

**Geschäfts-Nr.: AS 12/213**

Verkündet am 18.10.2013

PD Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

# **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Kläger**

**gegen**

Mitarbeitervertretung

**Beklagte**

**wegen:** Ersetzung der Zustimmung (§ 33 Abs. 4 MAVO)<sup>1</sup>

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richterinnen am Kirchlichen Arbeitsgericht Thun und Zaphiriou in der mündlichen Verhandlung vom 18.10.2013

**für Recht erkannt:**

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau M. in Entgeltgruppe S 11, Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 3) wird ersetzt.
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 Diplom-Sozialpädagogin, die für die sozialpädagogische Betreuung von Schülerinnen und Schülern im Bereich des Projekts Schulwerkstatt PEPP (Persönliche Perspektive, 60 %) und darüber hinaus im ESF-Programm Schulverweigerung – die 2. Chance (40 %) tätig ist.

Die Mitarbeiterin M. ist seit dem 01.10.2011 beim Kläger als Diplom-Sozialpädagogin beschäftigt.

Diese Stelle ist wie folgt beschrieben worden:

#### Schulwerkstatt PEPP

- Zielgruppe:
  - Grund-, Haupt- und FörderschülerInnen Klasse 5-8, die schulaversives Verhalten zeigen (Unterrichtsverweigerung, Leistungsverweigerung, Regelverstöße, Schwänzen)
  - Schulverweigerer (aktiv und passiv)
  - Jugendliche mit mehrdimensionalen Problemlagen (geringe Frustrationstoleranz, fehlende Kompetenzen bei der Konfliktbewältigung bis zur Gewaltbereitschaft, Suchtmittelkonsum, psychische Belastungen / Erkrankungen)
- Tätigkeiten / Aufgaben:
  - sozialpädagogische Begleitung und Beratung
  - Entwicklung von Elementen der Gruppen- und Einzelförderung in Kooperation mit den Lehrkräften
  - Entwicklung persönlicher Perspektiven
  - Stabilisierung
  - erlebnispädagogische Angebote
  - Gewährleistung des Informationsflusses im Team
  - intensive Elternarbeit (Beratung, wöchentliche Rückmeldung, Vermittlung), Unterstützung bei Erziehungsfragen
  - Zielentwicklung und Umsetzung von Förder- und Hilfeplänen

- Kooperation mit anderen Einrichtungen, Beratungsstellen (Psychologische Familien- und Lebensberatung, Psychosoziale Beratungsstelle und ambulante Behandlungsstelle für suchtgefährdete und Suchtkranke, Schulamt, ASD)
- Ziele:
  - Wiedereingliederung in die Regelschule und Erhaltung des sozialen Herkunftsfelds
  - Entwicklung beruflicher Perspektiven
  - Erreichung eines anerkannten Schulabschlusses
  - Entwicklung von individuell ausgerichteten Angeboten, ausgehend von den Stärken und Problemen der Jugendlichen
  - Rehabilitierung des negativ geprägten Bildes von Schule

#### Schulverweigerung – Die 2. Chance

- Zielgruppe:
  - Schulverweigerer ab 12 Jahren bis maximal zum Beginn der letzten Klassenstufe, die eine Hauptschule, Förderschule oder eine andere Schulform besuchen, auf der der Erwerb eines Hauptschulabschlusses möglich ist und die ihren Schulabschluss belegbar durch aktive oder passive Schulverweigerung gefährden, auch berufsschulpflichtige SchülerInnen
  - Jugendliche mit mehrdimensionalen Problemlagen (geringe Frustrationstoleranz, fehlende Kompetenzen bei der Konfliktbewältigung bis zur Gewaltbereitschaft, Suchtmittelkonsum, psychische Belastungen / Erkrankungen)
- Tätigkeiten / Aufgaben:
  - Ansprechpartnerin bei persönlichen Problemen und Schwierigkeiten
  - Krisenintervention
  - Motivation Arbeit
  - aktives Aufsuchen der Arbeit (Hausbesuche)
  - Vermittlung an andere Stellen und Einrichtungen
  - Aufbau von tragfähigen Kooperationsstrukturen mit Institutionen
  - Kooperation mit anderen Einrichtungen, Beratungsstellen (Psychologische Familien- und Lebensberatung, Psychosoziale Beratungsstelle und ambulante Beratungsstelle für Suchtgefährdete und Suchtkranke, Schulamt, ASD)
- Ziele:
  - Wiedereingliederung in die Regelschule und Erhaltung des sozialen Herkunftsfelds
  - Herstellung von Chancengleichheit
  - entwicklungsberuflicher Perspektiven
  - Erreichung eines anerkannten Schulabschlusses
  - Entwicklung von individuell ausgerichteten Angeboten ausgehend von den Stärken und Problemen der Jugendlichen
  - Revidierung des negativ geprägten Bildes von Schule

