

### **Le i t s a t z**

**1 .**

Bei der Überleitung in die Entgeltordnung des TVöD nach den Vorschriften der §§ 3 - 7 TVÜ-VKA handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Umgruppierung im Sinne von § 35 Abs. 1 MAVO; sie erfasst als einheitliches Verfahren den gesamten Umgruppierungsvorgang, also die Überleitung in eine andere Entgeltgruppe und die Stufenzuordnung.

**2.**

Das gilt gleichermaßen, wenn die bisherige Überleitung als falsch angesehen wird und eine korrigierende Rückgruppierung in Frage steht.

**3.**

Handelt es sich bei den Aufgaben eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen um solche, bei denen die Betreuung der behinderten Menschen und der erhöhte Bedarf an einer solchen im Vordergrund steht, handelt es sich nicht um handwerklichen Erziehungsdienst. Für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 7 TVöD fehlt es an einer entsprechenden Tätigkeit. Allein die Bezeichnung als Gruppenleiter einer Werkstatt für behinderte Menschen begründet die Eingruppierung nicht. Abzustellen ist auf die übertragene Aufgabenstellung.

### **T e n o r**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

## **Tatbestand :**

- 1 Die Parteien streiten im Zustimmungseretzungsverfahren über die zutreffende Um- und Rückgruppierung von Gruppenleitern in Werkstätten für behinderte Menschen in ihrer Einrichtung.
  
- 2 Der Kläger (im Folgenden: Dienstgeber) ist ein christlich orientiertes, gemeinnütziges Sozialunternehmen für die Bereiche Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe und berufliche Rehabilitation. Die Mitarbeitervertretungsordnung findet auf die Einrichtung Anwendung. Die Beklagte (im Folgenden: MAV) ist die in der Einrichtung gebildete Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber betreibt unter anderem Werkstätten für behinderte Menschen; in diesen beschäftigt er auf den Rechtsgrundlagen der §§ 136 ff. SGB III sowie der WVO (Werkstättenverordnung) ca. 500 Menschen mit Behinderungen, um diesen eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Werkstätten für behinderte Menschen gliedern sich gemäß den gesetzlichen Grundlagen in einen sogenannten Berufsbildungsbereich und einen Arbeitsbereich. Im Berufsbildungsbereich wird es Menschen mit Behinderungen ermöglicht, berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. In den Werkstätten erledigen die Behinderten etwa Gartenarbeiten; sie stellen Fußmatten her oder übernehmen Montage- und Verpackungsarbeiten oder verrichten andere ähnliche Aufgaben. Es gibt aber auch betreuungsintensive Bereiche. In manchen Bereichen steht die sogenannte „Arbeit nach Maß“ im Vordergrund. Die als sogenannte Gruppenleiter in den Werkstätten eingesetzten Mitarbeiter des Dienstgebers haben eine Ausbildung als Handwerksgeselle oder als Meister oder sie sind Erzieher oder Heilerziehungspfleger. Auf ihre Arbeitsverhältnisse findet ebenso wie auf alle Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter der Einrichtung aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (im Folgenden: TVöD) Anwendung. Der Dienstgeber hat eine Ausnahmegenehmigung für die Anwendung des Tarifvertrages statt der AVR.
  
- 3 Ziel der Werkstatt für Menschen mit Behinderung ist, Menschen mit geistigen, körperlichen und psychischen Behinderungen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt in der Regel keine Chance auf einen Arbeitsplatz haben, eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Für sie werden angepasste Arbeitsabläufe bereitgestellt, damit sie Arbeitsleistungen erbringen können. Die von dem Dienstgeber betriebenen Werkstätten stellen verschiedene Produkte her und bieten verschiedene Arbeitsplätze an. Einerseits stellen sie Produkte selbst

her, die über ein Lädchen oder das Internet verkauft werden; andererseits übernehmen sie Aufträge von externen Unternehmen und produzieren Waren oder erledigen beispielsweise Verpackungsarbeiten. Es gibt Außenarbeitsgruppen, die beispielsweise Gärtnerarbeiten für die Außenanlagen der Einrichtung erledigen. Es gibt aber auch betreuungsintensive Bereiche wie den, in dem Herr G. eingesetzt wird. Herr G., dessen Rückgruppierung vorliegend im Streit steht, ist ausgebildeter Erzieher mit staatlicher Anerkennung und für eine sogenannte betreuungsintensive Gruppe zuständig. 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 G. werden Verpackungsarbeiten ebenso wie kleinere Montagearbeiten durchgeführt.

- 4 In der Konzeption der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) des Dienstgebers werden die Tätigkeiten der Gruppenleiter wie folgt erläutert:

5 Gruppenleiter:

Die Gruppenleitung sollte über eine handwerkliche Ausbildung (Meister bzw. Geselle) mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder einer Ausbildung als Arbeitspädagoge, Heilerziehungspfleger - je nach zu betreuendem Personenkreis - verfügen.

- 6 Die Gruppenleitung ist verantwortlich für die Tagesstruktur und die Arbeitsabläufe in den verschiedenen Arbeitsgruppen unter der Maßgabe, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten zu fördern und zu erhalten. Sie erstellt in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und dem sozialpädagogischen Fachdienst den Hilfeplan unter Berücksichtigung der Förderung durch Arbeit, berufliche Qualifizierung und Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung. Ferner hält die Gruppenleitung Kontakt zu Eltern, Angehörigen und Mitarbeitern der Wohneinrichtungen.“

- 7 Unter dem 30. September 2015 kam es zwischen den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes zu einer Tarifeinigung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die auch die Mitarbeiter des Dienstgebers betraf. Soweit vorliegend von Belang werden danach Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung wie Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung eingruppiert; außerdem wird die zuvor bestehende Entgeltgruppe S 8 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD (im

Folgenden abgekürzt: S und jeweilige Entgeltgruppe) in zwei Entgeltgruppen S 8 a und S 8 b aufgeteilt. Dementsprechend regelt § 28 b Absatz 1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (im Folgenden: TVÜ-VKA), dass Beschäftigte, die am 30. Juni 2015 in der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppen 1, 3 und 5 eingruppiert waren, zum 1. Juli 2015 in die Entgeltgruppe S 8 b eingruppiert werden.

- 8 Der von der Umgruppierung betroffene Mitarbeiter Herr G. war vor der Tarifumstellung in die sogenannte Entgeltgruppe 9 der Anlage A zum TVöD eingruppiert. Zuvor war er in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert, nachdem der Dienstgeber ihn gemäß § 28 a Absatz 7 TVÜ-VKA im Zuge der Überleitung der Beschäftigten aus dem Bundesangestellten Tarifvertrag (BAT) in den TVöD dorthin eingruppiert hatte. Einen Antrag hatte der Mitarbeiter allerdings nicht gestellt. Mit Schreiben vom 29. Januar 2016 informierte der Dienstgeber ihn über die Möglichkeit, gemäß § 28 b Absatz 5 TVÜ-VKA bis zum 29. Februar 2016 nochmals die Eingruppierung nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD schriftlich zu beantragen. Auf den Inhalt des Schreibens vom 29. Januar 2016 (Anlage K3) wird Bezug genommen.
- 9 Im Zuge einer Überprüfung der Umsetzung des Tarifvertrages vertrat der Dienstgeber die Auffassung, er habe die Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen unzutreffend eingruppiert; richtigerweise seien sie der Entgeltgruppe S 7 zuzuordnen. Mit Schreiben vom 26. September 2016 wies er einen großen Teil dieser Mitarbeiter darauf hin, dass sie in den letzten Jahren übertariflich eingruppiert gewesen seien und keinen Anspruch auf Entgelt aus der Entgeltgruppe S 8 b hätten; sie würden weiter nach der Entgeltgruppe vergütet, in der sie vor dem 1. Juli 2015 eingruppiert waren. Mit Schreiben vom 21. Oktober 2016 bat er die MAV um Zustimmung zur Umsetzung des Tarifabschlusses für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vom 30. September 2015; eine Überprüfung habe ergeben, dass die Gruppenleiter der Werkstatt für behinderte Menschen falsch eingruppiert seien; sie hätten keinen Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8 b. Die bisherige Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8 bzw. nach der Entgeltgruppe 9 solle aber beibehalten werden. Die MAV lehnte mit Schreiben vom 25. Oktober 2016 ab. Sie bemängelte das Fehlen von Arbeitsplatzbeschreibungen. Daraufhin überprüfte der Dienstgeber die Eingruppierung der Gruppenleiter in der Werkstatt für behinderte Menschen erneut und blieb bei dem Ergebnis,

dass die sogenannten Gruppenleiter, soweit sie eine Qualifikation als Geselle, Erzieher oder Heilerziehungspfleger bzw. eine ähnliche Qualifikation aufweisen, der Entgeltgruppe S 7 zuzuordnen seien. Mit diesem Inhalt forderte er die MAV mit Schreiben vom 19. Dezember 2016 erneut auf, der Um- und Rückgruppierung zuzustimmen. Auf den Inhalt des Schreibens vom 19. Dezember 2016 (Anlage K9) wird Bezug genommen. Die MAV lehnte mit Schreiben vom 21. Dezember 2016, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird (Anlage K10), ab. Zur Begründung führte sie aus, nach der Leistungsbeschreibung der Werkstatt für behinderte Menschen seien nicht nur sogenannte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, sondern auch Betreuungskräfte vorgesehen, die eine Qualifikation als Erzieher, Heilerziehungspfleger oder eine vergleichbare Qualifikation haben. Mit Schreiben vom 22. Dezember 2016 setzte der Dienstgeber daraufhin einen Termin zur Verhandlung fest und lud die MAV dazu in Anwendung des § 33 Abs. 3 MAVO ein. Die nach § 33 Absatz 3 MAVO erforderliche Verhandlung fand am 5. Januar 2017 statt. Die Sach- und Rechtslage wurde umfassend erörtert; die MAV nochmals um Zustimmung gebeten. Sie lehnte mit Schreiben vom 9. Januar 2017 ihre Zustimmung ab. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb 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.

- 10 Mit der vorliegenden Klage begehrt der Dienstgeber die Ersetzung der Zustimmung der MAV durch das Kirchliche Arbeitsgericht. Das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht hat durch Beschluss vom 1. Juni 2017 den Antrag zu Ziffer 1. abgetrennt und ihn unter dem obigen Aktenzeichen fortgeführt.
- 11 Der Dienstgeber ist der Auffassung, die von der Umgruppierung betroffenen Mitarbeiter in die Entgeltgruppe S 7 einzugruppieren. Die vorläufige Eingruppierung in Entgeltgruppe S 8 b sei unrichtig. Die von dem Mitarbeiter Herrn G. auszuübende Tätigkeit sei diejenige eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Die Tätigkeit bestehe darin, Menschen mit Behinderungen anzuleiten, zu beaufsichtigen, zu betreuen und auch selbst mitzuarbeiten. Unabhängig von der Qualifikation als Erzieher/Heilerziehungspfleger oder Handwerker führten die Mitarbeiter dieselben Arbeiten aus, nämlich Aufgaben von Gruppenleitern in einer Werkstatt für behinderte Menschen im handwerklichen Erziehungsdienst. Nach ständiger Rechtsprechung sei diese Tätigkeit

als ein einziger Arbeitsvorgang im Tarifsinne zu bewerten. Sie entspreche nicht derjenigen eines Erziehers/Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung, sondern derjenigen eines Angestellten im handwerklichen Erziehungsdienst. Das sei ein erheblicher Unterschied, der in den Entgeltgruppen S berücksichtigt werde. Dort werde nämlich zwischen dem Erziehungsdienst auf der einen und dem handwerklichen Erziehungsdienst auf der anderen Seite unterschieden.

- 12 Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen seien dementsprechend den speziellen Vergütungsgruppen des handwerklichen Erziehungsdienstes zuzuordnen unabhängig davon, ob sie eine handwerkliche Ausbildung oder eine Qualifikation als staatlich anerkannter Erzieher/Heilerziehungspfleger aufwiesen. Entsprechendes gelte auch für Mitarbeiter, die vor der Tarifeinigung in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert waren; denn die Voraussetzung des § 28 a Absatz 7 Satz 1 TVÜ-VKA habe nicht vorgelegen. Die Mitarbeiter seien nicht in einer Tätigkeit als Erzieher/Heilerziehungspfleger eingruppiert. Vielmehr hätten sie nach § 28 a Absatz 1 TVÜ-VKA bereits zum 1. November 2009 den Entgeltgruppen des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zugeordnet werden müssen.
- 13 Der Dienstgeber beantragt,  
die Zustimmung der MAV zur Umgruppierung des Herrn G. in die Entgeltgruppe S 7 zu ersetzen.
- 14 Die beklagte MAV beantragt,  
die Klage abzuweisen.
- 15 Sie ist insbesondere der Auffassung, der Schwerpunkt der Tätigkeit ihrer Gruppenleiter wie der von Herrn G. läge nicht im handwerklichen Erziehungsdienst. Im Vordergrund stehe die Anleitung, Beaufsichtigung und Betreuung behinderter Menschen auf handwerklichem Gebiet. Hierbei handele es sich um klassische Aufgaben eines Heilerziehungspflegers oder Erziehers. Jedenfalls aber habe der Dienstgeber die Tätigkeiten der Gruppenleiter nicht ausreichend dargelegt; es fehle an einer Arbeitsplatzbeschreibung. Zur Ergänzung der Sachdarstellung wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen, insbesondere die Schriftsätze der MAV vom 14. März 2017 und vom 19. Mai 2017 Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

## **Entscheidungsgründe:**

- 16 **I.**  
Die zulässige Klage ist unbegründet. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Um- und Rückgruppierung des Mitarbeiters G. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C zum TVöD war gemäß § 33 Abs. 4 MAVO i. V. m. § 35 Abs. 1 Ziffer 3 MAVO nicht zu ersetzen. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung ist begründet. Die von dem Dienstgeber in Aussicht genommene Entgeltgruppe S 7 TVöD entspricht nicht den Herrn G. übertragenen Aufgaben. Der Tätigkeitsbereich kann nicht als dem handwerklichen Erziehungsdienst zugehörig erkannt werden.
- 17 **1.**  
Gemäß § 33 MAVO kann der Dienstgeber in den Angelegenheiten der §§ 34 - 36 MAVO sowie des § 18 Abs. 2 und 4 MAVO die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.
- 18 **a)**  
Ein solcher Mitbestimmungstatbestand ist gegeben. Gemäß § 35 Abs. 1 Ziff. 3 MAVO hat die Mitarbeitervertretung bei der von dem Dienstgeber beabsichtigten personellen Einzelmaßnahme ein Mitbestimmungsrecht nach § 33 MAVO; auch die Um- und Rückgruppierung bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.
- 19 **b)**  
Die Zuordnung des im Antrag benannten Mitarbeiters zu der Entgeltgruppe S 7 und den zugehörigen Entgeltstufen enthält eine mitbestimmungspflichtige personelle Maßnahme. Das folgt aus den gesetzlichen Regelungen, wird von den Beteiligten im Ergebnis auch nicht in Zweifel gezogen.
- 20 **c)**  
Der Dienstgeber begehrt, den Mitarbeiter Herrn G. nach einer Überprüfung der bisherigen Eingruppierungen in der Einrichtung im Zuge der Änderungen der Entgeltgruppen für die Mitarbeiter des Sozialen Dienstes nicht wie in den Überleitungsvorschriften vorgesehen umzugruppieren. Er will alle Gruppenlei-

ter seiner Werkstätten mit behinderten Menschen, zu denen auch Herr G. zählt, nicht den Entgeltgruppen S 8 a und S 8 b bzw. S 9, sondern der Entgeltgruppe S 7 zuweisen, obwohl sie aufgrund ihrer vorherigen Einstufung nach der Überleitungstabelle in eine höhere Gruppe überzuleiten wären.

21 **aa)**

Bei der Überleitung in die neue Entgeltordnung des TVöD nach den Vorschriften der §§ 3 - 7 TVÜ-VKA handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Umgruppierung im Sinne von § 35 Abs. 1 MAVO. Diese erfasst als einheitliches Verfahren den gesamten Umgruppierungsvorgang, also sowohl die Überleitung in eine andere Entgeltgruppe, als auch die (hier nicht streitige) Stufenzuordnung. Das gilt gleichermaßen, wenn die bisherige Überleitung als falsch angesehen wird und erneut im Zusammenhang mit einer korrigierenden Rückgruppierung in Frage steht (vgl. zu den entsprechenden Vorschriften des BetrVG: BAG vom 22. Januar 2003 - 4 ABR 12/02 - juris Rn. 31). Auch insofern erfolgt eine Richtigkeitskontrolle des vom Dienstgeber angenommenen Ergebnisses im Hinblick auf die Rechtsvorschriften des TVÜ-VKA und die tariflichen Regelungen der neuen Entgeltordnung. Das begründet ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung im Sinne des § 33 MAVO (vgl. für das BetrVG: BAG vom 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - juris Rn. 53; vom 19. Oktober 2016 - 4 ABR 27/05 - juris Rn. 13).

