



M 10/2017

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

**U R T E I L**

**In dem Revisionsverfahren**

**Christophorus-Werk Lingen e. V.,**

**- Kläger und Revisionskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:**

**gegen**

**Mitarbeitervertretung des Christophorus-Werk Lingen e. V.,**

**- Beklagte und Revisionsbeklagte -**

**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 des Klägers wird das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichtes in Hamburg vom 1.6.2017 – I MAVO 1b/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 sog. Berufsbildungsbereich und 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 ausgebildeter Erzieher mit staatlicher Anerkennung und Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Er

leitet eine sogenannte betreuungsintensive Gruppe. Die Beschäftigten in dieser Gruppe haben einen überdurchschnittlichen Hilfebedarf und können nur kleinere Arbeiten erledigen. Sie sind allerdings in der Lage, ein Mindestmaß an wirtschaftlich vertretbarer Arbeitsleistung zu erbringen. In der Gruppe von Herrn X werden Verpackungsarbeiten und kleinere Montagearbeiten durchgeführt.

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.

5 Im Zuge einer Überprüfung der Eingruppierung der als Gruppenleiter in der Werkstatt für Behinderte beschäftigten Mitarbeiter kam der Kläger zu dem Ergebnis, dass diese, soweit sie eine Qualifikation als Geselle, Erzieher oder Heilerziehungspfleger bzw. eine ähnliche Qualifikation aufwiesen, richtigerweise in die EG S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD eingruppiert werden müssten. 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 Abs. 3 MAVO erforderliche Verhandlung fand am 5.1.2017 statt. Mit Schreiben vom 9.1.2017 lehnte die Beklagte die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiter 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 Herrn X in die EG S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen.

7 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

8 Mit Urteil vom 1.6.2017 hat das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht in Hamburg die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, der Beklagten stehe ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach §§ 33 Abs. 4, 35 Abs. 2 MAVO zu. Die Tätigkeit des Mitarbeiters X entspreche nicht der vom Kläger in Aussicht genommenen EG S 7 TVöD, weil er staatlich ausgebildeter Erzieher sei und als solcher in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingesetzt werde. Bei seiner Arbeit handele es sich also nicht um Tätigkeiten im handwerklichen Erziehungsdienst. Vielmehr stünden die Betreuung der Beschäftigten und der erhöhte Bedarf an einer solchen im Vordergrund. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf das erstinstanzliche Urteil verwiesen.

9 Am 9.8.2017 hat der Kläger gegen das ihm am 24.7.2017 zugestellte Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Revision eingelegt und diese am 22.9.2017 begründet. Er trägt vor: Richtig sei zwar, dass die in der Gruppe von Herrn X beschäftigten Menschen mit Behinderung einen überdurchschnittlichen Hilfebedarf hätten. Gleichwohl erschließe sich nicht, wie das Kirchliche Arbeitsgericht zu der Feststellung gelangt sei, dass die Betreuung der Beschäftigten und ihr erhöhter Hilfebedarf im Vordergrund stünden. Er habe in seinem Schriftsatz vom 9.5.2017 unter Beweistritt dargestellt, dass die im Arbeitsbereich der Werkstatt, zu dem auch die sogenannten betreuungsintensiven Gruppen zählten, beschäftigten Mitarbeiter die typischen Tätigkeiten eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen ausführten und diese Tätigkeiten daher dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen seien. Daher sei auch Herr X richtigerweise in die EG S 7 einzugruppieren.

10 Der Kläger beantragt,

das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg vom 1.6.2017 – I MAVO 1b/17 – abzuändern und die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn X in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen.

11 Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

12 Sie verteidigt die angefochtene Entscheidung 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 des Klägers ist begründet.

15 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 die Klage nicht abgewiesen werden.

16 1. Für die Eingruppierung im öffentlichen Dienst gilt nach wie vor der Grundsatz der Tarifautomatik. Der Beschäftigte wird nicht durch den 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 Entgeltgruppe 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 ausübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

17 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.

18

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).

19

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) ....“

20

2. Ob die Zustimmungsverweigerung der Beklagten nach § 35 Absatz 2 MAVO zu Recht erfolgt ist, lässt sich noch nicht abschließend beantworten. Dafür kommt es entscheidend darauf an, ob Herr X Tätigkeiten im „handwerklichen Erziehungsdienst“ oder im

„Erziehungsdienst“ auszuüben hat (vgl. zur grundsätzlichen Unterscheidung BAG 02.12.1998 – 4 AZR 59/98, Rn. 30 ff). Das Kirchliche Arbeitsgericht hat gemeint, Herr X sei nicht als Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst anzusehen, weil es an einer entsprechenden Tätigkeit fehle. Allein die Bezeichnung als Gruppenleiter einer Werkstatt für behinderte Menschen begründe die Eingruppierung nicht. Abzustellen sei auf die übertragene Aufgabenstellung. Welche das ist, ist allerdings nicht hinreichend geklärt.

21 Der Kläger hat in seinem erstinstanzlichen Schriftsatz vom 9.5.2017 im Einzelnen zu den von den Gruppenleitern auszuübenden Tätigkeiten vorgetragen und für seine tatsächlichen Behauptungen Beweis angetreten. Er hat ferner darauf hingewiesen, dass die Gruppenleiter unabhängig von ihrer jeweiligen Qualifikation als Handwerksgeselle oder Erzieher bzw. Sozialerziehungspfleger jeweils die gleichen Arbeiten ausführten. Dabei handele es sich um die typischen Tätigkeiten eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Er hat dabei Bezug genommen auf Steckbriefe der Bundesagentur für Arbeit für Arbeitserzieher und für Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (Anlagen K 14 und 15) sowie zusätzlich ein Sachverständigengutachten angeboten. Der Kläger hat weiter behauptet, dies gelte auch für Gruppenleiter in betreuungsintensiven Gruppen, weil auch dort die Beschäftigten allesamt in der Lage sein müssen, ein Mindestmaß an wirtschaftlich vertretbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Es handele sich dabei nicht um Gruppen im Sinne des § 136 Absatz 3 SGB IX für Menschen, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung nicht in der Lage seien, in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu arbeiten.

22 Dem ist der Beklagte unter Hinweis darauf entgegengetreten, dass der Tätigkeitsumfang, der sich auf die Tätigkeit zur Erbringung einer Arbeitsleistung beziehe, bei dem betroffenen Personenkreis derart gering sei, dass nicht „Bildungsmaßnahmen“ den Schwerpunkt bildeten, sondern betruerische und pflegerische Aufgaben, wie sie typischerweise nur von Heilerziehungspflegern erbracht werden könnten. Die vom Kläger behauptete Reduzierung der in der Werkstatt auszuführenden Tätigkeiten auf den handwerklichen Erziehungsdienst sei nicht nur unzutreffend, sondern durch die vom Kläger selbst aufgeführten umfassenden Betreuungserfordernisse widerlegt.

23 Schon wegen dieses Streits über die von Herrn X tatsächlich auszuübenden Tätigkeiten wäre eine weitere Aufklärung erforderlich gewesen. Zu klären ist, ob sich seine Tätigkeit auf die eines Gruppenleiters im handwerklichen Erziehungsdienst beschränkt, also auf die Anleitung,

Beaufsichtigung und Betreuung von behinderten Menschen auf handwerklichem Gebiet. Oder, ob weitergehend und überwiegend in einer betreuungsintensiven Gruppe, wie sie von dem Mitarbeiter geleitet wird, betreuerische und pflegerische Aufgaben anfallen, die dem allgemeinen Erziehungsdienst zuzuordnen sind. Dafür könnte auch die Einstellungspraxis des Klägers sprechen, indem er zumindest teilweise an sich „überqualifizierte“ Erzieher für Gruppenleitungen einstellt.

24 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).

25 4. Entgegen der Auffassung der Beklagten bedarf es 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).

26 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 hätte dies die dafür tariflich vorgesehene spezielle Eingruppierung in die EG S 7 zur Folge. Die

Entgeltgruppe gilt nämlich nicht nur für Angestellte mit handwerklicher Vorbildung, sondern auch für mit solchen Tätigkeiten beschäftigte Erzieher mit staatlicher Anerkennung. Diese üben insoweit keine Tätigkeit mit Erzieherzuschnitt, sondern eine speziell arbeitserzieherische Tätigkeit aus (vgl. BAG 2.12.1998 – 4 AZR 59/98, Rn. 32 mit weiteren Nachweisen).

27 II. Einer Kostenentscheidung bedarf es nicht, weil im Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten Gebühren nicht erhoben werden (§ 12 Absatz 1 KAGO).

Kalb

Wisskirchen

Haering

Becker-Rathmair

Dorothea Brust-Etzel