



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Proz.-Bev.:

Klägerin

gegen

Mitarbeitervertretung

Proz.-Bev.:

Beklagte

wegen: Ersetzung der Zustimmung (§ 33 Abs. 4 MAVO¹)

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 Gabriele Thun und Walter Swacek in der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 2012

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

für Recht erkannt:

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

Tatbestand

Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin als Bildungsbegleiterin in die Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

Die Klägerin betreibt das B. (im Folgenden: B.). Diese Einrichtung ermöglicht jungen Menschen, die eine Lernbehinderung haben oder aus anderen Gründen einer besonderen Förderung bedürfen, den Zugang zum Berufsleben, indem sie eine Ausbildung absolvieren können. Ziel der Einrichtung ist es, diese jungen Menschen auszubilden und in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Die Klägerin stellte Frau S. (im Folgenden: Mitarbeiterin) zum 01.05.2011 ein. Da der Mitarbeiterin zunächst die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterin fehlte, wurde sie mit Zustimmung der Beklagten in die Entgelt-/Vergütungsgruppe S 8 Ziffer 5 des Anhangs B 5 der Anlage 33 der AVR eingruppiert. Die Parteien vereinbarten einen erneuten Zustimmungsantrag zum Zeitpunkt der staatlichen Anerkennung. Durch erfolgreichen Abschluss ihres Bachelor-Studiums zur Sozialarbeiterin an der Fachhochschule (FH) W. erhielt die Mitarbeiterin am 14.06.2011 die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterin. Daraufhin beantragte die Klägerin die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung der Mitarbeiterin als „Bildungsbegleiterin“ und deren Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR. Mit Schreiben vom 12.07.2011 erteilte die Beklagte die Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterin als Bildungsbegleiterin, verweigerte aber die Zustimmung zu ihrer Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR mit der Begründung, dass die Mitarbeiterin aufgrund ihrer Tätigkeitsmerkmale in die Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR einzugruppieren sei, da insbesondere nach lit. f) und lit. g) der Anmerkung 11 zu S 12 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR eine „schwierige Tätigkeit“ vorliege. Die Parteien führten daraufhin am 07.09.2011 ein Einigungsgespräch durch, bei dem es jedoch zu keiner Einigung kam; die Beklagte blieb bei ihrer ablehnenden Haltung.

Die Stelle der Mitarbeiterin im Bereich „Fachdienst Bildungsbegleitung (angelehnt an Case Management)“ hat als *Ziel* die Steuerung des Rehabilitationsprozesses im Sinne von Fall-Steuerung mit folgenden *Aufgaben*:

- Unterstützung der beruflichen Eingliederung
- Begleitung und Unterstützung der Rehabilitationsbemühungen
- Begleitung und Unterstützung von der Aufnahme bis zur Vermittlung sowie der Sicherung des Vermittlungserfolges.

Zu diesen Aufgaben gehören nach dem „Stellenprofil“ der Bildungsbegleiterin

- *Outreaching*, d. h. – unter anderem – Beratung für Interessenten
- *Intaking / Assessment*, d. h. – unter anderem – Aufnahme nach Aktenlage mit Einbeziehung anderer Bereiche und Kostenträger sowie Falleinschätzung
- *Planning*, d. h. – unter anderem – Organisation, Durchführung, Leitung und Dokumentation von Förderplan- und Rehabilitationsgesprächen sowie individuelle Förderplanung
- *Intervention*, d. h. – unter anderem – Durchführung, Darstellung und Vermittlung von Beratungsangeboten für Teilnehmer, Eltern, Mitarbeiter und Kooperationspartner, Eltern- und Angehörigenarbeit, Krisenmanagement sowie Koordination der beteiligten Mitarbeiter und interner wie externer Dienste im Sinne der Steuerung des Rehabilitationsprozesses
- *Monitoring*, d. h. – unter anderem – teilnehmerbezogene Gesamtübersicht im Maßnahmenverlauf sowie Kontrolle der Umsetzung von zielerreichenden Maßnahmen im Rahmen des Förderplanes
- *Evaluation*, d. h. – unter anderem – statistische Erhebung mit Auswertung und Rückfluss ins System

Wegen der weiteren Einzelheiten des Stellenprofils einer Bildungsbegleiterin im B. wird auf die Anlage 2 der Klage verwiesen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin mit der Klägerin finden die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung.

Die Klägerin trägt im Wesentlichen folgendes vor:

Die Mitarbeiterin sei – unstrittig – eine Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung und übe – unstrittig – eine dieser Ausbildung entsprechende Tätigkeit aus. Da die Tätigkeiten als Bildungsbegleiterin nicht über die Normal- bzw. Grundtätigkeiten einer Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung hinausgehen würden, sei sie in die Entgeltgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR einzugruppieren. Im Falle der Mitarbeiterin sei keines der in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR aufgeführten Heraushebungsmerkmale, die eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR begründen würden, erfüllt. Die von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeiten würden genau den Tätigkeiten entsprechen, die Inhalt eines Studiums der Sozialen Arbeit seien (vgl. Tabellen 1 – 3 der Prüfungsordnung der FH W., Stand 01.07.2011 [Anlagen 3 – 5 der Klage]). Die Mitarbeiterin habe normale Aufgaben einer staatlich anerkannten Sozialarbeiterin zu erfüllen. Die von ihr durchzuführende Koordination sei auch nicht schwierig. Diese Wertung entspreche der vom DiCV erarbeiteten Auslegungshilfe vom 23.09.2011 zur Anlage 33 der AVR (vgl. Anlage 6 der Klage) und den Ausführungen im Dienstgeberbrief vom 10.06.2011 (Anlage 7 der Klage). Im Übrigen müssten, um eine Heraushebung nach der Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 der AVR gewähren zu können, mindestens 50 % der Tätigkeit sich aus dem Standard-Berufsbild abheben, was bei der Mitarbeiterin nicht der Fall sei.

Die Klägerin beantragt daher,

die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau S. als Bildungsbegleiterin nach Entgeltgruppe S 11, Stufe 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Sie wendet im Wesentlichen folgendes ein:

Bei den von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeiten handle es sich um „schwierige“ i. S. der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR, da sie bereits die Heraushebungsmerkmale lit. f) („schwierige Fachberatung“) und lit. g) („schwierige fachlich koordinierbare Tätigkeiten“) der dazugehörigen Anmerkung 11 erfülle. Die Mitarbeiterin habe als Bildungsbegleiterin alle Maßnahmen gegenüber Kollegen im B. zu koordinieren. Sie halte die Fäden in der Hand und setze inhaltliche Vorgaben in einem hochkomplexen Bildungsprozess, dessen Teilnehmer oftmals multidiagnostische Störungsbilder aufweisen würden. Die Mitarbeiterin sei für eine Gruppe von 43 Auszubildenden zur Hauswirtschaftshelferin und Hauswirtschafterin vom 1. – 3. Ausbildungsjahr zuständig. Sie müsse in verschiedenen komplexen internen und externen Netzwerken arbeiten (wegen der Einzelheiten wird auf die Klageerwiderung, Seite 9/10 verwiesen). Als einzige Kennzahl für den „Erfolg“ der Abteilung „Bildungsbegleitung“ sei im B. die Vermittlungsquote angegeben, die sich aus der Anzahl der Integrationen jeden einzelnen Bildungsbegleiters ergebe. Diese Vermittlungsquote sei – neben der Abbrecherquote, für die ebenfalls der Bildungsbegleiter verantwortlich zeichne – letztlich der Gradmesser für die künftige Belegung durch die verschiedenen Kostenträger. Alles in allem seien die von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeiten von hoher Komplexität geprägt und würden einen hohen Aufwand an gedanklicher Arbeit erfordern. Es handle sich deshalb um schwierige Tätigkeiten i. S. der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR. Dementsprechend seien andere Bildungsbegleiter im B. der Klägerin mit exakt identischer Tätigkeit in die vorgenannte Vergütungsgruppe S 12 eingruppiert.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die Klage vom 04.11.2011 samt Anlagen, den Schriftsatz des Prozessbevollmächtigten der Beklagten vom 21.11.2011 und die Klageerwiderung vom 13.12.2011 nebst Anlagen sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 20.01.2012 samt Anlage, dem Protokoll des Einigungsgesprächs vom 07.09.2011, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die Klage ist zulässig, da ihr ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zugrunde liegt. Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist daher gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

