



M 12/2017

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

**U R T E I L**

**In dem Revisionsverfahren**

**Mitarbeitervertretung der Alexianer Köln GmbH,**

**- Beklagte und Revisionsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:**

Rechtsanwälte

**gegen**

**Alexianer Köln GmbH,**

**- Klägerin und Revisionsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:**

Rechtsanwälte

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 :**

**Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Diözesanen Arbeitsgerichtes für den MAVO-Bereich Köln vom 24.08.2017 – MAVO 12/2017 - wird zurückgewiesen.**

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters X.
- 2 Die Klägerin betreibt neben anderen Einrichtungen auch einen sogenannten Wohnverbund für Menschen mit psychischer oder geistiger Behinderung. Dabei handelt es sich um einen Betriebsteil, der aus drei Bausteinen besteht:
  1. Vollstationäre Einrichtung der Eingliederungshilfe (Wohnheim für Menschen mit Behinderung), welches sich in mehreren Wohngruppen an verschiedenen Orten aufteilt,
  2. ambulant betreutes Wohnen,
  3. externe Tagesstruktur für Menschen mit Behinderung für die stundenweise Beschäftigung außerhalb der Wohnung/des Wohnheims.
- 3 Die Beklagte ist die bei der Klägerin gebildete Mitarbeitervertretung.

- 4 Der zum 1.8.2017 eingestellte Mitarbeiter X ist in der externen Tagesstruktur für Menschen mit Behinderung für die stundenweise Beschäftigung außerhalb der Wohnung / des Wohnheims zuständig. Er ist ausgebildeter Schreiner Geselle und verfügt über eine sonderpädagogische Zusatzausbildung für Mitarbeiter in Werkstätten für behinderte Menschen.
- 5 Die Klägerin hat das Mitbestimmungsverfahren mit dem Antrag eingeleitet, der Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) S 8a Stufe 6 Anlage 33 Anhang B AVR zuzustimmen. Die Beklagte hat ihre Zustimmung verweigert und ist auch nach Durchführung des Einigungsgespräches hierbei verblieben.
- 6 Die Klägerin hat vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht beantragt,  
die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters X in Entgeltgruppe S 8a, Entgeltstufe 6 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR zu ersetzen.
- 7 Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.
- 8 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 24.8.2017 stattgegeben und die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters X in die EG S 8a AVR ersetzt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, das Hervorhebungsmerkmal der EG S8b AVR sei nicht erfüllt. Auch nach der Anmerkung 6 b könne bei der Tätigkeit in der sog. Tagesstruktur nicht von „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ ausgegangen werden. Unter „Gruppe“ im Sinne des Regelbeispiels könne nicht die bloße Mehrzahl zu betreuender Personen verstanden werden. Gemeint sei vielmehr die „Wohngruppe“, weil nur dort eine ganzheitliche Betreuung stattfindet, die als besonders schwierig anzusehen sei.
- 9 Mit ihrer Revision macht die Beklagte geltend, das Kirchliche Arbeitsgericht habe den Begriff der „Gruppe“ im Regelbeispiel der Anmerkung 6 b falsch ausgelegt. Für eine Reduzierung auf „Wohngruppen“ bestehe keine Veranlassung. Im Gegensatz zum Face-to-Face-Kontakt mit einem zu betreuenden Menschen erfordere die Tätigkeit der Erzieher in Gruppen

behinderter Menschen dem Mitarbeiter mehr Fachlichkeit ab, weil er gleichzeitig auf die verschiedenen Bedürfnisse mehrerer Personen im Rahmen der Kommunikation und Interaktion eingehen müsse.

10 Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Diözesanen Arbeitsgerichts für den MAVO-Bereich Köln vom 24.8.2018 – MAVO 12/2017 – zugestellt am 22.9.2017 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

11 Die Klägerin beantragt,

die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

12 Sie verteidigt das angefochtene Urteil aus Rechtsgründen.

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

### **Entscheidungsgründe:**

14 I. Die zulässige Revision ist unbegründet.

15 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Beklagten ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 35 Absatz 2 MAVO nicht zusteht und die Zustimmung daher zu ersetzen ist. Der Mitarbeiter X ist aufgrund seiner auszuübenden Tätigkeit in Entgeltgruppe S 8a der Anlage 33 Anhang B AVR eingruppiert.

16 1. Die im Streitfall nach dem Vorbringen beider Parteien anwendbaren AVR Caritas bestimmen in Anlage 1, Abschnitt I 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.“

17 § 11 der Anlage 33 AVR sieht vor, dass sich die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B dieser Anlage richtet. Die hier in Betracht kommenden Entgeltgruppen enthalten folgende Tätigkeitsmerkmale.

18 „S 7

....

4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

....

19 6. Mitarbeiter mit Meisterprüfung / Techniker als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

....

20 S 8a

Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit soweit sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.<sup>3,5,6.</sup>

....“

Die in Bezug genommene Anmerkung 6 lautet:

„Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

- a. Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in gemeinsamer Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens 1/3 von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b. Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, von Personen, die Hilfe nach § 67 SGB XII erhalten, oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c. Tätigkeiten in Jugendzentren / Häusern der offenen Tür
- d. Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e. fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens 4 Mitarbeiter mindestens Entgeltgruppe S 6,
- f. Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.“

2. Die Klägerin hat vorgetragen, dass für den Mitarbeiter, der Handwerker mit abgeschlossener Berufsausbildung und sonderpädagogischer Zusatzausbildung ist, an sich eine Eingruppierung in EG S 7 erfolgen müsste, wenn sie eine Werkstatt für Behinderte betreiben würde. Lediglich die Tatsache, dass ihr Leistungsangebot eine solche Werkstatt nicht enthalte, habe sie dazu bewogen, den Mitarbeiter in Analogie zu Heilerziehungspflegern zu vergüten. Mit Rücksicht darauf wird er als „sonstiger Mitarbeiter“ im Sinne der EG S 8a betrachtet, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrung eine entsprechende

Tätigkeit, nämlich wie die eines Heilerziehungspflegers, ausübt. Aufgrund des insoweit übereinstimmenden Vortrages beider Parteien kann davon ausgegangen werden, dass der Mitarbeiter mit der von ihm auszuübenden Tätigkeit jedenfalls die Tätigkeitsmerkmale der EG S 8a erfüllt.

24 3. Die EG S 8b baut auf der EG S 8a auf und verlangt als Hervorhebungsmerkmal „besonders schwierige fachliche Tätigkeiten“. Dies liegt entgegen der Auffassung der Beklagten im Streitfall nicht vor.

25 Zwar sind nach der Anmerkung 6b besonders schwierige fachliche Tätigkeiten z. B. „Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, ...“. Es handelt sich dabei, wie die Beklagte zutreffend bemerkt, um ein für die Eingruppierung erhebliches Regelbeispiel. Enthalten tarifliche Vergütungsgruppen neben allgemein gefassten Tätigkeitsmerkmalen bestimmte Beispielstätigkeiten, sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe grundsätzlich gegeben, wenn der Arbeitnehmer eine den Beispielen entsprechende Tätigkeit ausübt (vgl. BAG 23.3.2011 – 4 AZR 926/08, Rn 22 mit weiteren Nachweisen). Der Begriff „Gruppe“ ist aber, wie schon die unterschiedlichen Auffassungen der Parteien belegen, nicht eindeutig und bedarf der Klärung. Die vom Kirchlichen Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung dahin, dass die AVR in diesem Zusammenhang mit „Gruppe“ nicht nur eine Mehrzahl von Personen, sondern eine Gruppe zur ganzheitlichen Betreuung meinen, ist rechtlich nicht zu beanstanden.

26 Die Auslegung von Arbeitsvertragsrichtlinien richtet sich, obwohl es sich nicht um normativ wirkende Tarifregelungen handelt, sondern um Kollektivvereinbarungen besonderer Art, nach den für die Tarifauslegung maßgeblichen Grundsätzen (vgl. BAG 18.11.2009 – 4 AZR 493/08, Rn 29). Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie

Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAG 26.10.2016 – 5 AZR 226/16; LAG Hamm, 13.9.2017 – 6 Sa 1036/17, Rn 75).

27 Nach diesen Grundsätzen kann die in der Anmerkung 6b beispielhaft angesprochene Gruppenarbeit nur eine solche mit ganzheitlicher Aufgabenstellung sein, wie sie insbesondere von Erziehern und Heilerziehungspflägern bzw. sonstigen Mitarbeiterin in Wohngruppen behinderter Menschen zu leisten ist. Dafür sprechen vor allem Systematik und Gesamtzusammenhang der Eingruppierungsregelungen in dem Anhang B zur Anlage 33. Gerade die Entgeltgruppe S 7 macht deutlich, dass die Gruppenarbeit im sogenannten handwerklichen Erziehungsdienst vom allgemeinen – ganzheitlichen - Erziehungsdienst zu unterscheiden ist. Heilerziehungspfleger im allgemeinen Erziehungsdienst sind sozialpädagogisch / heilpädagogisch und pflegerisch ausgebildete Fachkräfte, die sich für die Assistenz, Beratung, Begleitung, Pflege und Bildung von Menschen mit Behinderung in allen Altersstufen und allen Bereichen einsetzen. Die Arbeit mit behinderten Menschen stellt für sie keine Besonderheit, sondern die regelhafte Tätigkeit dar. Eine besonders schwierige fachliche Tätigkeit im Sinne des Regelbeispiels wird daraus, wenn eine Gruppe von behinderten Menschen ganzheitlich auch im Hinblick auf die sich aus dem Zusammenleben ergebenden Konflikte und Krisensituationen zu betreuen ist.

28 Legt man dieses aus dem Regelungszusammenhang abgeleitete Verständnis des Gruppenbegriffs zugrunde, dann ist das Hervorhebungsmerkmal bei dem Mitarbeiter X nicht gegeben. Er ist nur für einen bestimmten Lebensaspekt zuständig, nämlich die zu betreuenden Personen zur Arbeit anzuleiten und zu beschäftigen. Diese an sich dem handwerklichen Erziehungsdienst zugehörige Tätigkeit kann – auch wenn sie in der Gruppe erfolgt – nicht als Anwendungsfall des Regelbeispiels der Anmerkung 6 b begriffen werden.

29 Da die Beklagte sonstige Tatsachen, die auf eine besonders schwierige fachliche Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 8b schließen lassen könnten, nicht vorgetragen hat, muss es bei der Eingruppierung in die EG S 8a verbleiben.



## II

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

Kalb

Wisskirchen

Haering

Becker-Rathmair

Dorothea Brust-Etzel