

Geschäfts-Nr.: AS 21/12

Verkündet am 21.09.2012

Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

wegen: Ersetzung der Zustimmung¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Kaltenmark und Dr. Kleine am 21. September 2012

für Recht erkannt:

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung einer Sozialpädagogin in die Entgeltgruppe S 11 Entgeltstufe 2 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

Der Kläger betreibt in B. das „J.-Haus B.“ (im Folgenden nur J.-Haus). Im J.-Haus, dem Caritas-Zentrum für wohnungslose Frauen und Männer im Z.-Kreis, werden wohnungslose und von Wohnungslosigkeit bedrohte Personen beraten und betreut. Das J.-Haus verfügt über eine Fachberatungsstelle, in der Hilfe in allen persönlichen Fragen geboten wird, sowie über eine Tagesstätte / Wärmestube, die einen Aufenthaltsbereich mit Angeboten der Grundversorgung wie zum Beispiel Essen, Duschmöglichkeit oder Wäsche waschen bietet. In der Notübernachtung, die über 8 Plätze verfügt, bietet die Einrichtung eine vorübergehende Schlafmöglichkeit für wohnungslose Männer und Frauen. Das Aufnahmehaus, das über 10 Einzelzimmer verfügt, ist ein ambulantes Wohnangebot zur Klärung des weiteren Bedarfs bis hin zu weiterführenden Maßnahmen. Schließlich bietet die Einrichtung noch die Möglichkeit des Ambulant Betreuten Wohnens, dafür werden Apartments und Wohnraum vorgehalten. Der Kläger hat am 14.02.2011 Frau P. als Sozialpädagogin zunächst als Mutter-schutz- bzw. Elternzeitvertreterin für das J.-Haus eingestellt. Dieser Einstellung und auch der Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Vergütungsgruppe 4b, Ziffer 23 der Anlage 2d der AVR hat die Beklagte am 28.01.2011 zugestimmt.

Aufgrund des rückwirkenden Inkrafttretens der Anlage 33 der AVR mit Wirkung zum 01.01.2011 musste die Mitarbeiterin neu eingruppiert werden. Eine Eingruppierung

nach der Zuordnungstabelle der Anlage 33 war nicht möglich, weil das Dienstverhältnis nach dem Inkrafttreten der Anlage 33 geschlossen worden ist.

Der Kläger hat am 22.11.2011 Antrag zur Überleitung von Anlage 2d der AVR in Anlage 33 der AVR auf Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 11 Entwicklungsstufe 2 gestellt. Der Kläger hat dem Antrag der Beklagten auf Verlängerung der Zustimmungsfrist um eine Woche entsprochen. Am 05.12.2011 hat die Beklagte ihre Zustimmung verweigert. Die Beklagte hat ihre Zustimmung, auch nach dem Einigungsgespräch am 12.12.2011, verweigert und zur Begründung weiterhin vorgebracht, dass die Mitarbeiterin in einem besonders schwierigen Fachdienst, nämlich dem Wohnungslosenbereich, tätig sei und deshalb in die Entgeltstufe S 12 einzugruppieren sei. In der Folge wurde die Befristung des Arbeitsverhältnisses aufgehoben.

Die Mitarbeiterin ist im J.-Haus in der Fachberatungsstelle und für die Arbeit mit den Klienten im Aufnahmehaus, mit ihrer Arbeitskraft etwa jeweils hälftig, beschäftigt. Zu den Aufgaben der Mitarbeiterin gehören:

- Maßnahmen zur Existenzsicherung, wie zum Beispiel Antragstellung nach SGB II, AGB III und SGB XII (ALG 1 und ALG 2, Grundsicherung).
- Antragstellung für Maßnahmen nach § 67 SGB XII einschließlich der Erstellung von Sozialberichten, Hilfeplänen und IBRP-Bögen.
- Unterstützung bei der Beschaffung von Dokumenten und Ausweispapieren.
- Unterstützung bei der Durchführung von Bewährungsaufgaben und Bearbeitung von Schriftverkehr mit Justizbehörden.
- Unterstützung bei Arztkontakten und Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge; in Absprache mit Klienten und Kollegen, Bedarfsklärung und gegebenenfalls Initiierung weiterer Hilfsmaßnahmen und / oder Vermittlung an entsprechende Beratungsangebote (Schuldnerberatung, Suchtberatung Fachkliniken u. ä.). Hierzu gehört auch die Förderung der Motivation zur Bewältigung der sozialen Schwierigkeiten durch regelmäßige Beratungskontakte mit den Klienten.
- Kontrollen zur Einhaltung der gültigen Hausordnung (insbesondere im Hinblick auf Alkohol und sonstige Drogen). Krisenintervention (Alkoholmissbrauch, Konflikte mit Gewaltandrohungen), bei Bedarf schriftliche Abmahnungen und Verbote.
- Durchführung von Bewohnerversammlungen und Veranstaltungen.
- Unterstützung bei der Wohnungssuche und bei der Geldverwaltung (zum Beispiel Einrichtung eines Klientenkontos).
- Mitarbeit in Gremien und Arbeitskreisen.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger die Ersetzung der Zustimmung und bringt dazu vor, Frau P. sei aufgrund ihrer Tätigkeit in die Entgeltgruppe S 11 einzugruppieren. Deren Tätigkeiten seien in hohem Maße verwaltender Art. Auf jeden Fall läge keine schwierige Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12 vor. Es lägen die Voraussetzungen der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B der Anlage 33 Ziffer 11 c), f) oder h) nicht vor. Bei der Einrichtung, in der die Mitarbeiterin tätig sei, handle es sich nicht um ein Heim im Sinne der Anmerkung Ziffer 11 c). Die Aufnahme der Klienten erfolge nur vorübergehend, weshalb es keine vollstationäre Einrichtung sei. Die übliche Verweildauer liege bei bis zu 3 Monaten, lediglich in besonderen Ausnahmefällen blieben die Klienten über diese Zeit hinaus. Es müsse auch berücksichtigt werden, dass die Bewohner keine Betreuung und Versorgung rund um die Uhr erhielten. Auch die weiteren von der Beklagten aufgeführten Merkmale seien nicht gegeben. Bei der Tätigkeit der Mitarbeiterin handle es sich auch nicht um eine schwierige Fachberatung. Es möge zutreffen, dass es sich bei den Obdachlosen um eine besondere Klientel handle. Dies sei jedoch kein Heraushebungsmerkmal, das diese Tätigkeit von den herkömmlichen Tätigkeiten eines Sozialpädagogen so heraushebe, dass von einer schwierigen Fachberatung gesprochen werden könne. Schließlich liege auch keine Tätigkeit im Sinne eines Gruppen ergänzenden Dienstes vor.

Der Kläger beantragt:

Die von der Mitarbeitervertretung (MAV) verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau P. in Vergütungsgruppe S 11, Anhang B, Anlage 33 AVR (Tarifstufe 2) mit sofortiger Wirkung zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, es liege das Merkmal begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner vor. Das Aufnahmehaus sei kein ambulantes Angebot. Die Klienten wohnten dort in der Regel 3 Monate, manchmal bis zu 6 Monaten. Das Haus sei dann auch ihr Lebensmittelpunkt. Die Einrichtung stelle für diese Bewohner eine gemeinschaftliche Wohnstätte dar.

Im Übrigen liege auch das Merkmal schwierige Fachberatung vor. Alle Tätigkeiten der Mitarbeiterin unterlägen der besonderen Problematik eines jeden einzelnen Klienten. Es sei auch kein pauschaler Umgang mit diesen Personen möglich, da die Konstellationen jeweils sehr individuell geprägt seien. Die Bewohner wiesen multiple Problemlagen auf. Fast alle seien alkoholkrank, sehr häufig lägen auch psychische Erkrankungen vor. Viele litten unter Persönlichkeitsstörungen, Traumatisierungen und anderen sozialen Problemen. Auch seien viele zuvor straffällig gewesen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Parteien und das Protokoll vom 21.09.2012 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

I.

1. Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde. Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

2. Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt, insbesondere hat die Beklagte ihre Zustimmung zur Eingruppierung innerhalb der Fristen nach § 33 Abs. 2 und Abs. 3 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert. Der Zustimmungsantrag ging der Beklagten am 22.11.2011 zu. Die Zustimmungsverweigerung vom 05.12.2011 erfolgte fristgerecht, da der Kläger die Frist auf Antrag der Beklagten um eine Woche verlängert hatte. Die Zustimmungsverweigerung vom 13.12.2011 erfolgte ebenfalls fristgerecht, da das Einigungsgespräch am 06.12.2011 stattgefunden hat.