Am 26.10.2012 beantragte der Kläger die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 11, Entwicklungsstufe 3, Anlage 33 AVR. Am 30.10.2012 wurde auf Antrag der Beklagten die Frist nach § 33 Abs. 2 MAVO bis

zum 09.11.2012 verlängert. Mit Schreiben der Beklagten vom 09.11.2012 hat die Beklagte die Zustimmung zur Eingruppierung verweigert und dazu ausgeführt, die Mitarbeiterin habe eine schwierige Fachberatung auszuüben und übe eine eigenverantwortliche Tätigkeit aus, weshalb diese nach der Entgeltgruppe S 12 einzugruppiert sei. Diese Tätigkeitsbereiche seien bis zum 01.01.2011 als Fachdienst bewertet worden, woraus sich ergebe, dass es sich dabei um besonders schwierige Tätigkeiten handle. Am Freitag, den 16.11.2012, fand das Einigungsgespräch der Parteien statt. Am Dienstag, den 20.11.2012, hat die Beklagte ihre Zustimmung unter Aufrechterhaltung ihrer bisher geäußerten Auffassung endgültig verweigert.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger, die verweigerte Zustimmung zu ersetzen, und bringt dazu vor, die Tätigkeit der Mitarbeiterin entspreche einer herkömmlichen sozialpädagogischen Tätigkeit. Diese könne nicht als eine schwierige Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12 Anlage 33 AVR angesehen werden. Es dürfe auch nicht auf die früheren Merkmale der Anlage 2d AVR abgestellt werden. Aus dem Umstand, dass die Tätigkeit früher zu den Fachdiensten gezählt habe, dürfe nicht geschlossen werden, dass es sich dabei auch um eine schwierige Tätigkeit handeln würde.

**Der Kläger beantragt:**

Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau M. in Entgeltgruppe S 11, Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 3) zu ersetzen.

**Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, die Mitarbeiterin erfülle die Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach Anlage S 12 der Anlage 33 AVR. Die Aufzählung in den Anmerkungen Ziffer 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 33 sei nur beispielhaft. Die Mitarbeiterin habe schwierige Fachberatungen zu erbringen und übe auch eine eigenverantwortliche Tätigkeit aus. Sie erfülle somit die Voraussetzungen der Anmerkungen Ziffer 11 f und h. Es müsse berücksichtigt werden, dass es sich bei der Zielgruppe nicht um eine homogene Gruppe von Jugendlichen handle. Die Jugendlichen hätten

nur eines gemeinsam, dass sie in irgendeiner Form erfolgreich die Beschulung in einer Regelklasse verweigerten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Hauptverhandlungsprotokoll vom 18.10.2013 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig und begründet.

#### I.

Die Klage ist zulässig.

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 daher 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 MAVO und § 33 Abs. 3 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert. § 33 Abs. 3 MAVO der diözesanen Ordnung bestimmt eine Frist für die Verweigerung von 3 Arbeitstagen. Diese Frist wurde eingehalten.

#### II.

Die Klage ist auch begründet.

Die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 3, Anhang B der Anlage 33 AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

1. Die Mitarbeiterin ist mit ihrer Anstellung einzugruppieren. Bei der Eingruppierung geht es um die erstmalige Festsetzung, der für die Mitarbeiterin nach den Merkmalen der auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Gehaltsgruppe (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 25.3.2011, AS 02/11, Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 6. Auflage, § 35, Rn. 5).

2. Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. (ständige Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart, z. B. Urteil vom 25.03.2011, AS 02/11). Durchgeführt wird sie durch Eingruppierung in eine kircheneigene Vergütungsregelung, im vorliegenden Fall die AVR.

3. Die Mitarbeiterin ist im Sozialdienst tätig, weshalb für die Eingruppierung die Anlage 33 der AVR einschlägig ist. Über die Anwendung dieser Anlage besteht zwischen den Parteien auch kein Streit.