22 **bb)**

Es kann davon ausgegangen werden, dass der Dienstgeber das Verfahren nach § 33 MAVO ebenso wie das Zustimmungseretzungsverfahren wirksam eingeleitet hat und dass die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung form- und fristgerecht im Sinne des § 33 Abs. 4 i. V. m. § 35 Abs. 2 MAVO erfolgt ist. Dies ergibt sich aus dem unstreitigen Vortrag des Dienstgebers, wird aber auch von der MAV nicht in Abrede gestellt.

23 **2.**

Der Antrag des Dienstgebers auf Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 33 Abs. 3 MAVO ist allerdings unbegründet.

24 **a)**

Die Mitarbeitervertretung hat ihre Zustimmung zur Um- bzw. Rückgruppierung des im Antrag benannten Mitarbeiters Herrn G. zu Recht verweigert. Ihr steht



ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 33 Absatz 4 MAVO zu. Die Tätigkeit des Mitarbeiters G. entspricht nicht der vom Dienstgeber in Aussicht genommenen Entgeltgruppe S 7 TVöD, so dass die Umgruppierung in Form einer korrigierenden Rückgruppierung des im Antrag benannten Mitarbeiters gegen eine Bestimmung aus einem Tarifvertrag verstößt (§ 33 Abs. 4 i. V. m. § 35 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO).

25 **aa)**

Der im Antrag benannte Mitarbeiter Herr G. ist nicht der Entgeltgruppe S 7 zuzuordnen. Er ist nicht Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation. Er ist staatlich ausgebildeter Erzieher. Als solcher wird er in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingesetzt. Bei seiner Arbeit handelt es sich aber nicht um Tätigkeiten im handwerklichen Erziehungsdienst. Vielmehr stehen die Betreuung der Beschäftigten und der erhöhte Bedarf an einer solchen im Vordergrund.

26 Die von ihm zu betreuende Gruppe benötigt einen überdurchschnittlichen Betreuungsbedarf.

Dass der Dienstgeber zwischen jeweiliger Ausbildung und zu betreuendem Personenkreis unterscheidet, ist der Konzeption des Dienstgebers für seine Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zu entnehmen. In ihr formuliert der Dienstgeber für die Gruppenleiter: Die Gruppenleitung sollte über eine handwerkliche Ausbildung (Meister bzw. Geselle) mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder einer Ausbildung als Arbeitspädagoge, Heilerziehungspfleger - je nach zu betreuendem Personenkreis - verfügen.

27 **bb)**

Auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Differenzierung zwischen den Beschäftigten im handwerklichen Erziehungsdienst gegenüber denen im Erziehungsdienst, die beiden Parteien im Einzelnen bekannt ist, und der sich die erkennende Kammer nach eigener Prüfung anschließt, kann im Übrigen verwiesen werden (vgl. für viele BAG vom 2. Dezember 1998 - 4 AZR 59/98; vom 4. Mai 1994 - 4 AZR 438/93 - juris; LAG Hamm vom 30. Oktober 2012 - 12 SA 212/12 - juris Rn. 106).

- 28 **b)**  
Damit ist Herr G. nicht als Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst einzustufen. Es fehlt an einer entsprechenden Tätigkeit. Allein die Bezeichnung als Gruppenleiter einer Werkstatt für behinderte Menschen begründet die Eingruppierung nicht. Abzustellen ist auf die übertragene Aufgabenstellung.
- 29 **II.**  
Eine Kostenentscheidung war nicht veranlasst. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei. Einen Antrag auf Erstattung der außergerichtlichen Kosten für die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes hat die MAV nicht gestellt. Das war auch nicht erforderlich, denn der Dienstgeber hat die Übernahme dieser Kosten im Laufe des Verfahrens zugesagt.
- 30 **III.**  
Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache war die Revision zuzulassen (§ 47 Absatz 1, 2 a KAGO).