II.

Die Klage ist aber nicht begründet, da die vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 Anhang B Anlage 33 der AVR nicht zutreffend ist, weil darüber hinaus auch die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 12 gegeben sind.

1. Die Eingruppierung einer Mitarbeiterin ist deren Einordnung in ein vorgegebenes Entgeltschema. Es geht dabei darum festzulegen, welche Entgeltgruppe den Tätigkeitsmerkmalen, die die einzugruppierende Mitarbeiterin insgesamt und nicht nur vorübergehend auszuüben hat, entspricht, wobei die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen (§ 1 Abs. 2 der Anlage 33 AVR i. V. m. Anlage 1 I (b)).

a. Bei der Eingruppierung handelt es sich um einen Akt der Rechtsanwendung zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeiterin. Hieran ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die Anwendung allgemeiner und interpretationsbedürftiger Vergütungsmerkmale auf den Einzelfall zutreffend erfolgt (Bleistein / Thiel, MAVO, 6. Auflage, § 35, Rn. 5f.).

b. Maßgebend für die Eingruppierung ist im vorliegenden Fall die zu diesem Zeitpunkt geltende Vergütungsordnung der AVR, da der Kläger dem Deutschen Caritasverband angehört. Die Mitarbeiterin P. ist im sozialen Bereich tätig, weshalb die Eingruppierung nach der Anlage 33 der AVR (Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst) zu erfolgen hat.

c. Der Bezugspunkt der Eingruppierung nach der AVR ist der Arbeitsvorgang als maßgebende Einheit für die Zuordnung zu einem Tätigkeitsmerkmal (BAG 4 AZR 13/08). Unter einem Arbeitsvorgang ist, unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten, bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Übung eine nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit der Mit-

arbeiterin zu verstehen. Für die Beurteilung kommt es entscheidend auf das gewünschte Arbeitsergebnis an. Wenn es tatsächlich möglich ist, Tätigkeiten von unterschiedlicher Wertigkeit abzutrennen, werden diese nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst (BAG 4 AZR 736/00; BAG 4 AZR 5/09; Kirchlicher Arbeitsgerichtshof M 07/12).

Die der Mitarbeiterin P. übertragenen Aufgaben sind alle darauf ausgerichtet, die wohnsitzlosen und von Wohnsitzlosigkeit bedrohten Personen zu betreuen und bei der Bewältigung der vielfältigen Probleme, die dieser Personenkreis hat, zu unterstützen. Alle in der Stellenbeschreibung von Frau P. aufgeführten Aufgaben stehen in Zusammenhang mit dieser Zielsetzung. Es ist somit von einem Arbeitsvorgang auszugehen, weshalb es nicht darauf ankommt, ob die in der Stellenbeschreibung angegebene Aufteilung zutrifft.

d. Die Mitarbeiterin P. erfüllt unstreitig die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 11, „Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“.

Frau P. ist ausgebildete Sozialpädagogin. Sie arbeitet mit Wohnsitzlosen und von Wohnsitzlosigkeit bedrohten Personen zusammen, die aufgrund sozialer, persönlicher, familiärer und / oder emotionaler Probleme intensiv Hilfe und Unterstützung benötigen. Dies ist eine für die Ausbildung von Sozialpädagogen typische Tätigkeit.

2. Bei der Mitarbeiterin P. liegen darüber hinaus auch die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 12 vor. Diese Entgeltgruppe unterscheidet sich von der Entgeltgruppe S 11 nur darin, dass es sich bei den auszuübenden Tätigkeiten um schwierige Tätigkeiten handeln muss. Das Merkmal der schwierigen Tätigkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Es wird in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR durch konkrete Beispiele erläutert. Wenn eines der in der Anmerkung aufgeführten Tätigkeitsbeispiele zutrifft, dann ist von einer schwierigen Tätigkeit auszugehen. Wird kein Tätigkeitsbeispiel erfüllt, dann ist zu dessen Bestimmung von den Maßstäben auszugehen, die sich aus den genannten Beispielen ergeben (BAG 4 AZR 967/94). Schwierige Tätigkeiten liegen demnach vor, wenn sie sich aus den normalen Tätigkeiten herausheben, wenn also im Vergleich zu den einfachen Arbeiten ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartige qualifizierte Fähigkeiten gefordert

sind oder besondere Anforderungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit gestellt werden (BAG 4 AZR 531/94; Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rotenburg-Stuttgart AS 11/11; BAG 4 AZR 41/75).

a. Die Voraussetzungen der Anmerkung 11c – Fürsorge für Heimbewohner – sind nicht gegeben.