4. Die in Betracht kommenden Entgeltgruppen haben seit dem 01.01.2011 folgenden Wortlaut:

„S 11

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

S 12 Nr. 1

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.“

Die beiden Entgeltgruppen unterscheiden sich lediglich darin, dass die Entgeltgruppe S 12 zusätzlich die Ausübung von „schwierigen Tätigkeiten“ verlangt. Was darunter zu verstehen ist, wird in der Anmerkungen 11 (Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18) näher bestimmt.

Die Beklagte beruft sich auf die Anmerkung 11f „schwierige Fachberatung“ und die Anmerkung 11h „Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenilfe oder eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit“.

5. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin ist als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu betrachten. Dabei ist das entscheidende Bestimmungsmerkmal das Arbeitsergebnis. Sämtliche von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeiten sind darauf gerichtet.

a. Die von der Mitarbeiterin im Rahmen ihrer Projekte Schulwerkstatt und Schulverweigerung auszuübenden Tätigkeiten sind auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet, nämlich den Schülerinnen und Schülern die Rückkehr in die Regelschule zur Erhaltung ihres sozialen Umfeldes zu ermöglichen und zugleich das negativ geprägte Image Schule zu revidieren.

Der Ablauf ihrer Tätigkeit lässt sich wie folgt beschreiben: Fällt ein Schüler oder eine Schülerin der Lehrkraft der Stammschule oder dem ASD-Mitarbeiter durch schulaversive Tendenzen auf, wird ein Elterngespräch unter Hinzuziehung der Lehrkraft, des ASD-Mitarbeiters, der Fachberatung für Schulaversion und / oder der PEPP-Mitarbeiterin vereinbart. Falls die Maßnahme als geeignet angesehen wird, erhalten die Eltern einen Antrag auf Unterstützung, über den das Jugendamt entscheidet. Wird der Schüler oder die Schülerin aufgenommen, dann werden diese während der Zeit der Maßnahme in der Schulwerkstatt unterrichtet. Ziel der Maßnahme ist, dass die Schüler in ihre Stammschule zurückkehren.

Die Klassengröße ist auf maximal 8 Schüler beschränkt. Während der Unterrichts- und Betreuungszeiten stehen 2 Fachkräfte, in der Regel Lehrkräfte und eine sozialpädagogische Kraft, in unserem Fall die Mitarbeiterin M., zur Verfügung. Das Betreuungsteam hält wöchentliche Teamsitzungen ab.

Bei der Maßnahme Die 2. Chance geht es um die Koordinierung der verschiedenen Unterstützungsleistungen zur Aufarbeitung schulischer Defizite, um die Motivation für

den Schulbesuch zu stärken. Dies geschieht im Rahmen eines Case-Managements. An der Maßnahme sind neben der Schule, dem Jugendamt und verschiedenen Beratungsstellen das Schulamt und die Eltern beteiligt.

Die Mitarbeiterin ist Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung. Sie übt eine entsprechende Tätigkeit im Bereich des Sozialdienstes – Unterstützung, Betreuung von Schülern und Schülerinnen mit schulischen Problemen – aus. Somit erfüllt die Mitarbeiterin sämtliche Anforderungen der Entgeltgruppe S 11.

b. Nach Auffassung des Gerichts erfüllt sie aber nicht auch das zusätzliche Merkmal der schwierigen Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12 Nr. 1.

Dieses Merkmal wird in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 AVR näher erläutert. Wenn eines der dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmale erfüllt wird, dann ist von einer schwierigen Tätigkeit auszugehen.

aa. Das Merkmal der schwierigen Fachberatung (Anm. 11f) wird von der Mitarbeiterin nicht erfüllt.

Sowohl bei dem Projekt Schulwerkstatt PEPP als auch bei dem Projekt Die 2. Chance ist die Mitarbeiterin Teil eines Teams, das die Hilfestellungen anbietet, organisiert und umsetzt. In Einzelfällen ist auch die Vermittlung an besondere Beratungsstellen erforderlich. Es finden innerhalb der mit der Maßnahme beschäftigten Mitarbeiter regelmäßige Teambesprechungen statt.

Insgesamt ist somit festzustellen, dass die schwierige Fachberatung, sofern im Einzelfall eine solche vonnöten ist, gerade nicht Aufgabe der Mitarbeiterin ist, sondern allenfalls die Vermittlung dorthin, aber auch dies wird nicht von der Mitarbeiterin allein, sondern im Team entschieden.

bb. Auch von einer eigenverantwortlichen Tätigkeit im Sinne der Anmerkung 11h kann aus den oben ausgeführten Gründen nicht ausgegangen werden. Die Mitarbeiterin ist Teil eines Teams, das die Gesamtmaßnahme verantwortet.

c. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin erfüllt somit kein Tätigkeitsmerkmal in Sinne der Anmerkung 11.



Die in der Anmerkung 11 aufgeführten Tätigkeiten sind nicht abschließend, sondern nur beispielhaft genannte Tätigkeiten. Wird kein Tätigkeitsbeispiel erfüllt, ist auf den allgemeinen Begriff zurückzugehen.

Schwierige Tätigkeiten liegen demnach vor, wenn diese sich aus der normalen Tätigkeit herausheben, wenn sie im Vergleich zu den einfachen Arbeiten einen höheren Aufwand an gedanklicher oder andersartiger qualifizierter Fähigkeiten erfordern oder besondere Anforderungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit stellen (Kirchliches Arbeitsgericht Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 26.08.2011, AS 11/11; Urteil vom 21.6.2013, AS 03/13; BAG, Urteil vom 25.10.1995, 4 AZR 531/94). Der bestimmende Teil der Tätigkeit der Mitarbeiterin besteht in der sozialpädagogischen Betreuung der teilnehmenden Schüler und Schülerinnen unter Einbeziehung der Eltern. Dies bedeutet, die Mitarbeiterin muss die Ansprechperson sein, um festzustellen, welche Hilfen sinnvoll sind. Sie muss sich dann mit dem gesamten Team die in Betracht kommenden Förderungsmöglichkeiten überlegen und gegebenenfalls einen entsprechenden Plan erstellen. Dazu gehört auch die Überlegung, ob Fachberatungen notwendig sind. Die Vermittlung des Kontakts zu den Beratungsstellen gehört zu ihren Aufgaben.

Bei den beschriebenen Tätigkeiten handelt es sich um typische Aufgaben, die Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogen zu leisten haben und für die sie auch ausgebildet sind. In erster Linie geht es bei den Aufgaben darum, die hilfsbedürftigen Personen bei der Lösung und Bewältigung von Schul- und Alltagsproblemen, durch Betreuung, Elternarbeit und die Organisation von Hilfsangeboten zu unterstützen. Das Gericht übersieht dabei nicht, dass die Arbeit mit Menschen, die sich in einem entscheidenden Lebensabschnitt in einer schwierigen Lebenssituation befinden, schwierig ist und auch ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen verlangt. Der Umgang mit Menschen, die mit der Bewältigung der Probleme des täglichen Lebens, aus welchen Gründen auch immer, nicht zurecht kommen und deshalb der Unterstützung und Hilfestellung bedürfen, ist stets mit besonderen Problemen verbunden, die sich aus der Persönlichkeit oder den Lebensumständen des Betroffenen ergeben. So gesehen sind diese Tätigkeiten stets schwierig.

Voraussetzung für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 Nr. 1 ist jedoch, dass die Tätigkeit besondere, vom normalen Fall nach oben abweichende Anforderungen verlangt. Diese Voraussetzung kann nicht festgestellt werden.

d. Es bedarf im Übrigen keiner Entscheidung darüber, ob die Mitarbeiterin vor dem 01.01.2011 in die Vergütungsgruppe 4b, Ziffer 23, Anlage 2d AVR einzugruppieren gewesen wäre.

Die Anlage 2d AVR ist seit dem genannten Zeitpunkt nicht mehr anzuwenden. Die Eingruppierungsmerkmale sind in der Anlage 33 AVR neu geregelt worden. Dabei wurde von der Möglichkeit, zu bestimmen, dass sämtliche Fachdienste als schwierige Tätigkeit anzusehen sind, kein Gebrauch gemacht.

Auch unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ergibt sich kein anderes Ergebnis. Die Mitarbeiter, die vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 AVR in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 AVR fortbestand, wurden entsprechend der Überleitungstabelle behandelt. Die Mitarbeiterin M. erfüllt diese Voraussetzung nicht. Die unterschiedliche Behandlung ist somit sachlich gerechtfertigt.

6. Unter Berücksichtigung der Berufserfahrung ist die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 3, Anhang B, Anlage 33 AVR einzugruppieren.

### 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 Arbeitsgerichtshof 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

Thum

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Zaphiriou

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht