

Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen

Urteil vom 26.01.2022

Az.: 1 MV 20/21

rechtskräftig

Überschriften:

1. Zur Zulässigkeit mehrerer Arbeitsverträge mit demselben Dienstgeber (§ 7 Abs.1, S.3 AVR)
2. Für die Eingruppierung ohne Belang ist eine höhere Qualifikation des Mitarbeiters, wenn diese für die auszuübende Tätigkeit (hier: Schulbegleitung in der Förderschule) nicht erforderlich ist.

Urteil

In dem Rechtsstreit

Einrichtung A., vertreten durch den Geschäftsführer

– Klägerin –

anwaltlich vertreten

gegen

MAV der Einrichtung A., vertreten durch den Vorsitzenden

– Beklagte -

anwaltlich vertreten

(1) hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen – Kammer 1 – durch seinen Vorsitzenden E. Heider sowie die beisitzenden Richter Müller und Görge auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 2022

(2) für Recht erkannt:

- I. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. in die Entgeltgruppe S 4 Ziff.1, Anlage 33 der AVR wird ersetzt.**
- II. Die notwendigen Auslagen der Beklagten, einschließlich der anwaltlichen Vertretung, für diese Verfahren trägt die Klägerin.**
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

(3) Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Mitarbeiters der Klägerin C. für seine Tätigkeit als Unterrichtsbegleitung.

(4) Die Klägerin, für die unstreitig die kirchengesetzlichen Normen der Grundordnung und der betrieblichen Mitbestimmung, insbesondere die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese München u. Freising i. d. Fassung v. 01.04. 2020 (i. Folgenden: MAVO) und die AVR-Caritas gelten, betreibt in D. neben einer kinderorthopädischen Fachklinik mehrere Förderzentren für behinderte Kinder und Jugendliche. Das Förderzentrum D. mit dem Schwerpunkt für körperlich-motorische Entwicklungsstörungen gliedert sich in eine Förderschule und eine Tagesstätte. In Letzterer sollen vorwiegend nachmittags lebenspraktische Fertigkeiten vermittelt werden. Die Beklagte ist die für die gesamte Einrichtung der Klägerin gewählte Mitarbeitervertretung (MAV).

(5) Mit Schreiben vom 09.06.2021 hat die Klägerin die Beklagte zur Einstellung und Eingruppierung des Mitarbeiters (MA) C. als Schulbegleitung (14,5 Wochenstunden) für die Förderschule ab 01.09. 2021 angehört und die Zustimmung beantragt. Die Beklagte hat am 16.09.2021 der Einstellung zugestimmt und gleichzeitig der beabsichtigten Ein-

gruppierung – Entgeltgruppe (EG) S 4, Ziff.1, Anlage 33 AVR – die Zustimmung verweigert. Dies wurde mit Schreiben vom 17.06.2021 weiter begründet. Der MA C. ist mit einem eigenständigen Arbeitsvertrag bei der Klägerin als Fachkraft (Heilerziehungspfleger, EG S 8b) in der Tagesstätte mit 20,5 Wochenstunden angestellt. Das Einigungsgespräch am 22.06.2021 blieb erfolglos.

- (6) Daraufhin hat die Klägerin die Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) erhoben und dazu geltend gemacht:
- (7) Die von der Beklagten vorgetragene Einwendung gegen die Eingruppierung des MA C. sei unbegründet. Sie sei nicht gehindert, mit dem Genannten für die Beschäftigung als Schulbegleitung/Assistenzkraft einen eigenständigen Arbeitsvertrag zu schließen. Die Tätigkeit in der Förderschule stehe in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit der im Wesentlichen am Nachmittag zu erbringenden Aufgabe als Heilerziehungspfleger in der Tagesstätte. Bei der Klägerin bestehe eine klare organisatorische Trennung zwischen der Förderschule und der Tagesstätte. Beide würden als unterschiedliche Einheiten geführt. Weiter seien die übertragenen Aufgaben ganz verschieden. In der Förderschule habe die Schulbegleitung durch Pflege und Unterstützung die Unterrichtsteilnahme des Kindes zu sichern. In der Tagesstätte hingegen sei die Fachkraft selbst Träger des pädagogischen Prozesses und habe die Förderung durch eigene Planung und Durchführung zu gewährleisten. Wenn die Assistenzkraft vormittags und nachmittags für dieselben Kinder zuständig sei, sei dies nicht zwingend, sondern eher zufällig.
- (8) Die Eingruppierung des MA C. in die EG S 4 für die Tätigkeit in der Förderschule (Schulbegleitung) entspreche dem Regelwerk der AVR. Wie die Aufgabenbeschreibung (Anlage 4 zum Klägerin-Schriftsatz v. 15.12.2021) ausweise, beinhalte die Tätigkeit Pflege- und Unterstützungsleistung während des Schulbesuches. Ziel sei es, die Teilnahmefähigkeit des Kindes für das Unterrichtsgeschehen zu stärken und zu stabilisieren. Es stünden ganz eindeutig die pflegerischen Aufgaben im Vordergrund. Dies seien klassische Arbeitsinhalte einer Kinderpflegerin oder eines Heilerziehungspflegehelfers. Die pädagogischen Prozesse des Schulbesuches würden ausschließlich durch die dort tätigen Förderlehrkräfte gestaltet und verantwortet. Im Übrigen sei es in der Vergangenheit so gewesen, dass die Beklagte der Eingruppierung einer Kraft, die nur als Schulbegleitung tätig werden sollte, in die EG S 4 immer zugestimmt habe. Dies könne nun für die Eingruppierung des Herrn C. nicht anders sein.

- (9) Die Klägerin hat nun vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht Folgendes beantragt:

Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters C. in die Entgeltgruppe S 4 Ziff.1, Anlage 33 der AVR wird ersetzt.

- (10) Die Beklagte hat hingegen beantragt,

die Klage abzuweisen und weiter, der Klägerin die notwendigen Auslagen der Beklagten, einschließlich der anwaltlichen Vertretung, für diese Verfahren aufzuerlegen.

- (11) Dazu hat die Beklagte vorgetragen:

- (12) Die Zustimmung zur Eingruppierung des MA C. in die EG S 4 könne nicht gerichtlich ersetzt werden, da ein Verstoß gegen das Regelwerk der AVR vorliege. Zum einen habe die Klägerin seine Tätigkeit unzulässig in zwei Arbeitsverträge aufgespalten, obwohl die Schulbegleitung und die Aufgabe als Fachkraft in der Tagesstätte in einem unmittelbaren Zusammenhang stünden. Die Schulbegleitung am Vormittag könne nicht von der nachmittäglichen Aufgabe mit pädagogischem Inhalt in der Tagesstätte getrennt werden. Beide Aufgaben überlappten sich und griffen ineinander. Der pädagogische Ansatz werde auch von der Assistenzkraft in der Förderschule erwartet und folge den unterrichtlichen Notwendigkeiten.

- (13) Weiter sei die Unterrichtsbegleitung mit der EG S 4 unrichtig bewertet. Die in der Förderschule anfallenden Aufgaben erschöpften sich keineswegs in der reinen Pflege. Es müsse auch während des Schulbesuchs eine pädagogische, psychische und emotionale Unterstützung für das Kind geleistet werden. Dazu könne nur auf die Auflistung ihrer Tätigkeiten (in der Schulbegleitung) durch die Mitarbeiterinnen E., F., G., H. und I. verwiesen werden. Der dort erkennbare pädagogische Bezug sei typisch für die Arbeitsinhalte von Erzieherinnen oder Heilerziehungspflegerinnen, also auch für den MA C.. Dies werde in der von der Klägerin vorgenommenen Eingruppierung in die EG S 4 gerade nicht abgebildet.

- (14) Im Übrigen wird zum festgestellten Sachverhalt und dem weiteren Vorbringen der beteiligten Parteien auf die Niederschrift der mündlichen Verhandlung sowie auf die gewechselten Schriftsätze einschließlich deren Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

- (15) Die Klage ist begründet.
- (16) Die von der Beklagten reklamierten Verstöße gegen die AVR liegen nicht vor. Die von der Klägerin begehrte Zustimmung zur Eingruppierung in EG S 4, Ziff.1, Anlage 33 war deshalb zu ersetzen (§ 33 Abs.4 MAVO).
- (17) Dazu ist über die in der mündlichen Verhandlung erteilten Hinweise hinaus in einer kurzen Zusammenfassung der wesentlichen Entscheidungselemente Folgendes auszuführen (§§ 27, 43 Abs.1 KAGO, 46 Abs.2 ArbGG, 313 Abs.3 ZPO):

A.

