



M 08/2017

**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

U R T E I L

In dem Revisionsverfahren

Mitarbeitervertretung des Christophorus-Werk Lingen e. V.,

- Beklagte und Revisionsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Christophorus-Werk Lingen e. V.,

- Kläger und Revisionsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 04.05.2018 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und Prof. Dr. Stephan Haering sowie die beisitzenden Richterinnen Ursula Becker-Rathmair und Dorothea Brust-Etzel

am 04.05.2018

für Recht e r k a n n t :

- 1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg vom 1.6.2017 – I MAVO 1a/17 – aufgehoben.**
- 2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht in Hamburg zurückverwiesen.**

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über eine Zustimmungsersetzung zur Umgruppierung eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen.
- 2 Der Kläger (Dienstgeber) ist ein christlich orientiertes, gemeinnütziges Sozialunternehmen für die Bereiche Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe und berufliche Rehabilitation, auf den die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Anwendung findet. Er betreibt mehrere Werkstätten für behinderte Menschen und beschäftigt dort ca. 500 Menschen mit Behinderung, um diesen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Werkstätten gliedern sich gemäß den gesetzlichen Grundlagen in einen sogenannten Berufsbildungsbereich und in einen Arbeitsbereich. Im Berufsbildungsbereich wird es Menschen mit Behinderung ermöglicht, berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Im Arbeitsbereich werden weitgehend produktive Tätigkeiten verrichtet.
- 3 Der von einer Umgruppierung betroffene Mitarbeiter X ist gelernter Gärtnergeselle und verfügt über eine sonderpädagogische Zusatzausbildung. Er ist im Berufsbildungsbereich in

der Werkstatt Y tätig. Die von ihm zu betreuende Gruppe besteht im Durchschnitt aus ca. 6 Beschäftigten, die einen im Vergleich durchschnittlichen Hilfebedarf haben. Sie ist im Besonderen für die gärtnerische Pflege der Außenanlagen des Dienstgebers zuständig. Die Beschäftigten werden im Rahmen ihrer beruflichen Qualifizierung mit üblichen Gärtnerarbeiten betraut.

4 Auf sämtliche Arbeitsverhältnisse findet aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Der Mitarbeiter X war vor der Tarifumstellung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vom 30.9.2015 in die Entgeltgruppe 9 der Anlage A zum TVöD eingruppiert (vgl. Liste der betroffenen Mitarbeiter, Anlage K 1).

5 Im Zuge einer Überprüfung der Eingruppierung der als Gruppenleiter in einer Werkstatt für Behinderte beschäftigten Mitarbeiter kam der Kläger zum Ergebnis, dass diese, soweit sie eine Qualifikation als Geselle, Erzieher oder Heilerziehungspfleger bzw. ähnliche Qualifikation aufwiesen, richtigerweise in die EG S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD eingruppiert werden müssen. Mit Schreiben vom 19.12.2016 (Anlage K 9) forderte der Kläger die beklagte Mitarbeitervertretung auf, der Umgruppierung zuzustimmen. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 21.12.2016 ab (Anlage K 10). Die nach § 33 Absatz 3 MAVO erforderliche Verhandlung fand am 5.1.2017 statt. Mit Schreiben vom 9.1.2017 lehnte die Beklagte die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters in die EG S 7 mit der Begründung ab, es sei nicht nachvollziehbar, dass es sich bei der Tätigkeit als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen nicht um eine Tätigkeit als Erzieher / Heilerziehungspfleger handele. Für eine tarifgerechte Eingruppierung seien Arbeitsplatzbeschreibungen erforderlich. Jeder Arbeitsplatz müsse individuell bewertet werden.

6 Der Kläger hat beantragt,

die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung des Mitarbeiters X in die Entgeltgruppe S 7 zu ersetzen.

7 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

8 Mit Urteil vom 1.6.2017 hat das gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht der Klage stattgegeben und die verweigerte Zustimmung zur Um- und Rückgruppierung des Mitarbeiters X ersetzt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Mitarbeiter sei der Entgeltgruppe S 7 zuzuordnen, weil er über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Handwerker und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfüge und als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingesetzt werde. Bei seiner Arbeit handele es sich um eine Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf das erstinstanzliche Urteil verwiesen.

9 Am 31.7.2017 hat die Beklagte gegen das ihr am 24.7.2017 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichtes Revision eingelegt und diese nach Fristverlängerung am 23.10.2017 begründet.

10 Sie trägt vor, dass der Schwerpunkt der Arbeit im erzieherischen Bereich liege und die ursprüngliche Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 TVöD bzw. nunmehr in S 8b TVöD zutreffend sei. Der Kläger lege, wie seine Einstellungspraxis zeige, höheren Wert auf die erzieherische Qualifikation als auf die handwerkliche. Da die Betreuungsarbeiten im Vordergrund stünden, übe der Mitarbeiter die Tätigkeit eines Heilerziehungspflegers aus, die in die Entgeltgruppe S 8 b eingruppiert sei. Für eine Rückgruppierung habe der Kläger schon mangels einer konkreten Stellenbeschreibung zu wenig vorgetragen.

11 Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg vom 1.6.2017 – I MAVO 1 a / 17 – aufzuheben und den Antrag des Klägers auf Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn X in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C zum TVöD zurückzuweisen.

12 Der Kläger beantragt,

die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

13 Er verteidigt das angefochtene Urteil aus Rechtsgründen.

14 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes haben die Parteien auf die von ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

15 I. Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet.

16 Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Kirchliche Arbeitsgericht (§ 51 Absatz 4 b KAGO), da es für eine abschließende Entscheidung an den notwendigen Tatsachenfeststellungen fehlt. Mit der vom Kirchlichen Arbeitsgericht gegebenen Begründung konnte der Klage nicht stattgegeben werden.

17 1. Für die Eingruppierung im öffentlichen Dienst, wie sie hier arbeitsvertraglich vereinbart ist, gilt nach wie vor der Grundsatz der Tarifautomatik. Der Beschäftigte wird nicht vom Dienstgeber eingruppiert, sondern er ist eingruppiert. Dies folgt aus den §§ 12 Absatz 1, 15 Absatz 1 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren TVöD, wonach der Mitarbeiter monatlich ein Entgelt nach der Gruppe erhält, in der er eingruppiert ist (vgl. Groeger/Schlewing, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2. Auflage, Teil 7, Rn. 36). Nach § 12 Absatz 2 TVöD ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

18 Nach den hier einschlägigen Entgeltgruppen S für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst des TVöD – Entgeltordnung VKA – Teil B – XXIV (früher Anhang zu der Anlage C VKA) sind eingruppiert in:

„S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin / Gruppenleiter in Ausbildungs- und oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

19

S 8a

Erzieherinnen / Erzieher,
Heilerziehungspflegerinnen / Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen / Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1, 3 und 5).

20

S 8b

- 1) Erzieherinnen / Erzieher,
Heilerziehungspflegerinnen / Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen / Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1, 3, 5 und 6)
- 2) Handwerksmeisterinnen / Handwerksmeister, Industriemeisterinnen / Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen / Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen / Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1).
- 3)“

21

2. Ob die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Umgruppierung des Mitarbeiters X zu ersetzen ist oder ihr ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 35 Abs. 2 MAVO zusteht, lässt sich noch nicht abschließend beantworten. Dafür kommt es entscheidend darauf an, ob Herr X Tätigkeiten im „handwerklichen Erziehungsdienst“ oder im „Erziehungsdienst“ ausüben hat (vgl. zur grundsätzlichen Unterscheidung BAG

02.12.1998 – 4 AZR 59/98, Rn. 30 ff). Das Kirchliche Arbeitsgericht hat dazu ausgeführt, Herr X sei aufgrund der ihm übertragenen Tätigkeit der Entgeltgruppe S7 zuzuordnen. Er sei gelernter Gärtnergeselle mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung und arbeite als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Die von ihm zu betreuende Gruppe bestehe im Durchschnitt aus ca. 6 Beschäftigten mit durchschnittlichem Hilfebedarf. Die Gruppe sei überwiegend für die gärtnerische Pflege der Außenanlagen des Klägers zuständig. Es handele sich damit um übliche Gärtnerarbeiten. Anderes sei dem Sachverhalt nicht zu entnehmen.

22 Diese Feststellung wird dem Sach- und Streitstand nicht gerecht. Die Parteien haben vielmehr darüber gestritten, ob die dem Mitarbeiter X übertragenen Tätigkeiten schwerpunktmäßig im handwerklichen oder im erzieherischen Bereich liegen. Für Letzteres hat die Beklagte die betriebsinterne Konzeption und die vom Kläger selbst bislang für richtig gehaltene Eingruppierung in die EG 9 TVöD bzw. S 8 TVöD ins Feld geführt. Die Beklagte beanstandet zu Recht, dass das Kirchliche Arbeitsgericht angesichts der widerstreitenden Behauptungen nicht einfach auf die Durchführung „gärtnerischer Aufgaben“ abstellen durfte, um anzunehmen, dass bei dem Mitarbeiter die Tätigkeitsmerkmale der EG S 7 erfüllt seien. Während der Kläger behauptet hat, der Mitarbeiter X habe wie die anderen Gruppenleiter die typischen Tätigkeiten eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu verrichten, hat die Beklagte vorgetragen, es stünden auch bei ihm betreuerische und pflegerische Aufgaben im Vordergrund, wie sie typischerweise nur von Heilerziehungspflegern und Erziehern erbracht werden könnten. Die notwendigen Feststellungen zur konkreten Aufgabenstellung des Mitarbeiters X wird das Kirchliche Arbeitsgericht durch Erhebung der angebotenen Beweise nachzuholen haben.

23 3. Bei der abschließenden Bewertung wird das Kirchliche Arbeitsgericht schließlich zu berücksichtigen haben, dass es sich vorliegend nicht um eine erstmalige Eingruppierung, sondern um eine sogenannte korrigierende Rückgruppierung handelt. Dafür gelten erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast, die sich auch im Zustimmungsersetzungsverfahren auswirken. Der Dienstgeber muss in solchen Fällen die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher für richtig gehaltenen Vergütungsgruppe und die der korrigierten Bewertung zugrundeliegenden Tatsachen darlegen und, sofern sie – wie hier – hinreichend bestritten werden, beweisen (vgl. BAG 4.7.2012 – 4 AZR 673/10; Groeger/Schlewing, Teil 7 Rn 313 mit weiteren Nachweisen).

24 4. Entgegen der Auffassung der Beklagten bedarf es allerdings für die Eingruppierung nicht zwingend einer Stellenbeschreibung. Sie ist ebenso wie eine Stellenausschreibung, die Eingruppierung des Vorgängers auf der Stelle oder die Eingruppierung vergleichbarer Beschäftigter in der Regel unerheblich (vgl. Groeger/Schlewing, Teil 7 Rn 78). Entscheidend ist vielmehr die von dem Mitarbeiter nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht dann den Merkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (§ 12 Absatz 2 TVöD). Dabei kann die Tätigkeit eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für Behinderte regelmäßig als ein einziger Arbeitsvorgang im Tarifsinne angesehen werden (vgl. BAG 02.12.1998 – 4 AZR 59/98; LAG Hamm 30.10.2012 – 12 Sa 212/12, Rn. 102).

25 5. Sollte sich nach weiterer Sachverhaltsaufklärung ergeben, dass die von Herrn X auszuübende Tätigkeit die typische Tätigkeit eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für Behinderte ist, also eine Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst vorliegt, dann führte dies zur dafür tariflich vorgesehenen speziellen Eingruppierung in die EG S 7. Eine andere Eingruppierung käme nur dann in Betracht, wenn der Mitarbeiter überwiegend Aufgaben des ganzheitlichen Erziehungsdienstes, also spezifisch betreuerische und pflegerische Aufgaben zu erfüllen hätte.

II.

26 Einer Kostenentscheidung bedarf es nicht, weil in Verfahren vor den Kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben werden (§ 12 Absatz 1 KAGO).

Kalb

Wisskirchen

Haering

Becker-Rathmair

Dorothea Brust-Etzel