

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	03.11.2014
Aktenzeichen:	NK-MG 4-21/2013
Rechtsgrundlagen:	MVG-EKD: § 42 Buchstabe c, § 47, § 60 Absatz 7; AVR DWM: § 12; KAVO-MP: § 11; Eingruppierungsordnung, Anlage 4 zur KAVO-MP B.7 Kranken- und Pflegedienst: Entgeltgruppen E 3 und E 4
Vorinstanzen:	keine

Hinweis:

Das Aktenzeichen NK-MG 4-21/2013 ist verbunden mit den Aktenzeichen NK-MG 4-28/2013, NK-MG 4-32/2013, NK-MG 4-9/2014, NK-MG 4-10/2014 und NK-MG 4-20/2014!

Leitsatz:

- Eingruppierung von Pflegehilfskräften in einem Psychiatrischen Pflegewohnheim, auf deren Arbeitsverhältnis die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes in Mecklenburg-Vorpommern e. V. (AVR DWM) Anwendung finden.
- Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach § 12 AVR DWM und der Anlage 1 der AVR DWM.
- Maßgebliche Kriterien für die Eingruppierung von Pflegekräften in die Entgeltgruppen 3 und 4 nach AVR DWM
- Die Tätigkeit von Pflegehilfskräften in dem Psychiatrischen Pflegeheim setzt nur Fertigkeiten und einfache Kenntnisse im Sinne der Entgeltgruppe 3 voraus. Einfache Kenntnisse sind solche, die in erweiterter fachlicher Einarbeitung über einen längeren Zeitraum, in Schulungen oder durch einschlägige Tätigkeitserfahrungen erlangt werden (s. Anmerkung 3 Eingruppierungskatalog). Überschritten sind diese Anforderungen, wenn die Tätigkeit Kenntnisse voraussetzt, wie sie in der Regel durch eine einjährige Ausbildung erworben werden (siehe Anm. 4 Eingruppierungskatalog).

Tenor:

Es wird festgestellt, dass für die Antragsgegnerin kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung der Pflegehilfskräfte, namentlich: der Mitarbeiterinnen M1, M2, M3, M4, M5 und M6 in die Entgeltgruppe 3 des Eingruppierungskatalogs Anlage 1 AVR DWM zu § 12 AVR DWM vorliegt.

Gründe:

I.

Die Beteiligten sind unterschiedlicher Auffassung hinsichtlich der Eingruppierung der Mitarbeiter, die bei der Arbeitgeberin als Pflegehilfskräfte auf Basis der aktuellen Stellenbeschreibung tätig sind.

In diesem Zusammenhang hat die zuständige Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Eingruppierung der namentlich im Tenor benannten Pflegehilfskräfte mit der Begründung verweigert, dass für die Pflegehilfskräfte nicht die Entgeltgruppe 3, sondern die Entgeltgruppe 4 maßgeblich sei.

Die Antragstellerin (künftig Arbeitgeberin) beschäftigt etwa 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Einrichtungen. Auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr Beschäftigten finden die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes in Mecklenburg-Vorpommern e. V. (AVR DWM) in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

In N betreibt die Arbeitgeberin ein Psychiatrisches Pflegewohnheim. Dieses verfügt über X Plätze, von denen X Plätze im offenen Bereich für chronisch psychisch kranke Menschen mit Pflegebedarf sowie X Plätze im geschlossenen Bereich für psychisch kranke Menschen, die einer geschlossenen geschützten Unterbringung bedürfen, zur Verfügung stehen.

Alle Bewohner des Psychiatrischen Pflegewohnheims benötigen auf Grundlage der jeweiligen Pflegestufe pflegerische Hilfe. Die Pflege erfolgt nach dem Bezugspflegesystem. Die Bezugsperson ist eine Pflegefachkraft. Sie erstellt die individuelle Pflegeplanung und überwacht die Umsetzung der geplanten Maßnahmen. Sie ist ansprechbar, wenn der Bewohner Wünsche und Probleme hat und geht auf dessen Bedürfnisse ein. Sie hält Kontakt zu Angehörigen und gesetzlichen Betreuern. In der Einrichtung werden sowohl Leistungen der Pflege wie auch Leistungen der Eingliederungshilfe erbracht.

Die als Pflegehilfskräfte eingesetzten Mitarbeiter haben nach der aktuellen Stellenbeschreibung vom X.Y.2013, auf die Bezug genommen wird, unter anderem folgende Aufgaben:

1. Einfache Aufgaben im Bereich der Grundpflege

- Unterstützung bei der Durchführung der Körperpflege entsprechend der geltenden Pflegestandards und der Anleitung durch die Pflegefachkräfte
- Durchführung von prophylaktischen Maßnahmen anhand von Pflegestandards
- Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme
- Unterstützung bei der Mobilität, wie z. B. beim Aufstehen und Zubettgehen oder beim An- und Auskleiden
- Unterstützung bei der Ausscheidung

2. Einfache Aufgaben im Bereich der sozialen Betreuung

- Durchführung einfacher Beschäftigungsangebote, wie z. B. Spiel- und Beschäftigungsstunden
- Unterstützung bei Alltagsaktivitäten wie z. B. Einkäufe oder Ausflüge mit Bewohnern,
- Vorbereitungen für Geburtstage oder andere individuelle Anlässe

3. Einfache Aufgaben im Bereich der Hauswirtschaft

- Sortieren, Waschen, Trocknen und Legen der bewohnerbezogenen Wäsche
- Vor-, Zu- und Nachbereitung der Mahlzeiten, dazu gehört beispielsweise den Tisch zu decken, Kaffee zu kochen, Brot und Wurst abzuschneiden, Mahlzeiten zu portionieren oder das Geschirr wieder abzuräumen, in den Geschirrspüler und anschließend in den Schrank zu stellen sowie Reinigung der Küche
- Einkauf von Lebensmitteln für den Wohnbereich
- Allgemeine Aufräum- und Reinigungsarbeiten, wie z. B. Fegen/Wischen bestimmter Räumlichkeiten, Auswischen von Schränken, Staubwischen in Bewohnerzimmern und Diensträumen, Auffüllen von Materialien
- Schreiben von Materialbüchern für die Wohngruppe

4. Indirekte Aufgaben

- Teilnahme an Dienstberatungen und Fallbesprechungen
- Dokumentation erbrachter Leistungen sowie aufgetretener Besonderheiten
- Unmittelbare Information der Pflegefachkraft bei Auffälligkeiten und Besonderheiten von Bewohnern
- Hol- und Bringepflicht in Bezug auf die für die Tätigkeit der Pflegehilfskraft notwendigen Informationen
- Teilnahme an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen in Absprache mit der Heim- und Pflegedienstleitung

Eine fachliche Qualifikation für die Tätigkeit als Pflegehilfskraft wird nicht vorausgesetzt. Die Pflegehilfskräfte werden auf Basis eines Einarbeitungskonzeptes (vergleiche Anlage AG 3 zum Schriftsatz der Arbeitgeberin vom X.Y.2013) in ihre Tätigkeit eingewiesen. Die Dauer der Einarbeitung beträgt längstens vier Wochen und wird mit einem Reflexionsgespräch abgeschlossen.

Zwischen den Beteiligten besteht weitestgehend Einigkeit über die Aufgaben der Pflegehilfskräfte im Schichtbetrieb, wie sie auf den Seiten 4 bis 7 des zuvor genannten Schriftsatzes der Arbeitgeberseite dargestellt sind.

Die Vergütung der Pflegehilfskräfte erfolgt nach der Entgeltgruppe 3 AVR.

Die Dienststellenleitung ist der Auffassung, dass Pflegehilfskräfte nicht in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert seien, da ihre Tätigkeit nicht den dafür erforderlichen Voraussetzungen entspreche. Eine Pflegehilfskraft sei nicht mit einer Altenpflegehelferin vergleichbar. Auch übe sie keine Tätigkeit unter fachlicher Anleitung aus.

Die Anträge, die zwar unterschiedliche Zeiträume betreffen, aber generell die Frage der Eingruppierung ab Beginn der Tätigkeit betreffen, werden im Zusammenhang mit der Verbindung der Verfahren wie folgt zusammengefasst:

Die Dienststellenleitung beantragt,

gemäß den §§ 42 c, 38 Absatz 1, 41, 60 Absatz 5 MVG EKD festzustellen, dass für die Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen M1, M2, M3, M4, M5 und M6 in die Entgeltgruppe 3 des Eingruppierungskatalogs Anlage 1 AVR DWM kein Grund gemäß § 41 MVG EKD vorliegt.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Mitarbeitervertretung ist der Auffassung, dass die Pflegehilfskräfte der Entgeltgruppe 4 AVR zuzuordnen seien. Zwar werde die Pflegehilfskraft in den AVR DWM nicht als Richtbeispiel genannt. Sie sei jedoch am ehesten mit einer Altenpflegehelferin zu vergleichen, die als Richtbeispiel benannt sei.

Die Auffassung der Dienststellenleitung zu der Eingruppierung der Pflegehilfskräfte sei falsch und verstoße gegen geltendes Recht, wie sich aus Beschlüssen der Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. März 2011 (Az.: 2 M 65/10) und der Schlichtungsstelle der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs vom 13. März 2009 (Az.: 5/08) ergebe.

Weiter vertritt die Mitarbeitervertretung die Auffassung, dass die Pflegehilfskräfte Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung im Sinne der Anmerkung 4 im Bereich Pflege und Betreuung ausüben. Solche Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung setzen Fertigkeiten und Kenntnisse voraus, die in der Regel durch eine einjährige Ausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Fachliche Anleitung bedeute eine enge Anbindung an fachlich höher qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Das Gericht hat die ursprünglich sechs gleichgelagerten Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

II.

Der Antrag der Dienststellenleitung ist begründet.

Die Mitarbeitervertretung hat nach § 42 Buchstabe c MVG ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei Ein- und Umgruppierungen. Sie kann ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift verstößt (§ 41 Absatz 1 Buchstabe a MVG).

Die Pflegehilfskräfte im Psychiatrischen Pflegewohnheim N erfüllen die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 3, nicht jedoch der Entgeltgruppe 4 Anlage A zu § 12 Absatz 1a AVR. Ihnen sind einfache Tätigkeiten im Bereich der Pflege übertragen.

Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach den folgenden Bestimmungen der AVR:

„...“

§ 12 Eingruppierung

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert. Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z. B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Entgeltgruppe der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

(2) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale sie bzw. er erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. Gepräge bedeutet, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrages ist.

(3) Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters maßgebend. Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

(4) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeitsbereiche in den Untersätzen näher beschrieben werden. Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen.

(5) ...

Anlage 1

EINGRUPPIERUNGSKATALOG

...

Entgeltgruppe 3 (Anm. 2, 3, 12, 13)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in den Tätigkeitsbereichen
 - a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
 - b. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,
 - c. Verwaltung;
2. mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 2) in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in der Grundpflege oder Betreuung.

Richtbeispiele:

Hauswirtschaftskraft,
Präsenzkraft,
Mitarbeiterin im Empfang, in der Registratur und in der Telefonzentrale.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2

(Anm. 2), denen zusätzlich

1. die Koordination (Anm. 12) von Mitarbeitenden oder
2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

Entgeltgruppe 4 (Anm. 3, 4, 12, 13)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung (Anm. 4) in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege/Betreuung/Erziehung;
2. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;
Verwaltung mit verschiedenen oder umfangreichen Tätigkeiten.

Richtbeispiele:

Altenpflegehelferin, Krankenpflegehelferin, Heilerziehungshelferin,
Mitarbeiterin in der Hausmeisterei oder im Technischen Dienst,
Beiköchin,
Mitarbeiterin in der Buchhaltung, Patientenverwaltung oder dem Einkauf.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 3

(Anm. 3), denen zusätzlich

1. die Koordination von Mitarbeitenden (Anm. 12) oder
2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

Richtbeispiel:

Vorarbeiterin im Reinigungsdienst.

...

Anmerkungen:

(1) **Einfachste Tätigkeiten** erfordern keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus Berufs- oder Schulbildung. Sie können nach einer kurzen Einübung ausgeführt werden. Die Einübung beinhaltet eine bis zu zweimonatige Anleitung und Einweisung in die Arbeit.

(2) **Sehr einfache Tätigkeiten** setzen eine fachliche Einarbeitung, jedoch keine Berufsausbildung voraus. In der fachlichen Einarbeitung wird das für die Tätigkeiten erforderliche Wissen (z. B. Umgang mit arbeitsspezifischen Hilfsmitteln oder mit Klienten, organisatorischen Zusammenhängen, Regelungen und Arbeitsabläufen) erworben.

(3) **Einfache Tätigkeiten** setzen Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraus. Fertigkeiten und einfache Kenntnisse werden in erweiterter fachlicher Einarbeitung über einen längeren Zeitraum, in Schulungen oder durch einschlägige Tätigkeitserfahrungen erlangt. Durch das so erlangte Wissen kann auf unterschiedliche Arbeitssituationen und -anforderungen angemessen reagiert werden.

(4) **Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung** setzen Fertigkeiten und Kenntnisse voraus, die i. d. R. durch eine einjährige Ausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Fachliche Anleitung bedeutet eine enge Anbindung an fachlich höher qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(5) **Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 6 und der Entgeltgruppe 7 Teil A Nr. 2** setzen mindestens erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. **Eigenständig wahrgenommen** bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(6) **Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und 8** setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. **Eigenständig wahrgenommen** bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(7) **Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 8** setzen vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulbildung oder eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung mit Weiterqualifikation aber auch anderweitig erworben werden können. **Verantwortlich wahrgenommen** bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbstständig erarbeitet werden.

...

(14) **Schwierige Aufgaben** weisen fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten auf, die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern.

...“

Diese Regelungen zugrunde gelegt setzt die Tätigkeit der Pflegehilfskräfte nur Fertigkeiten und einfache Kenntnisse im Sinne der Entgeltgruppe 3 voraus. Einfache Kenntnisse sind solche, die in erweiterter fachlicher Einarbeitung über einen längeren Zeitraum, in Schulungen oder durch einschlägige Tätigkeitserfahrungen erlangt werden (Anm. 3). Überschritten sind diese Anforderungen, wenn die Tätigkeit Kenntnisse voraussetzt, wie sie in der Regel durch eine einjährige Ausbildung erworben werden (Anm. 4).

Aus der Stellenbeschreibung für die Pflegehilfskräfte wie auch aus der weitgehend streitigen Auflistung der Arbeitgeberin zur Tätigkeit und dem zeitlichen Umfang der einzelnen Tätigkeiten lässt sich nicht entnehmen, dass für eine ordnungsgemäße Wahrnehmung mehr als eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist.

1.

Entgegen der Auffassung der Mitarbeitervertretung kann für die Frage der zutreffenden Eingruppierung der Pflegehilfskräfte nicht das Richtbeispiel der Altenpflegehelferin herangezogen werden.

Für diese Tätigkeit ist eine etwa einjährige Ausbildung Voraussetzung. Dazu hat die Arbeitgeberin unter Bezugnahme auf § 4 der Kranken- und Altenpflegehelferverordnung vorgetragen, dass danach eine Ausbildung von 2.200 Stunden sowie eine staatliche Prüfung erforderlich sind. Diese Regelung wiederum korrespondiert mit den in der Entgeltgruppe 4 genannten Voraussetzungen. Dort werden Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung genannt. Nach der o. g. Anmerkung 4 setzen Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung Fertigkeiten und Kenntnisse voraus, die i. d. R. durch eine einjährige Ausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Das Richtbeispiel kann daher trotz des Umstandes, dass in den AVR nicht explizit auf eine abgeschlossene Ausbildung abgestellt wird, nicht zur Begründung der Auffassung der Mitarbeitervertretung herangezogen werden.

Selbst wenn man im Sinne der Pflegehilfskräfte davon ausgehen will, dass die Anlernphase von 3 bis 4 Wochen nicht ausreichend sein sollte und durch weitere tätigkeitsbegleitende Trainingsmaßnahmen ergänzt werden müsste, ist weder ersichtlich noch vorgetragen, dass diese auch nur annähernd den Umfang einer einjährigen Ausbildung erreichen würden.

2.

Der Mitarbeitervertretung kann auch nicht dahingehend gefolgt werden, dass die Pflegehilfskräfte Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung schulden. Fachliche Anleitung bedeutet eine enge Anbindung an fachlich höher qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu einer derartigen engen Anbindung fehlt es – wie ausführlich in der mündlichen Verhandlung erörtert – an einem dieses Merkmal begründenden Vortrag. Der Vortrag zu den erforderlichen Beobachtungen im Zusammenhang mit den Prophylaxen ist nicht ausreichend, um eine fachliche Anleitung im Sinne der Entgeltgruppe 4 zu begründen.

3.

Auch die von der Mitarbeitervertretung herangezogenen Entscheidungen in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten vermögen kein anderes Ergebnis zu rechtfertigen. Sie sind auf den vorliegenden Fall mangels vergleichbarer Sachverhalte nicht anwendbar. Im Fall aus Nordrhein-Westfalen ging es um Präsenzkräfte und im Fall aus Mecklenburg-Vorpommern um Betreuungshilfskräfte, die darüber hinaus zusätzliche Aufgaben wahrnehmen. Beide Fallgestaltungen sind auf den hiesigen Problembereich nicht übertragbar. Mangels gegenteiliger Ausführungen der Mitarbeitervertretung soll insoweit zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen auf den Schriftsatz der Arbeitgeberin vom X.Y.2013 (Seite 10/11) verwiesen werden.

Die Eingruppierung der Pflegehilfskräfte bei der Antragsgegnerin verstößt folglich nicht gegen Rechtsvorschriften.

Abschließend sei der Hinweis erlaubt, dass die Kammer mit dieser Entscheidung nicht zum Ausdruck bringen will, dass sie die Tätigkeit der Pflegehilfskräfte in einem psychiatrischen Pflegeheim nicht für anspruchsvoll oder schwierig hält. Auf Grundlage der Systematik der AVR DWM war jedoch keine andere Entscheidung möglich. Insofern spielt auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Juni 2012 für den hiesigen Fall keine Rolle. Ein Richtbeispiel ist gerade nicht erfüllt.

Eckhardt