- (18) Die Klage ist zulässig.
- (19) Der Rechtsweg/ die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben, da eine Streitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht vorliegt (§ 2 Abs.2 KAGO).
- (20) Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-) Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO auch örtlich zuständig, weil die Beklagte ihren örtlichen Sitz (D.) in dessen Gerichtsbezirk hat.
- (21) Der umformulierte Hauptantrag stellt keine Klageänderung (§§ 263, 264 ZPO) dar. Er ist lediglich sprachlich dem von vorneherein erkennbaren Prozessziel angepasst worden. Zutreffend verfolgt die Klägerin ihr Begehren im Wege der Gestaltungsklage.

B.

- (22) I. Die formellen Voraussetzungen für die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung liegen vor.
- (23) Die Klägerin hat die Beklagte zur streitigen personellen Einzelmaßnahme ordnungsgemäß angehört. Die Beklagte hat innerhalb der gesetzlichen Frist ihre Einwendungen vorgetragen. Diese bewegen sich zweifelsfrei innerhalb der abschließenden Vorgaben des § 35 Abs.2 MAVO. Die Beklagte behauptet einen Verstoß gegen die kircheneigene

- Ordnung (AVR). Sie hat ihre Einwendungen auch begründet. Dabei genügt die Möglichkeit des Verstoßes. Die Schlüssigkeit ist nicht erforderlich (KAG Hamburg v. 01.06.2021, I MAVO 5/21; KAG Bayern v.10.02.2021,1 MV 11/20).
- (24) Die Klägerin hat auch das gebotene Einigungsgespräch durchgeführt und die Beklagte an ihren Einwendungen festgehalten (§ 33 Abs.3, S. 1 – 3 MAVO).
- (25) **II.** Soweit die Beklagte eingewendet hat, dass die Klägerin die Vertragsbeziehung mit Herrn C. zu Unrecht in zwei getrennte Arbeitsverträge aufspaltet, greift dies nicht durch (§ 7 Abs.1, S.3 AVR, Allgemeiner Teil).
- (26) **1.** Die vorgenannte Bestimmung verlangt, dass derselbe Dienstgeber mit dem Mitarbeiter nur dann zwei oder mehr Arbeitsverträge schließen darf, wenn die Tätigkeiten in keinem unmittelbaren Zusammenhang stehen. Auch wenn es sich dabei um ein negatives Tatbestandsmerkmal handelt, bleibt nach allgemeinen prozessualen Regeln die Vortragslast bei der Klägerin. Für die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs sind über den reinen Wortlaut hinaus der Sachzusammenhang und die Teleologie der Regelung maßgeblich. Mehrere Dienstverhältnisse haben danach eher Ausnahmecharakter und bedürfen der hinreichenden Begründung.
- (27) Angezeigt ist jeweils die Bewertung des konkreten Einzelfalls nach den Regeln einer ordnungsgemäßen Personalwirtschaft. Für konstruierte, lebensfremde Aufspaltungen ist kein Raum. Danach ist vor allem maßgeblich, ob zwischen den einschlägigen Tätigkeiten eine klare organisatorische Trennung und eine erkennbare Aufgabengliederung vorliegt (vgl. zur entspr. Bestimmung: Rehm, TVöD-Kommentar, § 2 Rdnr. 184/185). Ein Kriterium kann auch sein, dass die Leistungen in unterschiedlichen Einheiten (oder Dienststellen) zu erbringen sind.
- (28) **2.** In Subsumtion dieser Grundsätze ist die Kammer aus dem Sachvortrag und dem Inbegriff der mündlichen Verhandlung (§ 43 Abs.1 KAGO) zur Überzeugung gelangt, dass hier bei den Tätigkeiten des MA C. in Förderschule einerseits und Tagesstätte andererseits der hinreichende unmittelbare Zusammenhang nicht gegeben ist.
- (29) So ist bereits nach der äußeren Funktion ohne Weiteres erkennbar, dass die Förderschule als solche eine andere Aufgabe zu erfüllen hat als die ebenfalls von der Klägerin geführte Tagesstätte. Die Erstgenannte hat vor allem anhand eines (wohl hoheitlich) vorgegebenen Lehrplans einen bestimmten Unterrichtsstoff zu vermitteln. Davon zu unterscheiden, dient die Tagesstätte der Betreuung der gehandicapten Kinder unter Vermittlung von (allgemeinen) lebenspraktischen Fähigkeiten. Weiter hat der Personalleiter

der Klägerin J. in der gerichtlichen Befragung erklärt, dass eine eindeutige organisatorische Trennung zwischen Förderschule und Tagesstätte besteht. So sind zwei getrennte Leitungsebenen vorhanden. Jedenfalls für die Schule besteht ein eigenständiger Stellenplan und es gibt einen getrennten Haushaltsplan und eine entsprechende Haushaltsrechnung für beide Bereiche. All dem ist die Beklagte nicht entgegengetreten. Wenn die Klägerin bei dieser Sachlage von zwei unterschiedlichen Organisationseinheiten ausgeht, hält sich dies durchaus in den Grenzen einer ordnungsgemäßen Personalwirtschaft.

- (30) Diese Trennung überträgt sich auch nach natürlicher Betrachtung auf die Tätigkeiten in den beiden Einheiten. Die hier streitige Unterrichtsassistenz hat den erkennbaren Schwerpunkt in der pflegerischen Betreuung zur Sicherung der Unterrichtsteilnahme. In der Tagesstätte hingegen ist der Erzieher/Heilerziehungspfleger als originärer Träger des pädagogischen Prozesses der Förderverantwortliche. Dass die Unterrichtsbegleitung in einigen Fällen am Nachmittag in der Tagesstätte für dasselbe Kind zuständig ist, lässt an dem von der Kammer gefundenen Erkenntnis nicht zweifeln. Entscheidend bleibt die inhaltliche und organisatorische Trennung der jeweiligen Arbeitsaufgabe.
- (31) Aus der von der Klägerin für den MA C. vorgenommenen Trennung in zwei Dienstverträge ergibt sich demnach kein Zustimmungsverweigerungsgrund für die Beklagte (§ 35 Abs.2 Nr.1 MAVO).
- (32) **III.** Auch die von der Beklagten behauptete fehlerhafte Eingruppierung des MA C. in die EG S 4, Ziff.1, Anlage 33 ist nicht begründet. Ein Verstoß gegen die Regelungen der AVR liegt nicht vor.
- (33) **1.** Die Eingruppierung des/der Mitarbeiters/-in in das Regelwerk einer für das Dienst-/Arbeitsverhältnis normativ oder individualrechtlich geltenden Vergütungsordnung ist keine rechtsgestaltend in das Ermessen des Dienstgebers gestellte Entscheidung. Es gilt vielmehr die sog. Tarifautomatik, d.h. der Mitarbeiter ist in der Vergütungs- oder Entgeltgruppe eingruppiert, die der ihm übertragenen und von ihm ausgeübten Tätigkeit entspricht (vgl. AVR, Anlage 1, Ziff. I b) Abs.1). Danach nimmt also der Dienstgeber bei der Eingruppierung eine Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe vor, die nach seiner Bewertung des Sachverhalts und der rechtlichen Einordnung der Tätigkeit des Mitarbeiters entspricht. Eingruppierung ist Rechtsanwendung, nicht Rechtsgestaltung. Entsprechend kommt der zu beteiligenden MAV „nur“ ein Mitbeurteilungsrecht zu, sie kann jedoch den Inhalt des Arbeitsvertrages nicht mitgestalten (st. Rspr. vgl. BAG v. 27.10.2010, 7 ABR 96/09; Thiel/Fuhrmann/Jüngst [T/F/J], MAVO, 8. Auflage, § 35 Rdnr. 7; Eichstätter Kommentar [EK]/Schmitz, 2. Auflage, § 35 MAVO Rdnr.7).

- (34) **2.** Für die Eingruppierung des MA C. sind folgende Entgeltgruppen (EG) der AVR- Caritas, Anlage 33 maßgeblich:
- (35) EG S 4, Ziff.1:
Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten²
-
- (36) EG S 7:
EG S 8a
- (37) EG 8b, Ziff.1:
Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten³ (weitere Hochzahlen 5 u. 6).
- (38) Nach Anlage 1 Ziff. I b) Abs. 2 AVR entspricht die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe (EG), wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Für die Zuordnung bei den Tätigkeitsmerkmalen kommt es also ganz maßgeblich auf die festzustellenden Arbeitsvorgänge an. Diese bestimmen sich wiederum ganz entscheidend nach den Arbeitsleistungen, die einschließlich der Zusammenhangstätigkeiten bei natürlicher Betrachtungsweise zu abgrenzbaren Arbeitsergebnissen führen (vgl. BAG v. 17.03.2021, 4 AZR 327/20; BAG v. 21.03.2012, 4 AZR 266/10 in st. Rspr.). Allerdings kann sich für gewisse, nicht weiter aufspaltbare Tätigkeiten ein einziger „großer“ Arbeitsvorgang ergeben (BAG v. 27.09.2017, 4 AZR 2667/14). Haben die Normgeber das Tätigkeitsmerkmal einer EG mit einem Funktionsmerkmal oder einer Berufsbezeichnung beschrieben, ist in aller Regel – insbesondere im Sozial- u. Erziehungsbereich - von einem einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen (BAG v. 18.11.2020, 6 AZR 331/19; BAG v. 09.09. 2020, 4 AZR161/20; LAG Rheinland-Pfalz v. 18.01.2019, 1 Sa 280/18).
- (39) **3.** Für die hier von der Klägerin begehrte EG S 4, Ziff.1 ergibt sich daraus Folgendes:

