

**Titel:**

**Voraussetzungen für die Gewährung einer Heimzulage - Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der AVR Caritas**

**Normenketten:**

MAVO § 35 Abs. 2 Nr. 1

Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) Anlage 33

**Leitsätze:**

**1. Die Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) knüpft zwar an die Eingruppierung in bestimmte Vergütungsgruppen (Verg.Gr. 3 bis 9 sowie aufgrund eines Bewährungsaufstiegs aus Verg.Gr. 3 in Verg.Gr. 2) bzw. Entgeltgruppen (Entg.Gr. S 2 bis S 18 der Anlage 33) an, erfüllt jedoch nicht die Funktion einer „Zwischengruppe“ im Entgeltschema der AVR Caritas. (Rn. 62 – 63)**

**2. Es ist daher keine Frage der Eingruppierung in das Entgeltgruppenschema der AVR Caritas, ob ein Mitarbeiter bei seiner Tätigkeit bzw. vorgesehenen Tätigkeit die Voraussetzungen für die Gewährung einer Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas erfüllt oder nicht. (Rn. 64)**

**3. Die Verweigerung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung kann folglich nicht darauf gestützt werden, dass der Dienstgeber bei ansonsten „richtiger“ Eingruppierung die Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas nicht berücksichtigt habe. (Rn. 64)**

**Schlagworte:**

Eingruppierungsentscheidung, Zustimmungsrecht der Mitarbeitervertretung, Zustimmungsersetzung, Heimzulage, Entgeltgruppe, AVR Caritas, Zwischengruppe

**Fundstelle:**

BeckRS 2017, 149540

**Tatbestand**

**1**

Die Klägerin begehrt die Ersetzung der von der Beklagten jeweils verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung eines Mitarbeiters und einer Mitarbeiterin in bestimmte Entgeltgruppen der Anlage 33 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas).

**2**

Die Klägerin, eine kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts mit Sitz in U., ist Trägerin mehrerer Einrichtungen für Menschen mit Behinderung. Bei der Klägerin findet die Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Augsburg (MAVO Augsburg - im Folgenden kurz MAVO genannt) Anwendung. Die Beklagte ist die für die Region A. gebildete Mitarbeitervertretung (MAV).

**3**

Der am ...1990 geborene Mitarbeiter B. ist seit 01.04.2013 - zunächst als Vorpraktikant - für die Klägerin tätig. Mit einem „PERSONALBOGEN zur Vorlage bei der MAV“ vom 03.08.2016 (vgl. Anl. K1 zur Klage vom 27.10.2016) beantragte die Klägerin bei der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters als „MA im GD/Hep. Sch. (OK)/Praktikant“ zum 01.09.2016 bei der Einsatzstelle „FÖS G.“ sowie die

Zustimmung zur Eingruppierung in Vergütungsgruppe S. 2, Stufe 2, (+ Prakt.-Verg.) der Anlage 33 zu den AVR Caritas.

**4**

Die am ...1986 geborene Mitarbeiterin D. ist seit 01.09.2007 bei der Klägerin beschäftigt. Sie war während einer Elternzeit bis zum 31.08.2016 in der Stiftung ABC in M. beschäftigt, befand sich vom 01.09.2016 bis 25.09.2016 noch in Elternzeit und befindet sich nunmehr in erneuter Elternzeit. Mit einem „PERSONALBOGEN zur Vorlage bei der MAV“ vom 31.08.2016 (vgl. ebenfalls Anl. K1 zur Klage vom 27.10.2016) beantragte die Klägerin bei der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterin als „HEP/qual. MA“ zum 01.09.2016 bei der Einsatzstelle „FÖS G.“ sowie die Zustimmung zur Eingruppierung in Vergütungsgruppe S 8b, Stufe 2, der Anlage 33 zu den AVR Caritas.

**5**

In beiden Fällen geht es um den Einsatz in einer Förderstätte (FÖS) der Klägerin in G.

**6**

Die Beklagte teilte mit E-Mail vom 05.10.2016 (vgl. ebenfalls Anl. K1 zur Klage vom 27.10.2016) dem Gesamtleiter H. unter anderem Folgendes mit:

„Der Einstellung von Herrn B. und Frau D. stimmen wir ebenfalls zu, verweigern aber die Zustimmung zur Eingruppierung, da unserer Meinung nach neben der richtigen Eingruppierung nach AVR Anlage 33 S. 2 Stufe 2 + Prakt.-Verg. bzw. Anlage 33 S 8b Stufe 2 auch die Heimzulage gemäß Anlage 1 VIIa (a) AVR zu gewähren ist. Da der DG die Heimzulage nicht gewährt, sehen wir uns gemäß § 35 Abs. 2 (1) MA VO im Recht, die Zustimmung zur Eingruppierung zu verweigern.“

**7**

Bei einer Einigungsverhandlung zwischen den Parteien am 24.10.2016 wurde keine Einigung erzielt. Die Klägerin stellte mit Schreiben vom 24.10.2016 (vgl. Anl. K2 zur Klage vom 27.10.2016) das Scheitern des Verständigungsgespräches fest.

**8**

Mit ihrer Klage vom 27.10.2016, die am 31.10.2016 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangen ist, begehrt die Klägerin die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters B. und der Mitarbeiterin D. gemäß § 33 Abs. 4 MAVO.

**9**

Die Klägerin macht geltend, die „Anhörung“ zur Eingruppierung sei der Beklagten am 05.10.2016 zugegangen. Die Zustimmungsverweigerung durch die Beklagte sei somit fristwährend erfolgt. Es liege aber jeweils kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung vor.

**10**

Das (staatliche) Arbeitsgericht Augsburg habe mit Urteil vom 08.07.2015 -8 Ca 151/15 - festgestellt, dass die Werkstattzulage nicht in Förderstätten zu gewähren sei. Gleiches gelte für die in Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas vorgesehene Heimzulage.

**11**

Der Wortlaut der besagten Bestimmung sehe die die Gewährung einer Heimzulage bei Mitarbeitern einer Förderstätte nicht vor. Erfasst seien Mitarbeiter von Heimen der Jugendhilfe, von Heimen der Behindertenhilfe und von Heimen für Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten.

**12**

Bei einer Förderstätte handele es sich nicht um ein Heim. Heime seien nach der Rechtsprechung Einrichtungen, die für den genannten Personenkreis eine gemeinschaftliche Wohnstätte schafften. Dies setze einen Ort voraus, an dem die zu betreuenden Personen lebten, zu dem sie eine gefühlsmäßige Bindung hätten und an dem sie eine ununterbrochene Versorgung und Betreuung erhielten. Ihr Lebensmittelpunkt müsse sich auf das Heim beziehen, während bei der Betreuung von Personen in einer

reinen Tagesgruppe deren Lebensmittelpunkt außerhalb der Tagesgruppe liege. Voraussetzung für ein Heim sei, dass der betreute Personenkreis dort ständig, d.h. dauernd oder fast ausschließlich lebe. Der Aufenthalt müsse von vornherein auf eine gewisse Dauer angelegt sein.

### **13**

Die Förderstätten der Klägerin würden von einem Personenkreis aufgesucht, der ansonsten ausdrücklich vom Zugang zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ausgeschlossen sei. Ein Teil der Klienten suche die Förderstätte vormittags auf. „Ganztägige“ Förderstättenteilnehmer seien ca. 30 Wochenstunden anwesend. Für die Definition einer Förderstätte sei auf die Darstellung des Bezirks Schwaben auf dessen Internet-Seite verwiesen:

### **14**

Schwerst- und mehrfach behinderte Erwachsene benötigen im alltäglichen Leben oftmals umfassende Begleitung und Hilfe.

