

Geschäfts-Nr.: AS 13/13

Verkündet am 22.11.2013

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)¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den stellvertretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Schendzielorz und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Handschuh und Swacek in der mündlichen Verhandlung vom 22.11.2013

für Recht erkannt:

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

1. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin H. in die Entgeltgruppe S 11 Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 2) 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 Diplomsozialarbeiterin (BA), die in der Caritasregion B. für ein Sprachförderungs- und Familienbildungskonzept für Kinder aus Migrantenfamilien und ein anderes Integrationsprojekt tätig ist.

Die Mitarbeiterin H. ist seit 15.08.2012 als Sozialarbeiterin mit einem Beschäftigungsumfang von 85 % in der Caritasregion B. für den Kläger tätig. Zu diesem Zeitpunkt war die Mitarbeiterin noch Studentin und wurde mit Zustimmung der Beklagten in die Entgeltgruppe S 8 Ziffer 5 der Anlage 33 der AVR eingruppiert. Bereits zu diesem Zeitpunkt hatte die Mitarbeiterin die Aufgaben zu erfüllen, die sie auch nach Beendigung des Studiums zu erfüllen hat. Zu ihren Aufgaben gehören:

65 % Koordination „Rucksack im Kindergarten“ am Standort F. („Rucksack“ ist ein Sprachförderungs- und Familienbildungskonzept für Kinder aus Migrantenfamilien):

- Gewinnung von Stadtteilmüttern (Migrantinnen)
- Schulung der Stadtteilmütter für ihre Anleitung und Betreuung einer Müttergruppe (Migrantinnen)
- Bereitstellung von Schulungsmaterialien und Entwicklung von Materialien zur Sprachförderung
- kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung der Stadtteilmütter während des Projektjahres (Kindergartenjahr) und deren Beratung zu Vorgängen aus ihrer Müttergruppe (gruppenspezifische Probleme)
- Besuche einzelner Müttergruppen und Reflexion des Arbeitsverlaufs
- Besprechung von inhaltlichen Aufgaben zur Sprachförderung, die an die Mütter weitergereicht werden
- Öffentlichkeitsarbeit

- Erstellung eines Berichts zum Projektverlauf
- Mitwirkung in der Beiratssitzung zum Rucksackprojekt
- Kooperation mit den beteiligten Kindertageseinrichtungen
- inhaltliche Koordination der Sprachförderungshilfen (muttersprachlich bzw. in der Zweitsprache Deutsch)
- Abstimmung von inhaltlichen Fragen zur Sprachförderung mit anderen Kolleginnen im Rahmen des regionalen Netzwerkes Sprachförderung / Familienbildung der Caritas
- Mitwirkung an einer Evaluation des Konzeptes

20 % „Zuhause in F. – Guten Tag, Merhaba-Dobar dan. 60 Orte der Integration. Ein Integrationsprojekt, gefördert durch die Baden-Württemberg-Stiftung“

- Aufbau des Projektes im Sozialraum der Stadt F.
- Gewinnung von ehrenamtlichen Elternbegleitern (Migranten)
- Entwicklung von thematischen Qualifizierungsmodulen für Elternbegleiter
- Schulung / Qualifizierung der Elternbegleiter für ihren stadtteilbezogenen Auftrag
- Klärung des Auftrags der Stadtteileltern in ihrem Stadtteil, Funktion als Ansprechpartner für andere Migranten
- kontinuierliche Begleitung der Stadtteileltern in ihrem Auftrag
- Wahrnehmung möglicher Schwierigkeiten und Klärung mit den Stadtteileltern, damit sie ihrem Auftrag erfolgreich nachkommen können
- Berichterstattung gegenüber der Baden-Württemberg-Stiftung und gegenüber der Stadt F. als Mitfinanzier
- Ausbau des Projekts in den in der Konzeption vorgesehenen Endstand
- Zusammenarbeit auf der städtischen Ebene mit Institutionen und Migrantenorganisationen
- Erstellung von Informationsmaterialien, Vernetzung des Projekts im kommunalen Rahmen.

Die Mitarbeiterin hat am 21.12.2012 ihr Zeugnis nach erfolgreichem Abschluss des Studiums erhalten und dieses am 11.04.2013 dem Dienstgeber vorgelegt. In einem Nachtrag zum Dienstvertrag beantragte der Kläger am 14.05.2013 die Zustimmung zur Umgruppierung der Mitarbeiterin ab 21.12.2012 in die Vergütungsgruppe S 11 der Anlage 33 der AVR. Mit Schreiben vom 15.05.2013 verweigerte die Beklagte die Zustimmung unter Hinweis darauf, dass die Mitarbeiterin eine schwierige Tätigkeit ausübe und aus diesem Grund in die Entgeltgruppe S 12 einzugruppiert sei. Das Einigungsgespräch vom 12.06.2013 blieb ohne Erfolg. Mit Schreiben vom 13.06.2013 verweigerte die Beklagte auch weiterhin ihre Zustimmung.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger die verweigerte Zustimmung zu ersetzen. Er bringt dazu vor, dass die Mitarbeiterin eine sozialpädagogische Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 11 ausübe. Die Gewinnung, Schulung und Begleitung von

Ehrenamtlichen sei ein grundlegendes Betätigungsfeld von Sozialpädagogen. Es sei aber nicht erkennbar, warum es sich bei der Tätigkeit um eine „schwierige Tätigkeit“ im Sinne der Entgeltgruppe S 12 handeln sollte, bzw. warum sich die Tätigkeit der Mitarbeiterin von der herkömmlichen Tätigkeit eines Sozialpädagogen derart abheben sollte, dass es gerechtfertigt wäre, eine Eingruppierung nach S 12 anzunehmen. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte, außer der pauschalen Behauptung, dass es sich bei allen Tätigkeiten in der Region um schwierige Tätigkeiten handele, keine konkreten Anhaltspunkte habe vorbringen können.

Der Kläger beantragt:

Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin H. in Entgeltgruppe S 11, Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 2) zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, die Mitarbeiterin erfülle zwar kein Tätigkeitsfeld, das in der Anmerkung 11 des Anhangs B zur Anlage 33 beispielhaft aufgeführt sei, allerdings übe sie, wie sich aus der Stellenbeschreibung ergebe, überwiegend schwierige Tätigkeiten aus. Sie habe die Aufgabe, Migrantinnen mit ganz unterschiedlichen kulturellen Hintergründen für das Projekt zu gewinnen, sie zu schulen und in deren Funktion als Stadtteilmütter zu begleiten. Dabei habe sie die Problemstellungen der jeweiligen Mütter und deren ganz unterschiedliche ethnische Prägung zu berücksichtigen. Daneben müsse sie das Geschehen in den Müttergruppen in den jeweiligen Kindergärten sehr sensibel im Blick behalten. Die Dynamik, die sich innerhalb einer solchen Gruppe entwickeln könne und die auch entsprechendes Konfliktpotenzial berge, brauche ein besonderes Maß zusätzlicher Fähigkeiten. Neben viel diplomatischem Geschick benötige die Mitarbeiterin dafür eine umfangreiche interkulturelle Kompetenz. Die Vielfalt der Projektbeteiligten erfordere auf alle Fälle einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit für die Projektverantwortliche. Bei dem Integrationsprojekt „Guten Tag, Merhaba-Dobar dan“ sei eine ganz außerordentliche Sensibilität notwendig. Selbst wenn man zusammenfassend zur Auffassung kommen sollte,

dass die einzelnen Aufgaben der betreffenden Mitarbeiterin für sich betrachtet zwar nicht genau und nicht ausreichend den in der Anmerkung 11 aufgeführten Tätigkeitsbeispielen entsprechen sollten, so seien diese bei einer Gesamtabwägung diesen mindestens gleichzustellen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Verhandlungsprotokoll vom 22.11.2013 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.

Der Kläger weist zutreffend darauf hin, dass die Beklagte ihre Zustimmungsverweigerung nur sehr pauschal begründet hat. Die Beklagte bringt zum Ausdruck, dass sie der Auffassung ist, die Mitarbeiterin übe eine schwierige Tätigkeit aus und sei daher

in die Entgeltgruppe S 12 einzugruppieren. Dieses Vorbringen erfüllt noch die Voraussetzungen, die an eine wirksame Zustimmungsverweigerung zu stellen sind.