Beim J.-Haus, insbesondere bei dessen Aufnahmehaus, handelt es sich um kein Heim. Unter einem Heim versteht man eine räumlich-organisatorisch zusammenhängende Einrichtung, in der eine größere Anzahl von Menschen lebt, die in eine nicht selbst gesetzte Ordnung eingebunden sind und die sich an Regeln halten müssen, die von einer Heimleitung festgesetzt werden (BAG 10 AZR 597/06).

Das J.-Haus ist ein ambulantes Wohnangebot, das seiner Zielsetzung nach nur ein kurzfristiges Wohnangebot bieten soll. Die Unterbringung soll nur bis zur Klärung der Bedarfslage erfolgen. Auch fehlt es an der für ein Heim charakteristischen Struktur und Aufsicht.

b. Die Voraussetzungen der Anmerkungen 11f – schwierige Fachberatung – oder 11g – schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit – sind ebenfalls nicht gegeben.

Die Beklagte hat nur vorgetragen, dass es sich bei der Klientel durchweg um Menschen handle, die sich in besonders schwierigen Lebensumständen befinden. Fast alle Klienten seien alkoholkrank, viele hätten psychische Erkrankungen, Persönlichkeitsstörungen, seien traumatisiert, seien arbeitslos oder straffällig.

Die Mitarbeiterin übt keine koordinierende Tätigkeit aus. Es muss auch berücksichtigt werden, dass der Umgang mit Menschen, die sich, aus welchen Gründen auch immer, in schwierigen Lebensumständen befinden, von der Mitarbeiterin ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen verlangt. Dies ist aber für die Tätigkeit von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen nicht ungewöhnlich. Dieser Umstand allein rechtfertigt es noch nicht, die Tätigkeit der Mitarbeiterin als schwierig zu qualifizieren.

c. Im vorliegenden Fall ist aber zu berücksichtigen, dass sich die Tätigkeiten der Mitarbeiterin auf eine Personengruppe beziehen, die typischerweise mit besonders vielfältigen oder umfangreichen Problemen, nicht nur sozialer Herkunft, belastet sind.

Dies entspricht den in der Anmerkung 11 genannten Personengruppen, in der Gruppen wie Strafgefangene, HIV-Infizierte aufgeführt werden (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof M 07/12). Die Wohnsitzlosigkeit hat häufig, wenn nicht gar in der Regel, multiple Ursachen, so die Arbeitslosigkeit aufgrund einer psychischen Erkrankung oder Straffälligkeit. Diese Probleme werden nicht selten durch Alkoholsucht noch verstärkt.

Von ganz besonderer Bedeutung ist, dass die Mitarbeiterin die Bewohnerinnen und Bewohner des Aufnahmehauses zu betreuen hat. Auch wenn es sich bei dieser Einrichtung um kein Heim i. S. der Anmerkung 11c des Anhangs B der Anlage 33 der AVR handelt, so kommt die Unterbringung im Aufnahmehaus einer Heimunterbringung sehr nahe. Die Regelaufenthaltsdauer der zu betreuenden Personen beläuft sich auf 3 Monate.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die einzelnen Aufgaben der Mitarbeiterin für sich betrachtet zwar nicht den in der Anmerkung 11 aufgeführten Tätigkeitsbeispielen entsprechen, dass sie diesen aber teilweise nahekommen und bei einer Gesamtabwägung gleich zu stellen sind.

Aus diesem Grund ist die Tätigkeit der Mitarbeiterin als schwierig i. S. der Entgeltgruppe 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR anzusehen.

III.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

IV.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Kaltenmark

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Dr. Kleine

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht