung von Arbeitsvorgängen in der Stellenbeschreibung des Klägers vom 02.10.2013, so lassen sich Anhaltspunkte für eine derartige Hervorhebung der Tätigkeit aus Grundtätigkeiten eines Sozialarbeiters/Sozialpädagogen nach Maßgabe des üblichen Berufsbildes nicht erkennen.

Dies betrifft zunächst die aufgeschlüsselten Tätigkeiten zu Ziffern 7.1 und 7.2 der Arbeitsplatzbeschreibung mit zusammen 35%, da es sich insoweit um koordinierende

Tätigkeiten der Aufgabenstellung nach Maßgabe der definierten Ziele der Stellenbeschreibung handelt.

Dasselbe – fehlende Hervorhebung durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung – gilt auch für die Tätigkeiten 7.3 und 7.4.

Die Tätigkeiten zu 7.3 gehen als normale Beratungsaufgaben über eine übliche Grundaufgabe eines Sozialarbeiters/Sozialpädadogen nicht hinaus. Dass Letzteres, die Hervorhebung durch besondere Schwierigkeit für die Aufgabenstellung 7.4, zuträfe, ist ebensowenig ersichtlich.

Gegenteiliges ergibt sich insbesondere nicht aus dem Vortrag der Mitarbeitervertretung im Rechtsstreit. Die Argumentation der Mitarbeitervertretung verkennt, dass bereits die Wahrnehmung von Grundaufgaben eines Sozialarbeiters/Sozialpädadogen Tätigkeiten verlangt, die eine hohe Qualifizierung des Mitarbeiters voraussetzen und die üblicherweise als schwierige Aufgabenstellungen anzusehen sind.

Mit anderen Worten, es ist darauf hinzuweisen, dass Tätigkeiten von in Vergütungsgruppe S 11 eingruppierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stets schwierig sind. Für die Hervorhebung und die daraus resultierende Eingruppierung in Vergütungsgruppe S 11 ist deshalb ein weiteres Hinzutreten besonderer Schwierigkeit zu verlangen (ebenso KAGH, Urteil vom 10.02.2012 – M 11/2011).

Sachvortrag der Mitarbeitervertretung hierzu fehlt.

In Ermangelung dessen ist für die die der Mitarbeiterin übertragenen Tätigkeiten eine Hervorhebung durch das Tarifmerkmal „schwierige Tätigkeit“ nicht feststellbar. Daher ist von einer zutreffenden Eingruppierung der Mitarbeiterin in Vergütungsgruppe S 11 AVR auszugehen.

Dies führt dazu, dem Klageantrag zu entsprechen und die bisher nicht erteilte Zustimmung zur Eingruppierung in Vergütungsgruppe S 11 AVR zu ersetzen.

II.

Die Entscheidung des Rechtsstreits beruht auf den Umständen des Einzelfalles. Der Rechtsstreit hat keine grundsätzliche Bedeutung. Aus diesem Grund hat das Kirchliche Arbeitsgericht die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zugelassen.

III.

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Im Hinblick auf die Möglichkeit zur Einlegung der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 48 KAGO verwiesen.

Köln, den 06.11.2013

gez. Barbara-Therese Hövel Guido Soriano Eupen Manfred Jüngst

f.d.R.

i.A.

Ursula Annas
Geschäftsstelle