II.

Die Klage ist auch begründet.

Die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 2, Anhang B der Anlage 33 AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

1. Die Mitarbeiterin war neu einzugruppieren, weil sie zum 21.12.2012 das Studium eines Diplomsozialarbeiters erfolgreich abgeschlossen hat und somit als Sozialarbeiterin einzugruppieren ist. Ein Spezialfall der Eingruppierung ist die Umgruppierung, die dann durchzuführen ist, wenn die Mitarbeiterin ein zusätzliches Tätigkeitsmerkmal einer anderen Entgelt- bzw. Vergütungsgruppe erfüllt (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Auflage, § 35, Rn. 20).

2. Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Maßgebend dafür sind im vorliegenden Verfahren die ab der Umsetzung auszuübenden Tätigkeiten (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 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 Anmerkung 11 (Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18) näher geregelt.

Die Beklagte bringt dazu vor, dass die Mitarbeiterin zwar keine Tätigkeit ausübe, die in der Anmerkung 11 ausdrücklich aufgeführt sei, dass diese Tätigkeitsbeispiele jedoch nicht abschließend seien.

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

a. Die von der Mitarbeiterin im Zusammenhang mit dem Sprachförderungs- und Familienbildungskonzept für Kinder aus Migrantenfamilien auszuübenden Tätigkeiten sind auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet, nämlich Förderung der Sprache von Migrantenkindern durch Schulung der Mütter dieser Kinder. Auch beim Projekt „Guten Tag, Merhaba-Dobar dan“ sind alle auszuübenden Tätigkeiten auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet, nämlich die Förderung der Integration durch die Gewinnung und Schulung von ehrenamtlichen Elternbegleitern aus dem Migrantenvereich.

Die Mitarbeiterin ist Diplom-Sozialpädagogin (BA). Sie übt eine entsprechende Tätigkeit im Bereich des Sozialdienstes – im Bereich der Sprachförderung und der Integration von Migranten – aus. Somit erfüllt die Mitarbeiterin sämtliche Anforderungen der Entgeltgruppe S 11. Diese Voraussetzung ist zwischen den Parteien auch nicht im Streit.

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.

Die Mitarbeiterin erfüllt keines der in der Anmerkung 11 aufgeführten Tätigkeitsmerkmale. Darüber besteht zwischen den Parteien auch kein Streit.

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 der 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 weit überwiegende Teil der Tätigkeit der Mitarbeiterin besteht in der Gewinnung von Migrantinnen als Stadtteilmütter und deren Schulung. Hierzu gehört auch die kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung dieser Mütter während des Projektjahres. Entsprechendes gilt für deren Tätigkeit im Zusammenhang mit dem Integrationsprojekt. Auch hier liegt der Schwerpunkt in der Gewinnung der ehrenamtlichen

Elternbegleiter aus dem Bereich der Migranten. Auch die Elternbegleiter sind zu schulen und im Rahmen des Projekts kontinuierlich zu begleiten.

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, Personen mit Migrationshintergrund bei der Integration zu unterstützen. Diese Personen haben einen hohen Hilfebedarf. Aufgrund deren unterschiedlichen Herkommens ist für die Erfüllung dieser Aufgabe sicher ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen erforderlich. Die Zielgruppe besteht nicht aus Personen aus einer Region, sondern auch aus Regionen, die untereinander konfliktbehaftet sind. Auch auf diese Unterschiede und Konflikte ist besonders Rücksicht zu nehmen, will man das Projekt nicht gefährden. Das Gericht übersieht dabei nicht, dass die Arbeit mit Menschen, die sich in schwierigen Lebenssituationen 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. Im vorliegenden Fall ist auch zu berücksichtigen, dass die Mitarbeiterin die Aufgaben schon ausführen konnte, bevor sie ihr Studium überhaupt abgeschlossen hat. Dies spricht ebenfalls gegen die Annahme einer schwierigen Tätigkeit.

6. Unter Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer ist die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 2, 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 vollständigen Urteils 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.

Dr. Schendzielorz

Handschuh

Swacek

Stellvertretender Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht