

- Kirchengericht:** Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
- Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)
- Datum:** 29.10.2002
- Aktenzeichen:** VerwG.EKD I-0124/G8-02
- Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 2 Abs. 1 2. Halbs.
- Vorinstanzen:** Schieds- und Schlichtungsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg e.V., Az.: II-55/01; Fundstelle: Die Mitarbeitervertretung 3/03, S. 129 ; Rechtsprechungsbeilage zum Amtsblatt der EKD 2003, S. 32

Leitsatz:

1. Auch die erstmalige Heranführung eines unter geistig-seelischer Behinderung oder Entwicklungsdefiziten leidenden Menschen an geregelte Arbeit und an ein geregeltes Leben kann unter § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD fallen.
2. Überwiegend dient die Beschäftigung einem der in § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD genannten Zwecken, wenn dies den wesentlichen Beweggrund darstellt und das Interesse des Arbeitgebers an den Ergebnissen der Beschäftigung nicht überwiegt.

Tenor:

1. Auf die Beschwerde der beteiligten Dienststelle wird der Beschluss der Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg e.V. vom 15. Februar 2002 - Az.: II- 44/01 - abgeändert.
2. Der Antrag wird abgewiesen.
3. Von einer Kostenentscheidung wird abgesehen.
4. Der Verfahrenswert wird auf 4.000,- € festgesetzt.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob der antragstellenden Mitarbeitervertretung hinsichtlich der Eingruppierung /Umgruppierung des im sogenannten Zweckbetrieb "Huckepack" als "Mitarbeiter mit Kooperationsvertrag" beschäftigten Herrn D das Mitbestimmungsrecht nach § 42 Buchst. c MVG.EKD zusteht oder ob dies deswegen nicht der Fall ist, weil er kein Mitarbeiter i.S. des MVG.EKD ist, sondern seine Beschäftigung überwiegend seiner Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder seiner Erziehung dient (§ 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD).

Zu den von der beteiligten Dienststelle betriebenen Einrichtungen gehört auch der sogenannte Zweckbetrieb bzw. Selbsthilfebetrieb "Huckepack", der aus der 1983 gestarteten

sogenannten Transportkooperative hervorgegangen ist. In ihm waren - Stand Januar 1999 - elf Mitarbeiter mit Kooperationsvertrag beschäftigt, darunter auch Herr D. Daneben sind dort weitere Mitarbeiter tätig. Der Zweckbetrieb steht unter der Leitung von Herrn E. "Huckepack" führt in seinem Transportbereich Umzüge innerhalb Berlins, Wohnungsaufösungen, Kleintransporte und Sachspendenfahrten durch.

Der 1972 geborene Herr D wurde gemäß dem gedruckten "Dienstvertrag" vom 1. Mai 1998 vom selben Tag an "vorbehaltlich ... der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu folgenden Vertragsbedingungen für Abteilung/Heim/Betrieb #Arbeit und Betriebe' Einsatzort z.Zt. #Huckepack' als #Mitarbeiter mit Kooperationsvertrag' eingestellt, und zwar mit einer Vergütung nach #Lohnstufe 2 der Dienstvereinbarung über Kooperationsverträge'; das Grundgehalt ist in jenem Vertrag mit DM 1.248,47 angegeben, die Arbeitszeit beträgt zzt. #28,88' Stunden/Woche, #75%' eines Vollbeschäftigten. Im gedruckten Text des Formularvertrags heißt es ferner: "Bestandteil dieses Arbeitsvertrags sind im übrigen die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie die mit der Mitarbeitervertretung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen. ...". Unter "Sonstige Vereinbarungen" heißt es: #Es gilt die Dienstvereinbarung über Kooperationsverträge vom 28.03.1996'. Der Vertrag ist vom "Heim-/Betriebsleiter", vom "Personalleiter" und von Herrn D selbst unterschrieben worden.

Aus seinen Angaben im Bewerbungsbogen ergibt sich, dass Herr D bereits 1991/92 an verschiedenen Maßnahmen zur Arbeitserprobung bei der beteiligten Dienststelle teilgenommen hatte, sodann war er im Arbeitstraining in einem fremden Garten- und Landschaftsbauunternehmen tätig. Ab Herbst 1993 war er wieder bei der beteiligten Dienststelle im sog. Spendenkeller im Arbeitstraining. Vom 1. Mai 1995 bis zum 30. April 1997 wurde er gem. § 19 BBiG mit dem Ziel der Erreichung der Ausbildungsreife bei der beteiligten Dienststelle im Bereich der sog. "Stiftstransporte" ausgebildet.

Herr D steht hinsichtlich des Umgangs mit Behörden und hinsichtlich seiner Vermögensangelegenheiten unter gesetzlicher Betreuung. Im auf Anforderung des Amtsgerichts erstellten psychiatrischen Gutachten vom 23. Mai 2001 heißt es unter anderem: "...ist bei Herrn D. die Diagnose einer geistig-seelischen Behinderung im Sinne eines Entwicklungsrückstandes und einer Intelligenzminderung vom Grad der Debilität zu stellen. #Diagnostisch handelt es sich bei Herrn D. weiterhin um eine leichte geistige Behinderung vom Ausmaß einer Debilität sowie eine unreife Persönlichkeit mit ausgeprägten Suchtendenzen (Spielsucht und Drogenmissbrauch, die zur Zeit jedoch nicht gravierend im Vordergrund stehen)' (vgl. Betreuungsakte, Blatt 43)".

Herr D wird bei seiner Arbeit von der beteiligten Dienststelle, vor allem von Herrn E betreut. Hierfür erhält die beteiligte Dienststelle Leistungen vom Landesamt für Gesundheit und Soziales aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nach dem SGB IX; daneben wird ihr vom selben Amt ein aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gem. § 31 des Gesetzes zur Sicherung und Eingliederung Schwerbehinderter ein Zuschuss gezahlt.

Die Dienstvereinbarung über Kooperationsverträge vom 28. März 1996 lautet unter anderem:

"1. - Zielsetzung/Aufgabe

Leitung und Mitarbeitervertretung begreifen es als eine ihrer Aufgaben, Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen zu schaffen, die arbeitslos, von Arbeitslosigkeit bedroht, leistungsgemindert oder auf andere Art und Weise auf dem #freien Arbeitsmarkt' schwer vermittelbar sind.

Ziel dieser Beschäftigungsmaßnahmen soll es sein, diese Menschen durch eine Beschäftigung mit entsprechender fachkundiger Anleitung und Betreuung zu befähigen, auf dem #freien' Arbeitsmarkt eine Anstellung zu tariflich üblichen Bedingungen zu finden oder aber innerhalb des Stifts auf eine Planstelle überzuwechseln."

Die Dienstvereinbarung wurde von der beteiligten Dienststellenleitung gekündigt, weil sie sie für unwirksam gehalten hat. Mit Wirkung vom 1. Januar 2000 hat die beteiligte Dienststellenleitung "Richtlinien" über "Integrationsverträge" erlassen, sie sollen gem. ihrer Ziff. 5.7 Satz 2 "die Dienstvereinbarung über Kooperationsverträge ersetzen". In diesen Richtlinien heißt es:

"1. Zielsetzung/Aufgabe

Das Stift begreift es als eine seiner Aufgaben Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen zu schaffen, die arbeitslos, von Arbeitslosigkeit bedroht, leistungsgemindert oder auf andere Weise auf dem Arbeitsmarkt schwer vermittelbar sind.

In der Regel handelt es sich hierbei um Menschen mit einer Behinderung, deren Beschäftigung überwiegend ihrer beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Integration dient.

Ziel dieser Beschäftigungsmaßnahmen soll sein, diese Menschen durch eine Beschäftigung mit entsprechender fachkundiger Anleitung und Betreuung zu befähigen, auf dem #freien' Arbeitsmarkt eine Anstellung zu tarifüblichen Bedingungen zu finden oder aber innerhalb des Stifts auf eine Planstelle überzuwechseln.

Von den Leitenden Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Beschäftigungsmöglichkeiten für den oben beschriebenen Personenkreis in ihrem Betrieb oder Heim zur Verfügung stellen und entsprechende Stellenplananteile ausweisen."

In einem nicht näher datierten Vermerk vom Juni 2001 über Herrn D ist ausgeführt, es sei eine deutliche Stabilisierung am Arbeitsplatz zu verzeichnen. ... Mit einer selbständigen Lebensführung sei er jedoch noch überfordert; er bewältige den Alltag nicht zufriedenstellend. Mit dem ihm zugeteilten Geld komme er nicht klar, so dass ihm sein Geld eingeteilt werden müsse. Er habe einen gesetzlichen Betreuer an seiner Seite für die Bereiche Finanzen und Behördeangelegenheiten. Das ihm verbleibende monatliche Gehalt nach Abzug aller festen Kosten werde ihm zur Zeit wöchentlich im Zweckbetrieb eingeteilt und ausgezahlt. ... Hinsichtlich der seit Jahren bestehenden Spielsucht habe keine grundlegende Verhaltensänderung bewirkt werden können. ...".

Mit Schreiben vom 27. Juni 2001 teilte der Personalleiter Herr D mit, "auf der letzten Sitzung des Fachbeirats berufliche Förderung hat Herr E Sie sehr gelobt. Sie seien fleißig und würden die Ihnen übertragenen Aufgaben zu seiner vollsten Zufriedenheit erledigen. Ich freue mich daher, Ihnen mitteilen zu können, dass wir Ihre Vergütung von der Lohnstufe 2 zur Lohnstufe 3 mit Wirkung vom 01.07.2001 angehoben haben. ...".

Die Mitarbeitervertretung war an dieser Maßnahme nicht beteiligt worden. Sie monierte dies. Die Dienststellenleitung holte die Beteiligung der Mitarbeitervertretung mit der Begründung (Schr. vom 28. August 2001) nicht nach, Herr D zähle nicht zu den Mitarbeitern i.S. des MVG.EKD, weil er unter die Ausnahmeregelung des § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD falle.

Darauf hat die Mitarbeitervertretung die Schlichtungsstelle angerufen. Sie meint, Herr D falle nicht unter die Ausnahmeregelung, sondern sei Mitarbeiter i.S. des MVG.EKD mit der Folge, dass sie an der Eingruppierung hätte beteiligt werden müssen. Sie hat beantragt, festzustellen, dass die Eingruppierung des Mitarbeiters mit Kooperationsvertrag in die Lohnstufe 3 unwirksam ist.

Die Dienststellenleitung hat die Abweisung des Antrags beantragt; sie wiederholt ihren Rechtsstandpunkt.

Die Schlichtungsstelle hat dem Antrag mit ihrem Beschluss vom 15. Februar 2002 stattgegeben. Gegen diesen ihr am 18. März 2002 zugestellten Beschluss hat die Dienststellenleitung am 3. April 2002 Beschwerde eingelegt.

Sie wiederholt und vertieft ihr vorinstanzliches Vorbringen und beantragt,

den Beschluss der Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg e.V. vom 15. Februar 2002 - Az.: II-44/01 - abzuändern und den Antrag zurückzuweisen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Auch sie wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze und die dazu überreichten Anlagen, wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Beschlusses wird auf dessen in der Akte befindliche Urschrift Bezug genommen.

II. Die statthafte und auch sonst zulässige Beschwerde ist begründet. Die antragstellende Mitarbeitervertretung war an der "Eingruppierung" - gemeint ist wohl Umgruppierung - des Herrn D (von der Lohngruppe 2) in die Lohngruppe 3 der Dienstvereinbarung über Kooperationsverträge nicht nach § 42 Buchst. c MVG.EKD zu beteiligen. Herr D zählt nicht zu den Mitarbeitern i.S. des § 2 Abs. 1 MVG.EKD, denn seine Beschäftigung dient überwiegend seiner beruflichen und sozialen Rehabilitation (§ 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD). Dies hat die Vorinstanz verkannt.

1. Entgegen der Ansicht der beteiligten Dienststelle scheidet Herr D nicht schon deshalb aus dem Kreis der Mitarbeiter i.S. des § 2 Abs. 1 1. Halbs. MVG.EKD aus, weil das

Rechtsverhältnis mit ihm als ein sozialrechtliches zu qualifizieren wäre. Hierfür gibt der Sachverhalt keinen Anlass. Vielmehr ist mit Herrn D ein privatrechtlicher "Dienstvertrag" geschlossen worden, der seiner äußeren Gestalt nach ein Arbeitsverhältnis begründet hat. Umgekehrt steht der Mitarbeitervertretung ein Beteiligungsrecht nach § 42 Buchst. c MVG.EKD vorliegend nicht schon deshalb zu, weil der Beschäftigung auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsvertrags erfolgt.

2. Auch wenn das Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist, ist Herr D in seiner Beschäftigung im Zweckbetrieb "Huckepack" kein Mitarbeiter i.S. des § 2 Abs. 1 MVG.EKD, denn seine Beschäftigung dient überwiegend seiner beruflichen und sozialen Rehabilitation (§ 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD).

a) § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD erfasst Personen, deren Beschäftigung überwiegend der Behebung oder Überwindung physischer, psychischer oder sonstiger in der Person des Beschäftigten liegender Mängel dient, die diese Personen hindern, am Arbeitsleben oder an einem geregelten Leben überhaupt teilzunehmen.

aa) Dies gilt nicht nur für die Ziele der Heilung, sittlichen Besserung oder Erziehung, sondern auch für das Ziel der Wiedereingewöhnung bzw. der beruflichen und sozialen Rehabilitation. Es geht hierbei um die Wiederherstellung eines normalen Verhältnisses der betroffenen arbeitenden Personen zum allgemeinen Erwerbsleben und zum allgemeinen geordneten Leben. Die Wiedereingewöhnung ist darauf gerichtet, Personen, die jedweder geregelten Arbeit entwöhnt sind oder sich nie an solche Arbeit gewöhnt haben, an geregelte Arbeit und an ein geregelte Leben heranzuführen (siehe zur insoweit vergleichbaren Vorschrift des § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG: BAG 25. Oktober 1989 - 7 ABR 1/88 - BAGE 63, 188, 199 = AP BetrVG 172 § 5 Nr. 40 unter B II 1 der Gründe m.w.N.). Ähnlichen Zielen, nämlich der Heranführung an die Befähigung zur Teilhabe an geregeltem Arbeitsleben und am Leben selbst dient die berufliche und soziale Rehabilitation.

Aus dem Wortlaut "Wieder"eingewöhnung bzw. "Re"habilitation darf - entgegen der Annahme im angefochtenen Beschluss - nicht gefolgert werden, dass hierunter nur die Beschäftigung solcher Personen fällt, die vormalig an geregelte Arbeit oder an ein geregeltes Leben gewöhnt waren. Dies wäre mit dem Zweck der Vorschrift nicht zu vereinbaren, der erkennbar darin liegt, Menschen, die trotz bestimmter Fehler oder Defizite, z.B. in ihrer Psyche oder altersgerechten Entwicklung, an ein geregeltes Leben bzw. an geregelte Arbeit heranzuführen. Hierfür ist unerheblich, ob der Betroffene zunächst an einem geregelten Leben oder an "normaler" Arbeit teil hatte und er dies sodann verloren hat oder ob dem Betroffenen eine solche Teilhabe von Anfang an nicht vergönnt war. Ein solches Verständnis stellte zudem eine semantische Überforderung dar. In der Gesetzessprache wird ein solcher Unterschied nicht gemacht. Die Beschäftigung dient vielmehr auch der Wiedereingewöhnung bzw. beruflichen oder sozialen Rehabilitation, wenn der betreffende Beschäftigte sich bislang noch nicht an ein geregeltes Leben bzw. an eine geregelte Berufstätigkeit gewöhnt hatte, sondern dies durch die Beschäftigung erst erreicht werden soll.

bb) Diese Voraussetzung ist hier insoweit erfüllt, als Herr D angesichts seiner erheblichen psychischen Behinderungen, wie sie sich sowohl im psychiatrischen Gutachten vom 23. Mai 2001 als auch aus den anderen vorgelegten Unterlagen ergeben, an regelmäßiges Arbeiten und an das Führen eines geregelten Lebens gewöhnt werden soll. Auch die zahlreichen Versuche der Arbeitserprobungen, der mehrfachen Arbeitstrainings, die vorangegangene berufliche "Ausbildung" nach § 19 BBiG zeigen auf, dass seine Beschäftigung durchweg darauf abzielte, ihn soweit an geregelte Arbeit und an ein geregeltes Leben zu gewöhnen, dass er außerhalb der letztlich vom Leiter des "Huckepack" betreuten Arbeit, bei der die Betreuung bis in die private Verwendbarkeit seines Arbeitsentgeltes hineinreicht, einer geregelten Arbeit in einem geregelten Leben nachgehen kann. Darauf, ob die Beschäftigung geeignet ist, die in der Person des Herrn D liegenden psychischen und geistigen Defizite und Defekte zu beseitigen, kommt es entgegen der Annahme im angefochtenen Beschluss nicht an. Dies könnte Arbeit als Therapie auch nicht leisten. Vielmehr geht es darum, Herrn D mit Hilfe geregelter Arbeit - hier bei "Huckepack" - so zu stabilisieren und zu befähigen, dass er trotz dieser Defizite und Defekte möglichst wie ein Mensch arbeiten und leben kann, der solche Defizite und Defekte nicht aufweist.

c) Die Beschäftigung muss den genannten Zwecken überwiegend dienen (§ 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD). Insoweit kommt es auf eine objektivierte Zweckbestimmung an. Eine nur subjektive Zweckbestimmung etwa durch den Beschäftigten oder durch den Beschäftigenden genügt nicht.

aa) Im Gegensatz zu § 5 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG setzt die Regelung in § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD nicht voraus, dass die Beschäftigung "nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient". Vielmehr ist der Umstand, dass die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausgeübt wird und sie damit (auch) dem Broterwerb des Beschäftigten dient, nicht geeignet, von vornherein die Herausnahme aus dem Kreis der Mitarbeiter i.S. des § 2 Abs. 1 1. Halbs. MVG.EKD auszuschließen. Ausreichend, aber auch erforderlich ist hierfür vielmehr, dass die Beschäftigung überwiegend einem oder mehreren der in § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD genannten Zwecken dient. Von daher steht der Umstand, dass Herr D ein nicht unerhebliches Arbeitsentgelt erhält, der Erfüllung der Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD nicht entgegen. Hinzu kommt, dass die beteiligte Dienststelle für die Kosten der Eingliederung des Herrn D und die mit seiner Betreuung am Arbeitsplatz verbundenen Kosten teildeckende Zuschüsse vom Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin erhält.

bb) Überwiegend dient eine Beschäftigung einem oder mehreren der in § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD genannten Zwecke, wenn das Gewicht dieses Zweckes andere, mit der Beschäftigung

ebenfalls verfolgte Zwecke übersteigt. Als andere Zwecke kommt insoweit wesentlich das Interesse des Beschäftigenden an der Arbeitsleistung des Beschäftigten in Betracht. Auf das Erwerbsinteresse des Beschäftigten ist nicht wesentlich abzustellen, weil § 2 Abs. 1 2.

Halbs. MVG.EKD gerade nicht erfordert, dass die Beschäftigung nicht in erster Linie dem Erwerb des Beschäftigten dient.

Diese Voraussetzung des Überwiegens eines oder mehrerer der in § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD genannten Zwecke liegt hier vor.

Der Umstand, dass mit Herrn D ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden ist, führt vorliegend nicht zu der Annahme, dass das Interesse der beteiligten Dienststelle an der Arbeitsleistung des Herrn D den überwiegenden Zweck markiert. Der hier gewählte Weg geht vielmehr davon aus, dass der Beschäftigte so nahe wie möglich an das "normale" Arbeitsleben gewöhnt wird. Dazu zählt der Abschluss eines Arbeitsvertrags ebenso wie die "Gehaltserhöhung" infolge einer besseren Arbeitsleistung.

Zudem zeigen sowohl Ziff. 1 der vormaligen Dienstvereinbarung über Kooperationsverträge als auch Ziff. 1 der einseitig von der beteiligten Dienststelle aufgestellten Richtlinien über Integrationsverträge Ziele auf, die sich unter § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD subsumieren lassen. Darüber hinaus zeigen vor allem Zweck und Ziel des Zweckbetriebes "Huckepack", dass nicht die geregelte Arbeitsleistung der Mitarbeiter mit Kooperationsvertrag, hier des Herrn D als eigenes Interesse der beteiligten Dienststelle an dessen Beschäftigung im Vordergrund steht, sondern der therapeutische Zweck. An der Qualität und der Regelmäßigkeit der Arbeitsleistung hat die beteiligte Dienststelle zwar insoweit ein Interesse, als sich darin der Erfolg ihrer Bemühungen um Herrn D im Sinne dessen beruflicher und sozialer Rehabilitation zeigt. Das aber unterstreicht den therapeutischen Zweck der Beschäftigung. Wenn und soweit Herr D möglichst regelmäßig und fleißig seine Arbeit bei Huckepack leistet, darf die beteiligte Dienststelle nach einiger Zeit annehmen, dass die Zwecke der Beschäftigung - Übernahme in ein geregeltes "normales" Arbeitsverhältnis bei ihr oder erfolgreiche Arbeitssuche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, und die Teilhabe an einem geregelten Leben - erreicht sein werden. Ob und wann dieses Ziel erreicht wird, lässt sich nicht allgemein oder abstrakt prognostizieren. Wenn jedoch auf längere Zeit keine "Ausfälle" hinsichtlich Arbeitsleistung, Pünktlichkeit usw. zu verzeichnen sind, so kann dies zu der Annahme führen, dass die Beschäftigungszwecke des § 2 Abs. 1 2. Halbs. MVG.EKD erreicht sind und eine noch länger andauernde Beschäftigung diesen Zwecken nicht mehr dienen kann. Dafür, dass dieser Punkt zur Zeit der Gehaltserhöhung bereits erreicht war, findet sich kein Anhaltspunkt.

3. Bei dieser Sach- und Rechtslage kann dahinstehen, ob Herr D bereits angesichts des Betriebszwecks des Zweckbetriebes "Huckepack" nicht zu den Mitarbeitern i.S. des § 2 Abs. 1 1. Halbs. MVG.EKD zu rechnen ist.

III. Die Nebenentscheidungen beruhen auf § 13 VGG.EKD, § 8 Abs. 2 BRAGO.