Gleichzeitig sind sie oft nicht in der Lage, in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu arbeiten.

Diesem Personenkreis wird in Förderstätten eine Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft ermöglicht und ein sogenannter „zweiter Lebensraum“ eröffnet. Dabei wird die Betreuung den jeweiligen Bedürfnissen angepasst. Sie fördert Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen durch Maßnahmen im lebenspraktischen, therapeutischen und sozialen Bereich. Die intensive Betreuung soll an den Berufsbildungsbereich der WfbM heranführen und langfristig einen Übertritt dorthin ermöglichen.

### **15**

Deutlich werde hier, dass es schwerpunktmäßig um eine Form von Betreuung und Förderung, nicht um „Wohnen“ gehe. Der Lebensmittelpunkt des Personenkreises in der Förderstätte liege in zugehörigen Heimen der Klägerin, in denen dann auch die Heimzulage gewährt werde, oder in Heimen anderer Träger oder im privaten Bereich.

### **16**

Im Falle einer Unterbringung in einem Heim stelle dieses den ersten Lebensbereich dar. Die Förderstätte gelte hingegen als Ort, an dem Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft ermöglicht und ein sog. zweiter Lebensraum eröffnet werde. Für die Tätigkeit in einer solchen Förderstätte sei die Heimzulage nicht vorgesehen.

### **17**

Die Wohneinrichtung im Haus ... (J.-Straße 5 in G.) werde von H. geleitet, während die aus der Förderstätte im Haus ... und aus der Förderstätte im Café „Z“ (K.-Platz 24 in G.) bestehende Einrichtung von Frau B. D. geleitet werde. Die Wohneinrichtung und die Tagesförderstätte „Z“ lägen etwa 1 km voneinander entfernt. Der Mitarbeiter B. sei seit seiner Einstellung in der Förderstätte im Café „Z“ beschäftigt. Die Mitarbeiterin D. sei vor ihrer Elternzeit im „Haus ...“ eingesetzt gewesen. Dabei handele es sich um ein Auslaufmodell. Im Falle ihrer Rückkehr aus der erneuten Elternzeit werde sie voraussichtlich in der Förderstätte im Café „Z“ eingesetzt werden.

### **18**

Die Klägerin beantragt,

1. die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters B. in Entgeltgruppe S. 2, Stufe 2, der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu ersetzen;
2. die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D. in Entgeltgruppe S 8b, Stufe 2, Ziffer 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu ersetzen.

### **19**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

## **20**

Die Beklagte vertritt den Standpunkt, sie habe die Zustimmung zur Eingruppierung nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO zu Recht verweigert, weil die Klägerin neben der richtigen Eingruppierung des Mitarbeiters B. in Entgeltgruppe S. 2, Stufe 2, der Anlage 33 zu den AVR Caritas bzw. der Mitarbeiterin D. in Entgeltgruppe S 8b, Stufe 2, Ziffer 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas jeweils die Heimzulage nach Abschn. VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas nicht berücksichtigt habe.

## **21**

Das Bundesarbeitsgericht habe sich im Jahr 2008 (10 AZR 263/07) und im Jahr 2010 (10 AZR 213/10) bezüglich vergleichbarer Regelungen des öffentlichen Dienstes mit der Frage der Gewährung einer Heimzulage bei Tagesförderung befasst und Kriterien der Beurteilung aufgestellt. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien stellten im vorliegenden Fall Förderstätte und Wohngruppenbetreuung eine komplexe, integrale Betreuungsform dar und bildeten zusammen ein einheitliches Heim im Sinne von Abschn. VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas.

## **22**

Neben einer räumlichen Nähe seien auch organisatorische und pädagogische Gesichtspunkte bei der Beurteilung maßgebend. Die in der Region A. beheimateten Förderstätten seien in zwei Fällen räumlich dem Wohnheim angegliedert („Haus XY“ in G.; „Haus L.“ in M.) und in einem Fall ausgelagert („Z“ in G.). Die Öffnungszeiten der Wohngruppen orientierten sich an den Öffnungszeiten der Förderstätte und umgekehrt. Hier finde eine intensive Absprache statt. Pädagogische Förderansätze von Wohngruppe und Förderstätte zielten auf ein gesamtheitliches Förderkonzept ab. Wohnen und Förderstätten unterstünden einer einheitlichen Gesamtleitung und zum Teil einheitlichen Einrichtungsleitungen. Es fänden gemeinsame Gruppenleiterbesprechungen von Förderstätte und Wohnen statt. Bei der Beurteilung, ob die Heimzulage zu gewähren sei oder nicht, sei unerheblich, wie Kostenträger Begriffe definierten oder wie der Betreuungsschlüssel ausgehandelt worden sei. In dem von der Klägerin vorgelegten Urteil des (staatlichen) Arbeitsgerichts Augsburg vom 08.07.2015 -8 Ca 151/15 - sei eine völlig andere Rechtsfrage verhandelt worden.

## **23**

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Klage vom 27.10.2016, auf die weiteren Schriftsätze der Klägerin vom 10.11.2016 und vom 28.12.2016, auf den Schriftsatz der Beklagten vom 23.11.2016, auf die Sitzungsniederschrift vom 16.01.2017 sowie auf sämtliche eingereichten Unterlagen Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

### **24**

Die Klage auf Ersetzung der Zustimmung zur jeweiligen Eingruppierung des Mitarbeiters B. und der Mitarbeiterin D. hat Erfolg.

I.

### **25**

Die Klage ist zulässig.

### **26**

1. Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO). Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Augsburg (MAVO Augsburg - im Folgenden kurz MAVO genannt) zugrunde. Die Klägerin begehrt nach § 33 Abs. 4 in Verbindung mit § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO die Ersetzung der Zustimmung zu zwei Eingruppierungen.

### **27**

Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KAGO örtlich zuständig, weil die Beklagte ihren Sitz in dessen Dienstbezirk hat.

## **28**

2. Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber unterrichtet nach § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung.

## **29**

Das Zustimmungsverfahren nach § 33 Abs. 2 MAVO und die Einigungsverhandlung nach § 33 Abs. 3 MAVO sind offenbar ordnungsgemäß durchgeführt worden. Dabei wurde keine Einigung zwischen den Parteien erzielt.

## **30**

3. Das Rechtsschutzbedürfnis der Klägerin für ihren Zustimmungsersetzungsantrag ergibt sich aus § 33 Abs. 4 MAVO, wonach der Dienstgeber in den Fällen des § 35 MAVO das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert hat.

## **31**

Die Beklagte stützt sich auf den Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO und beruft sich darauf, dass die Klägerin neben der richtigen Eingruppierung des Mitarbeiters B. in Entgeltgruppe S. 2, Stufe 2, der Anlage 33 zu den AVR Caritas bzw. der Mitarbeiterin D. in Entgeltgruppe S 8b, Stufe 2, Ziffer 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas jeweils die Heimzulage nach Abschn. VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas nicht berücksichtigt habe. Ob mit dieser Argumentation die Zustimmung verweigert werden kann, ist nicht im Rahmen der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit der Klage zu prüfen.

II.

## **32**

Die Klage ist auch begründet.

## **33**

Die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters B. in Entgeltgruppe S. 2, Stufe 2, der Anlage 33 zu den AVR Caritas und zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D. in Entgeltgruppe S 8b, Stufe 2, Ziffer 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas ist jeweils zu ersetzen. Die Beklagte hat die von der Klägerin erbetene Zustimmung im Ergebnis jeweils zu Unrecht verweigert.

## **34**

1. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen Einordnung in ein vorgegebenes Entgeltschema. Es handelt sich dabei um einen Akt der Rechtsanwendung durch den Dienstgeber. Hieran ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die Anwendung allgemeiner und interpretationsbedürftiger Vergütungsmerkmale im Einzelfall zutreffend erfolgt (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urt. v. 22.06.2012 - AS 07/12 -; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 7. Auflage 2013, § 35, Rn. 5f.). Die in § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO vorausgesetzte Pflicht des Dienstgebers zur Eingruppierung und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung dienen der Transparenz und der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit (vgl. Eichstätter Kommentar - Schmitz, 1. Aufl. 2014, § 35 MAVO, Rn. 4).

## **35**

Die für die Eingruppierung maßgeblichen Grundsätze sind im Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas (im Bereich der Regionalkommission Bayern) wie folgt geregelt:

## **36**

(a) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

#### **37**

(b) Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

#### **38**

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. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

#### **39**

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

#### **40**

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

#### **41**

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

#### **42**

(c) Tätigkeitskombinationen, die in den Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR genannt sind, gelten als ein Tätigkeitsmerkmal, mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach Absatz b Unterabs. 2 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.

#### **43**

(d) Die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Dienstvertrag anzugeben.

#### **44**

Die Eingruppierung ist keine konstitutive Maßnahme, sondern ein Akt der Rechtsanwendung. Wie sich aus Abschnitt I Abs. a der Anlage 1 zu den AVR ergibt, „ist“ der Mitarbeiter nach den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert (sog. Eingruppierungsautomatik oder Tarifautomatik). Er „wird“ also nicht durch eine konstitutive Entscheidung des Dienstgebers eingruppiert. Vielmehr beurteilt der Dienstgeber bei der Eingruppierung die Rechtslage. Dementsprechend handelt es sich bei dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO um ein Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (vgl. BAG, Beschluss vom 30.10.2003 -8 ABR 47/02 = NZA 2005, 184 [Ls.], juris).

#### **45**

2. Für den Mitarbeiter B. und die Mitarbeiterin D., die in einer Förderstätte eingesetzt werden (sollen), gilt die Anlage 33 zu den AVR Caritas, welche besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst enthält.

#### **46**

Dem § 11 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR Caritas ist zu entnehmen, dass sich die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage richtet. Die Eingruppierungsgrundsätze im Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR Caritas gelten auch für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst (vgl. § 1 Abs. 1 und Abs. 2 der Anlage 33 zu den AVR Caritas).

#### **47**

Soweit für den vorliegenden Fall von Interesse, enthält der Anhang B der Anlage 33 zu den AVR Caritas folgende Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale:

**48**

S. 2

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern, Heilerziehungshelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung

**49**

S 8b

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>356</sup>

**50**

Abschn. VIIa der Anlage 1 zu den AVR Caritas lautet wie folgt:

**51**

„VIIa Heim- und Werkstattzulage

**52**

(a) Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9 sowie Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S2 bis S18 der Anlage 33 zu den AVR, in

1. Heimen der Jugendhilfe (z.B. Erziehungsheimen, Heimen für Kinder und Jugendliche, Jugendwohnheimen, Internaten), in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche oder junge Menschen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig leben,

2. Heimen der Behindertenhilfe,

3. Heimen für Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten (§ 1 Abs. 2 der Verordnung zur Durchführung der §§ 67 ff. SGB XII ), erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine monatliche Zulage von 61,36 Euro. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogischtherapeutischen Behandlung tätig sind. Leben in diesen Heimen nicht überwiegend ständig solche Personen, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich.

**53**

(b) Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9 sowie Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S2 bis S18 der Anlage 33 zu den AVR,

1. in Ausbildungs- oder Berufsbildungsstätten oder Berufsförderungswerkstätten

2. oder in Werkstätten für behinderte Menschen erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit in der beruflichen Anleitung/Ausbildung oder im begleitenden sozialen Dienst eine monatliche Zulage von 40,90 Euro.“

Die Zulage erhalten auch Mitarbeiter in Versorgungsbetrieben für die Dauer ihrer Tätigkeit, wenn sie in der beruflichen Anleitung/Ausbildung von Menschen mit Behinderungen tätig sind.