Die für die Eingruppierung maßgeblichen Tätigkeitsanforderungen gliedern sich zum einen in das subjektive Merkmal „Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung“. Weiter muss - objektiv - die diesem Berufsbild entsprechende Tätigkeit dem Mitarbeiter zur Ausübung aufgetragen sein. Zu den Inhalten für das vorgenannte Berufsbild nimmt die Kammer Bezug auf die Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit (eservice) „BERUFENET“:

- (40) Für den Heilerziehungspflegehelfer/Kinderpfleger ist dort vor allem auf die allgemeinen Pflegeaufgaben verwiesen ergänzt durch die Mitwirkung bei therapeutischen, pädagogischen und sozialen Aufgaben von (höherqualifizierten) Fachkräften. Dass die Arbeitsrechtliche Kommission-Caritas auf einen anderen Inhalt des Berufsbildes zielt, ist nicht erkennbar. In der Orientierung auf das Arbeitsergebnis geht die Kammer bei der Unterrichtsbegleitung/Individualassistenz von einem einheitlichen („großen“) Arbeitsvorgang aus.
- (41) **4.** Das subjektive Merkmal liegt für Herrn C. schon deshalb zweifelsfrei vor, weil er unstreitig – als geprüfter Heilerziehungspfleger - höher qualifiziert ist. Dies umfasst ohne Weiteres die (niedrigere) Qualifikation als Heilerziehungshelfer.
- (42) Nach den aus der mündlichen Verhandlung gewonnenen Erkenntnissen ist die Kammer zur Überzeugung gelangt, dass der MA C. im Einsatz als Unterrichtsbegleitung in der Förderschule auch objektiv die Tätigkeiten des Heilerziehungshelfers zu erbringen hat und dies ganz wesentlich auch so tatsächlich geschieht. Dabei ist zunächst darauf zu verweisen, dass für die tarifliche Bewertung die vom Dienstgeber zur Ausübung zugewiesene Tätigkeit maßgeblich ist (Anlage 1, Abschnitt I, litt. b AVR). Diese Zuweisung geschieht in aller Regel in Gestalt des Direktionsrechts der Personalverantwortlichen innerhalb der arbeitsvertraglichen Grenzen (KAGH vom 08.07.2016, M 02/2016). Hier hat die Klägerin durch die Aufgabenbeschreibung „Schulische Pflege“ (Anlage 4 zum Klägerin-Schriftsatz v. 15.12.2021) den Tätigkeitsinhalt für Schulbegleitung/Assistenz deutlich festgelegt. Wesentliche Elemente sind danach: Pflege und Assistenz zur Teilnahme am Unterrichtsgeschehen, allgemeine pflegerische Maßnahmen und sonstige unterstützende Hilfsleistungen. Dies hat der Personalleiter der Klägerin J. bei seiner Befragung in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich bestätigt und herausgestellt, dass durch die pflegerischen Maßnahmen die Unterrichtsfähigkeit des Kindes hergestellt und stabilisiert werden soll. Er hat weiter bekundet, dass die Unterrichtsbegleitung von der zuständigen Personalleitung gerade nicht beauftragt ist, sich in den pädagogischen Prozess des Unterrichtsgeschehen einzumischen und in dieser Funktion gegenüber dem betreuten Kind tätig zu werden. Die Vermittlung des Lerninhalts ist

nämlich nach den Abläufen der Förderschule ausschließlich die Aufgabe der Förderlehrkraft in ihrer pädagogischen Spezialfunktion. Dass dies in der Praxis auch so gelingt, hält die Kammer wegen der geringen Schülerzahl (8 -9 Kinder) durchaus für gesichert.

- (43) Soweit der Personalleiter J. in der Befragung bestätigt hat, dass auch die Schulbegleitung an der Unterrichtsförderung/Lernstoffvermittlung vereinzelt Anteil hat, steht dies dem von der Kammer gefundenen Ergebnis nicht entgegen. Wie schon ausgeführt kommt es auf die vom Dienstgeber übertragenen Aufgaben an, nicht auf diejenigen, die der Mitarbeiter eigeninitiativ an sich gezogen hat. Ob er eine vielleicht nützliche, höherrangige Qualifikation besitzt, ist dabei auch ohne Belang (BAG v. 18.04.2012, 4 AZR 441/10). Weiter ist zu bedenken - und dies übersieht die Beklagte -, dass zum Berufsbild auch des Heilerziehungshelfers eine gewisse Mitwirkung bei höherwertigen (z.B. pädagogischen oder therapeutischen) Aufgaben gehört (ähnl. KAGH v. 08.07.2016, aaO). Dies ergibt sich unschwer aus den oben (B. III.3.) zitierten Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit.
- (44) Letztlich ist nach dem Recht der Eingruppierung Folgendes zu beachten: Enthält ein Arbeitsvorgang höherwertige Einzelelemente, ist dies tariflich erst dann zu bewerten, wenn diese Komponenten im rechterheblichen Umfang auftreten. Letzteres macht sich nicht an einer starr bestimmten Quote fest. Es wird aber verlangt, dass die gesamte Tätigkeit nicht sachgerecht ohne die höher qualifizierten Bestandteile erbracht werden kann (vgl. BAG v. 21.08.2013, 4 AZR 933/11). Wenn demnach hier vereinzelt qualifizierte Tätigkeiten - also die pädagogische und/oder therapeutische Förderung im Sinne der EG S 8b (Heilerzieher/Heilerziehungspfleger) - geschehen würden, könnte dies das allgemein gefundene Ergebnis nicht verändern. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Klägerin nach der unbestrittenen Erklärung des Personalleiters J. Personen als Schulbegleitung/Assistenz beschäftigt, die über die vorgenannte Qualifikation gerade nicht verfügen und trotzdem ihre Aufgabe sachgerecht erfüllen.
- (45) Es bleibt dabei, dass die Arbeitsaufgabe des MA C. als Schulbegleitung ganz eindeutig pflegerisch zur Unterstützung der Unterrichtsteilnahme ausgerichtet ist. Die von der Klägerin vorgenommene Eingruppierung in die EG S 4 Ziff.1 der Anlage 33 lässt kein Verstoß gegen die AVR-Bestimmungen erkennen. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung war gerichtlich zu ersetzen.
- (46) Nach alledem war zu entscheiden wie geschehen.

C.

- (47) Auf den entsprechenden Antrag der Beklagten waren deren notwendige Auslagen dieses Verfahrens, einschließlich diejenigen ihrer anwaltlichen Vertretung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht, der Klägerin - unabhängig von der Entscheidung in der Sache – aufzuerlegen (§ 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. Verbindung mit §§ 17 Abs. 1 Satz 1, Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO).
- (48) Das Erfordernis der anwaltlichen Vertretung zur Rechtswahrung folgt zunächst aus der streitgegenständlichen Rechtsmaterie. Die Rechtsverfolgung bzw. -verteidigung selbst war nicht von vorneherein so ohne Erfolgsaussicht, dass die materielle Pflicht zur Kostenübernahme hätte verneint müssen. Auch war die Klägerin anwaltlich vertreten.
- (49) Gerichtgebühren werden vor den kirchlichen Arbeitsgerichten nicht erhoben (§ 12 Abs.1, S.1 KAGO).

D.

- (50) Die Zulassung der Revision kam nicht in Frage, da die (kirchen-) gesetzlichen Voraussetzungen nach § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorlagen. Es galt, den hier vorgefundenen Einzelfall zu entscheiden. Von divergenzfähigen Entscheidungen wird nicht abgewichen.

Rechtsmittelbelehrung:

- (51) Gegen diese Entscheidung ist die Revision nicht statthaft.
- (52) Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird verwiesen (§ 48 KAGO). Für sie gilt die Monatsfrist ab der Zustellung des vollständigen Urteils (§ 48 Abs.2, S.1 KAGO).
- (53) Sie ist innerhalb eines Monats ab der Zustellung des vollständigen Urteils bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (53113 Bonn, Kaiserstr. 161) schriftlich einzulegen und muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht eingelegt wird, dessen Urteil angefochten wird (§ 48 Abs.2 KAGO).

E. Heider

Müller

Görge