

Kirchengericht: Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)

Entscheidungsform: Beschluss (nicht rechtskräftig - siehe unter "www.kirchenrecht-ekd.de" das Ergebnis des Beschwerdeverfahren vor dem Kirchengerichtshof der EKD, Az.: KGH I-0124/R48-09)

Datum: 21.04.2009

Aktenzeichen: 2 M 112/08

Rechtsgrundlagen: Entgeltgruppe nach AVR

Vorinstanzen: keine

Leitsatz:

1. Überschreitet die Dienststellenleitung die Frist zur Anrufung der Schlichtungsstelle (Kirchengericht) in Eingruppierungszustimmungsverfahren (§ 38 Abs. 4 MVG.EKD) erheblich (mehr als 8 Wochen), kann an ihrer Stelle die Mitarbeitervertretung das steckengebliebene Mitbestimmungsverfahren vor der Schlichtungsstelle betreiben.
2. Präsenzkräfte, die in einer Alteneinrichtung im sogenannten Hausgemeinschaftskonzept arbeiten und dabei nicht nur sehr einfache Tätigkeiten in der Hauswirtschaft verrichten sondern z. B. auch sämtliche Mahlzeiten für die Bewohner und Bewohnerinnen zubereiten, gehören nicht mehr in die Entgeltgruppe 3 A 2. zu Anlage 1 AVR.DW.EKD. Ihre Tätigkeit betrifft eine höhere Entgeltgruppe.

Tenor:

Es wird festgestellt, dass für die Antragstellerin bezogen auf die von der Dienststellenleitung beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterinnen

xxxxxxxxxxxxxxxx

ein Grund besteht, die Zustimmung zu verweigern.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die richtige Eingruppierung von Präsenzkäften in einer Einrichtung der Altenhilfe. Das xxxxxxxx der Antragsgegnerin ist eine Einrichtung der Altenhilfe, die nach dem sogenannten Hausgemeinschaftskonzept betrieben wird. Es bestehen 7 Hausgemeinschaften in denen jeweils 11 bis 18 Bewohner leben. Jeweils ¼ der Bewohner hat die Pflegestufe 3 bzw. 2. Jeder Bewohner hat innerhalb der Hausgemeinschaft ein eigenes Zimmer oder Appartement, das mit individuellen Möbeln und Gegenständen ausgestattet ist. Herzstück der Hausgemeinschaft ist die Wohnküche, in der sich im Wesentlichen das Gemeinschaftsleben abspielt. Ziel des Hausgemeinschaftskonzeptes ist es, den

Tagesablauf der Bewohner an die Normalität des gewohnten Alltags anzupassen. Die Präsenzkkräfte übernehmen dabei die Arbeit, die sonst von betreuenden Angehörigen übernommen wird. Sie geben Hilfe beim Anziehen, bereiten Mahlzeiten zu, reinigen die Wäsche und sind somit für die hauswirtschaftlichen und grundpflegerischen Belange der Bewohnerinnen und Bewohner zuständig. Die anfallenden hauswirtschaftlichen Tätigkeiten führen sie möglichst unter Einbeziehung der Bewohnerinnen und Bewohner durch und fungieren somit als ständige Ansprechpartner. Die Mehrzahl der Präsenzkkräfte haben keine fachspezifische Ausbildung und sind häufig Hausfrauen, die nach der Familiengründungsphase eine zusätzliche Betätigung neben ihrer eigenen häuslichen Tätigkeit suchen. Die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten in der Grundpflege müssen neben der Einarbeitung im Rahmen der praktischen Tätigkeit durch Seminarbesuche oder spezielle Einweisungen erworben werden. Auf die von der Antragstellerin eingereichte Stellenbeschreibung wird im Übrigen Bezug genommen.

Anlässlich des Inkrafttretens der Neufassung der AVR.EKD zum 01.07.2007 hat die Dienststellenleitung das Zustimmungsverfahren zur Eingruppierung der Präsenzkkräfte eingeleitet. Die Dienststellenleitung sah für diese Mitarbeitenden eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 A 2 der Anlage 1 zur AVR vor. Bei dem überwiegenden Teil dieser Mitarbeitenden stimmte die Mitarbeitervertretung unter dem 21.06.2007 zu. Bei den jetzt strittigen Fällen mündeten die Verfahren in die Erörterungsphase, welche mit Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 26.06.2008 ohne Ergebnis beendet wurde. Nachdem die Dienststellenleitung nicht innerhalb der 2-wöchigen Frist des § 38 Abs. 4 MVG.EKD die Schlichtung eingereicht hatte, teilte die Mitarbeitervertretung Ende August 2008 mit, dass sie nun ihrerseits die Schlichtung beantragen werde. Der vorliegende Schlichtungsantrag ging am 10.09.2008 ein. Mit ihm begehrt die Mitarbeitervertretung die Feststellung, dass ihre Verweigerung der Zustimmung rechtmäßig ist. Sie steht auf dem Standpunkt, dass eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 A 1 erfolgen müsse weil die fraglichen Mitarbeiterinnen wie Altenpflegehelferinnen tätig würden und zusätzliche, mithin komplexe, Aufgaben hätten.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,
festzustellen, dass für die Antragstellerin bezogen auf die von der Dienststellenleitung beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterinnen

xxxxxxxxxxxxx

ein Grund besteht, die Zustimmung zu verweigern.

Die Dienststellenleitung bittet um Zurückweisung. Sie hält das von der Mitarbeitervertretung eingeleitete Verfahren für unzulässig, weil es allein Sache der Dienststellenleitung sei, ein Zustimmungsersetzungsverfahren zu betreiben. Allerdings sei sie grundsätzlich daran interessiert, dass die Frage der richtigen Eingruppierung im vorliegenden Verfahren geklärt werde.