**54**

(c) Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Sie ist bei der Bemessung der Zuwendungen im Todesfall (Abschnitt XV der Anlage 1 zu den AVR) und des Übergangsgeldes (Anlage 15 zu den AVR) zu berücksichtigen.

**55**

3. Die Besonderheiten des vorliegenden Zustimmungseretzungsverfahrens liegen darin, dass

– beide Parteien bei ihrer Eingruppierungsbeurteilung insoweit übereinstimmen, als der Mitarbeiter B. in Entgeltgruppe S. 2, Stufe 2, der Anlage 33 zu den AVR Caritas und die Mitarbeiterin D. in Entgeltgruppe S 8b, Ziffer 1, Stufe 2, der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert ist;

– die Beklagte die Zustimmung zur Eingruppierung nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO (nur) deswegen verweigert, weil die Klägerin neben der „richtigen“ Eingruppierung jeweils die Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas nicht berücksichtigt habe;

– die Beklagte und offenbar auch die Klägerin annehmen, die Voraussetzungen für die Gewährung einer Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas seien für die zu treffende Eingruppierungsentscheidung von Bedeutung.

#### **56**

Nach § 35 Abs. 2 MAVO kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Eingruppierung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt, [oder]
2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

#### **57**

Die Beklagte begründet ihre auf § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO gestützte Zustimmungsverweigerung (nur) darauf, dass die Klägerin neben der „richtigen“ Eingruppierung des Mitarbeiters B. bzw. der Mitarbeiterin D. jeweils die Heimzulage nicht berücksichtigt habe und dies einen Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, nämlich gegen Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas, darstelle.

#### **58**

4. Nach der freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des Gerichts (vgl. § 43 Abs. 1 Satz 1 KAGO) liegt der von der Beklagten geltend gemachte Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO schon deswegen nicht vor, weil die Voraussetzungen für die Gewährung einer Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas für die Eingruppierung des Mitarbeiters B. und der Mitarbeiterin D. nicht maßgebend sind.

#### **59**

a) Es kann davon ausgegangen werden, dass der Mitarbeiter B. zutreffend in Entgeltgruppe S. 2, Stufe 2, der Anlage 33 zu den AVR Caritas und die Mitarbeiterin D. zutreffend in Entgeltgruppe S 8b, Ziffer 1, Stufe 2, der Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert sind.

#### **60**

Nähere Ausführungen hierzu sind nicht veranlasst, weil diese Eingruppierung nicht etwa offensichtlich unzutreffend ist und beide Parteien die Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Entgeltgruppe als erfüllt erachten (vgl. - zu individualrechtlichen Eingruppierungsrechtsstreitigkeiten - Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 12.05.2004 - 4 AZR 371/03 = AP Nr. 301 zu §§ 22, 23 BAT 1975 = ZTR 2005, 89; Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 20.05.2009 - 4 AZR 184/08 = NZA-RR 2009, 651 = AP Nr. 12 zu § 1 TVG Tarifverträge: Arbeiterwohlfahrt = ZTR 2009, 636).

#### **61**

b) Für die Entscheidung über die Eingruppierung des Mitarbeiters B. und der Mitarbeiterin D. kommt es nicht darauf an, ob sie bei ihrer Tätigkeit bzw. vorgesehenen Tätigkeit in der Förderstätte „Z“ in G. die Voraussetzungen für die Gewährung einer Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas erfüllen oder nicht (zu diesen Voraussetzungen, insbesondere zum Begriff „Heim“, nach tarifvertraglichen Vorschriften bzw. nach AVR Caritas vgl. etwa Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 20.04.1994 - 10 AZR 276/93 = AP Nr. 11 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen; Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 25.01.1995 - 10 AZR 150/94 = ZTR 1995, 318; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.10.2002 - 10 AZR 60/02 = ZMV 2003, 141 =

ZTR 2003, 84; Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 14.01.2004 - 10 AZR 188/03 = ZMV 2004, 262 = ZTR 2004, 368; Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 20.06.2007 - 10 AZR 285/06 = NZA-RR 2008, 100 = ZTR 2007, 679; Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 20.02.2008 - 10 AZR 263/07 = NZA-RR 2009, 49 = ZTR 2008, 439; Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 16.11.2011 - 10 AZR 210/10 = ZTR 2012, 100; Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 16.11.2011 - 10 AZR 213/10 -, juris).

## 62

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Gegenstand der Eingruppierung die Einordnung des Mitarbeiters in ein kollektives Entgeltschema. Ein solches Schema ist dadurch charakterisiert, dass es die einzelnen Tätigkeiten in verschiedene Kategorien einteilt und dabei eine Bewertung vornimmt, die sich in der Höhe des Arbeitsentgelts äußert. Nach dem Zweck des Mitbestimmungsrechts kann es für die Frage, ob eine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung vorliegt, nicht darauf ankommen, wie die einzelnen Stufen oder Kategorien des Vergütungsschemas bezeichnet sind. Nicht nur die Zuordnung zu ausdrücklich so genannten Vergütungs-, Lohnoder Gehalts-„gruppen“ kann eine Eingruppierung darstellen, sondern auch die Feststellung, dass ein Mitarbeiter die Voraussetzungen für eine bestimmte Zusatzleistung erfüllt, die nach dem Entgeltschema wegen der höheren Bewertung seiner Tätigkeit zu zahlen ist. Ein in mehrere Entgeltgruppen untergliedertes Vergütungssystem kann durch Zulagen, die jeweils einen Teil des zwischen zwei Entgeltgruppen bestehenden Abstandes ausgleichen, faktisch um Zwischengruppen erweitert werden. Die Feststellung, dass ein Mitarbeiter Anspruch auf eine solche Zulage hat, ist nichts anderes als eine Eingruppierung (vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 24.06.1986 - 1 ABR 31/84 = NZA 1987, 31; Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 02.04.1996 - 1 ABR 50/95 = NZA 1996, 1105). Allerdings ist bei weitem nicht in jedem Fall die Entscheidung über die Gewährung einer Zulage als Eingruppierung anzusehen. Eine Zulage setzt dann keine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung voraus, wenn sie nichts über die Stellung des Mitarbeiters innerhalb der Entgeltordnung aussagt. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn sie Mitarbeitern ohne Rücksicht auf die Zuordnung zu bestimmten Entgeltgruppen generell für bestimmte Erschwernisse gezahlt wird, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Das gleiche gilt für eine Zulage, die allen Mitarbeitern derselben Fallgruppe einer Entgeltgruppe zu zahlen ist, ohne dass es noch auf weitere Voraussetzungen ankäme (vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 24.06.1986 - 1 ABR 31/84 = NZA 1987, 31; Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 02.04.1996 - 1 ABR 50/95 = NZA 1996, 1105). Eine Eingruppierung liegt in der Gewährung einer Zulage nur dann, wenn diese in das Entgeltgruppensystem eingebunden ist. Dafür ist zu fordern, dass die Voraussetzungen der Zulage an diejenigen anknüpfen, die für das bewertende Entgeltschema maßgebend sind, z.B. an die Entgeltgruppenmerkmale. Nur dann beruht nämlich die Entscheidung über die Gewährung der Zulage in gleicher Weise wie die Zuordnung zur Tarifgruppe auf der für die Eingruppierung charakteristischen Subsumtion einer Tätigkeit unter abgrenzende und abstufende Tatbestandsmerkmale. Hinzukommen muss ferner, dass die Zulage die Funktion einer Zwischengruppe erfüllt, indem sie eine Bewertungsstufe zum Ausdruck bringt. Wesensmerkmal eines Eingruppierungssystems ist nämlich die schematische Zuordnung von Tätigkeiten zu bestimmten Vergütungsstufen, zwischen denen mehr oder weniger große Abstände bestehen (vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 24.06.1986 - 1 ABR 31/84 = NZA 1987, 31; Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 02.04.1996 - 1 ABR 50/95 = NZA 1996, 1105).

## 63

Die Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas knüpft zwar an die Eingruppierung in bestimmte Vergütungsgruppen (Verg.Gr. 3 bis 9 sowie aufgrund eines Bewährungsaufstiegs aus Verg.Gr. 3 in Verg.Gr. 2) bzw. Entgeltgruppen (Entg.Gr. S. 2 bis S. 18 der Anlage 33) an, erfüllt jedoch nicht die Funktion einer „Zwischengruppe“ im Entgeltschema der AVR Caritas. Dafür spricht schon der Umstand, dass Anspruchsberechtigte der Heimzulage in jeweils gleicher Höhe von derzeit monatlich 61,36 € Mitarbeiter sämtlicher Entgeltgruppen im weiten Spektrum von S. 2 bis S. 18 der Anlage 33 zu den AVR Caritas sein können. Zusätzliche Voraussetzungen sind, dass die Mitarbeiter in den in Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas tätig sind und dort in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogischtherapeutischen Behandlung tätig sind. Leben in diesen Heimen nicht überwiegend ständig solche Personen, beträgt die Zulage monatlich 30,68 €. Auch diese Abstufung bei der Höhe der Zulage deutet darauf hin, dass es sich bei der Heimzulage um eine Art Erschwerniszulage

handelt, die Mitarbeitern ohne Rücksicht auf die Zuordnung zu bestimmten Entgeltgruppen (nahezu) generell für bestimmte Erschwernisse gezahlt wird, unter denen die Arbeit zu leisten ist, und nicht die Funktion einer Zwischengruppe erfüllt, die eine Bewertungsstufe zum Ausdruck bringt.

**64**

5. Nach alledem ist es keine Frage der Eingruppierung in das Entgeltgruppenschema der AVR Caritas, ob der Mitarbeiter B. und die Mitarbeiterin D. bei ihrer Tätigkeit bzw. vorgesehenen Tätigkeit in der Förderstätte „Z“ in G. die Voraussetzungen für die Gewährung einer Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas erfüllen oder nicht. Die Zustimmungsverweigerung der Beklagten kann folglich nicht darauf gestützt werden, dass die Klägerin neben der „richtigen“ Eingruppierung jeweils die Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas nicht berücksichtigt habe.

**65**

Die von der Beklagten versagte Zustimmung zur jeweiligen Eingruppierung wird durch Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts ersetzt.

**66**

In diesem Urteil, welches die Reichweite des kollektivrechtlichen Zustimmungsrechts der Mitarbeitervertretung bei Eingruppierungen betrifft, kann somit offen bleiben, ob es sich unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Förderstätte „Z“ in G. um ein „Heim“ handelt und ob dem Mitarbeiter B. und/oder der Mitarbeiterin D. eine Heimzulage nach Abschnitt VIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR Caritas zusteht oder nicht. Diese Fragen sind gegebenenfalls in einer individualrechtlichen Streitigkeit der betroffenen Mitarbeiter vor den staatlichen Gerichten für Arbeitssachen zu klären (vgl. § 2 Abs. 3 KAGO sowie § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a) ArbGG).

III.

**67**

Gerichtsgebühren werden nach § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO nicht erhoben.

IV.

**68**

Ein Grund für die Zulassung der Revision nach § 47 Abs. 2 KAGO ist nicht ersichtlich.

**69**

Insbesondere hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 47 Abs. 2 Buchst. a) KAGO. Es handelt sich um die Entscheidung von Einzelfällen im Zusammenhang mit der von den Parteien an sich übereinstimmend beurteilten Eingruppierung eines Mitarbeiters und einer Mitarbeiterin in einer Förderstätte.