Sie verweist im Übrigen darauf, dass die Mitarbeitervertretung bereits bei der überwiegenden Zahl der Präsenzkräfte ihre Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 erteilt habe und nun nicht nachvollziehbar sei, warum bei den vorliegenden Mitarbeiterinnen die Eingruppierung streitig sei. Die Dienststellenleitung verweist weiterhin darauf, dass bei der Entgeltgruppe 3 AVR.EKD die Präsenzkräfte ausdrücklich als Richtbeispiel genannt seien. Tatsächlich handle es sich um Mitarbeiterinnen mit sehr einfachen Tätigkeiten in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten in der Grundpflege oder Betreuung. Diese Mitarbeiterinnen seien nach kurzer Einarbeitung in der Lage, ihre Arbeit im Rahmen des Hausgemeinschaftskonzeptes zu bewältigen. Die von der Mitarbeitervertretung beanspruchte Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 treffe auf keinen Fall zu, da die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse keinesfalls auf dem Niveau einer einjährigen Ausbildung lägen.

II.

1. Das durch die Mitarbeitervertretung eingeleitete Schlichtungsverfahren wird von der Schlichtungskammer für zulässig gehalten, nachdem die Dienststellenleitung geraume Zeit nach Ablauf der 2-wöchigen Frist des § 38 Abs. 4 MVG.EKD das Eingruppierungszustimmungsverfahren nicht durch Einleitung der Schlichtung fortsetzte. In diesem Fall war die Mitarbeitervertretung im Interesse einer alsbaldigen Klärung berechtigt, ihrerseits die Schlichtung zu beantragen (vgl. hierzu Fey/Rehren, Kommentar zum MVG, EKD, § 38 RdNr.21). An der Zulässigkeit dieses Verfahrens bestehen umso weniger Bedenken, als die Dienststellenleitung ihrerseits mitgeteilt hat, an einer sachlichen Klärung der Eingruppierungsfrage interessiert zu sein, und auch die Übernahme der Kosten für eine Rechtsberatung im Rahmen der zu erwartenden Schlichtung zugesagt hat.

Ob für einen solchen Schlichtungsantrag der Mitarbeitervertretung die Frist des § 61 Abs. 1 MVG.EKD einzuhalten war, bedarf keiner Erörterung, da diese Frist im vorliegenden Fall gewahrt wurde.

2. Der Antrag der Mitarbeitervertretung ist begründet. Ihre Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 AVR für die jetzt noch strittigen Fälle ist rechtens. Maßgeblich ist hier die Alternative A 2. der Entgeltgruppe 3, in der von sehr einfachen Tätigkeiten in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten in der Grundpflege oder Betreuung die Rede ist. Die nach dem Hausgemeinschaftskonzept tätigen Präsenzkräfte der Antragsgegnerin üben nach Auffassung der Schlichtungsstelle keine „sehr einfache Tätigkeit in der Hauswirtschaft“ aus. Vielmehr ist ihnen das gesamte Spektrum einer normalen Haushaltstätigkeit und zusätzliche die Grundpflege und Betreuung von alten Menschen überantwortet. Insbesondere das tägliche Zubereiten von Mahlzeiten für mehrere alten Menschen, die teilweise auch ihre

besonderen Vorstellungen und Diäteinschränkungen haben, kann nicht mehr als sehr einfache hauswirtschaftliche Tätigkeit angesehen werden. Zwar mag es sein, dass die angesprochenen Präsenzkkräfte ohne eine spezifische Ausbildung und nach relativ kurzer Einweisung den hauswirtschaftlichen Teil ihrer Tätigkeit beherrschen. Sie können dabei aber in der Regel auf ihre langjährige Erfahrung bei der Versorgung ihrer eigenen Hauswirtschaft und Familie zurückgreifen, ohne dass es noch einer besonderen Schulung oder Ausbildung bedarf. Auch der Umstand, dass neben der Grundpflege eine ganzheitliche Betreuung im Rahmen des Hausgemeinschaftskonzeptes angestrebt ist, hebt die Tätigkeit der Präsenzkkräfte in ihrer Eingruppierung aus dem Niveau der Entgeltgruppe 3 hinaus. Gerade weil nach dem Hausgemeinschaftskonzept eine quasi familiäre Situation für die Bewohner angestrebt wird, erfordert die Tätigkeit der hier tätigen Präsenzkkräfte nicht nur erhebliche hauswirtschaftliche Erfahrung sondern auch Geduld, Fantasie und Flexibilität in der Betreuung und Pflege. Ob dies, wie die Mitarbeitervertretung meint, einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 rechtfertigt, kann bezweifelt werden. Jedenfalls erscheint eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 AVR.EKD nicht zutreffend. Dabei hat die Schlichtungsstelle durchaus im Blick, dass in dieser Entgeltgruppe die Präsenzkraft als Richtbeispiel genannt wird. Der Begriff Präsenzkraft ist aber nicht eindeutig. Das Aufgabenspektrum ist nach den Erfahrungen der Schlichtungsstelle in den verschiedenen Einrichtungen der Altenhilfe durchaus unterschiedlich, so dass die Arbeitsrechtliche Kommission bei der Formulierung des Richtbeispieles möglicherweise ein Tätigkeitsspektrum vor Augen hatte, welches sich von dem Vorliegenden durchaus unterscheidet. Für die vorliegende Fallgestaltung sah sich daher die Schlichtungsstelle an das Richtbeispiel „Präsenzkraft“ nicht gebunden, da die vorstehend, allgemein formulierten Tätigkeitsmerkmale mit den Tätigkeiten der bei der Antragsgegnerin eingesetzten Präsenzkkräfte nicht in Einklang stehen. Dem Schlichtungsantrag der Mitarbeitervertretung war demgemäß zu entsprechen.