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 eines zulässigen Verweigerungsgrunds, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert. Die Beklagte erklärte ihre Zustimmungsverweigerung auch „innerhalb der Frist von drei Tagen nach Abschluss der Einigungsverhandlung“ i. S. des § 33 Abs. 3 Satz 3 MAVO. Ausweislich des Protokolls des „Regeltermins“ der Beklagten mit der Geschäftsführung der Klägerin am 07.09.2011 (Anlage zum Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 20.01.2012) wurde bei der Einigungsverhandlung über die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung der Mitarbeiterin „keine Einigung“ erzielt; anschließend waren sich die Parteien im gleichen Termin einig, dass die Klägerin einen Antrag auf Zustimmungsersetzung beim Kirchlichen Arbeitsgericht stellt und dessen Urteil für „alle vergleichbaren Fälle“ gelten soll. Folglich hat die Beklagte nach Abschluss der Einigungsverhandlung jedenfalls konkludent die Zustimmungsverweigerung fristgerecht erklärt.

II.

Die zulässige Klage ist jedoch unbegründet, da die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung in die Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR nicht möglich ist, da die Merkmale einer höheren Entgeltgruppe, namentlich der Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR, erfüllt sind.

1.

Bei der Eingruppierung geht es um die – erstmalige – Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen ab seiner Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) auszuübenden Tätigkeit maßgebende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 25.03.2011 – AS 02/11; dasselbe, Urteil vom 18.11.2011 – AS 13/11; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 6. Aufl. [2011], § 35 Rn. 5). Sie erfolgt bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung (KODA und AVR) durch Eingruppierung in die dort vorgesehene Gruppeneinteilung. Die Eingruppierung erschöpft sich in der Anwendung in sich bestimmter und einer festgelegten Vergütungs-/Entgeltgruppe zugeordneter Einreihungsmerkmale (Vergütungsmerkmale) und ist daher kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, a. a. O.; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a. a. O., § 35 Rn. 6).

2.

Die Eingruppierung der Mitarbeiterin richtet sich nach der Vergütungsordnung der AVR in der zum Zeitpunkt der Eingruppierung geltenden Fassung.

Danach ist gemäß § 1 Abs. 2 der Anlage 33 der AVR i. V. mit der Anlage 1 – I (b) der AVR die Mitarbeiterin in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit 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.

Anhang B der Anlage 33 der AVR „Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne der Anlage 33“ in der ab 01.01.2011 geltenden Fassung lautet unter anderem:

„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

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

...

Anmerkung 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe S 12 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33):

Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an Aids erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,

- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenilfe oder eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

3.

Vorliegend hätte die Zustimmungsersetzungsklage in der Sache nur dann Erfolg, wenn die von der Mitarbeiterin wahrzunehmenden Tätigkeiten zeitlich mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen bestehen, die für sich genommen die Anforderungen der Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR erfüllen, ohne dass zugleich die Anforderungen einer höheren Vergütungsgruppe, namentlich der hier einzig in Betracht kommenden Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR, verwirklicht sind. Im Vergleich zur Vergütungsgruppe S 11 beinhaltet die Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 das Heraushebungsmerkmal „mit schwierigen Tätigkeiten“.

a.

Die Tätigkeit der Mitarbeiterin ist als einheitlicher (großer) Arbeitsvorgang zu werten. Dabei kann auf die Judikatur des Bundesarbeitsgerichts (BAG) für den Öffentlichen Dienst zurückgegriffen werden, da die AVR sich stark an den BAT des Öffentlichen Dienstes bzw. an den TVöD anlehnen. Das BAG versteht in ständiger Rechtsprechung unter Arbeitsvorgang „eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten“ (BAG, Urteil vom 24.06.1998 – 4 AZR 625/96 – BeckRS 1998 30370375). Entscheidendes Bestimmungsergebnis ist das Arbeitsergebnis. Dabei kann auch die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Nur wenn es tatsächlich möglich ist, Tätigkeiten von unterschiedlicher Wertigkeit abzutrennen, werden diese nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst (BAG, Urteil vom 25.08.2010 – 4 AZR 5/09 – ZTR 2011, 165; BAG, Urteil vom 25.02.2009 – 4 AZR 20/08 – AP Nr. 310 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG, Urteil vom 28.01.2009 – 4 AZR 13/08 – BAGE 129, 208). Die von der Mitarbeiterin als Bildungsbegleiterin auszuübende Tätigkeit ist auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet, auf eine erfolgreiche Ausbildung, Vermittlung und Sicherung des Vermitt-

lungserfolges (Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt) der förderbedürftigen Jugendlichen. Alle Einzelaufgaben dienen einem Arbeitsergebnis und sind nach tatsächlichen Gesichtspunkten nicht weiter aufteilbar, auch wenn sie aus zahlreichen, (zum Teil) zeitlich auseinander liegenden Tätigkeiten bestehen. Die Tätigkeit kann nicht in einzelne Arbeitsvorgänge, etwa auf einzelne Personen bezogene Betreuungstätigkeiten, aufgegliedert werden. Hierfür spricht auch, dass in der Anmerkung 11 der Fallgruppe die Betreuung bestimmter näher bezeichneter Personengruppen insgesamt genannt wird, um schwierige Tätigkeiten des Sozialarbeiters zu kennzeichnen (vgl. BAG, NZA-RR 2009, 651, 652 TZ 19). Es ist daher von einem einheitlichen (großen) Arbeitsvorgang auszugehen. Dieses Ergebnis steht auch im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG, das in Eingruppierungsstreitigkeiten von Sozialarbeitern / Sozialpädagogen in Beratungs- und Betreuungstätigkeiten regelmäßig annimmt, dass die gesamte einem Sozialarbeiter / Sozialpädagogen übertragene Tätigkeit als einheitlicher Arbeitsvorgang anzusehen ist, da sie mit der Beratung oder Betreuung bestimmter Personen einem einheitlichen Arbeitsergebnis dient (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.1995 – 4 AZR 495/94 – AP Nr. 21 zu §§ 22,23 BAT Sozialarbeiter; BAG, NZA-RR 2009, 651, 652 TZ 18).

b.

Die Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR ist die Aufbau-fallgruppe für die Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR. Es ist daher zunächst zu prüfen, ob die Mitarbeiterin die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt (vgl. BAG, NJOZ 2003, 2039). Hierbei genügt bei einer in ihrer rechtlichen Erfüllung nicht streitigen Ausgangsfallgruppe eine pauschale rechtliche Überprüfung, wenn die diesbezüglichen Tatsachen unstrittig sind (vgl. BAG, NJOZ 2009, 4933, 4938 RZ 28). Daran anschließend ist durch wertenden Vergleich festzustellen, ob auch das Tätigkeitsmerkmal („schwierige Tätigkeit“) mit der hierauf aufbauenden gesteigerten Anforderung erfüllt ist.

c.

Die Anforderungen der Ausgangseingruppierung der Grundtätigkeit des Sozialarbeiters / Sozialpädagogen in Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR sind nach der zutreffenden übereinstimmenden Auffassung der Parteien erfüllt.

Die Mitarbeiterin ist Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung. Sie übt eine entsprechende Tätigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR aus – womit die mit dem Berufsbild eines Sozialarbeiters üblicherweise verbundenen Aufgaben gemeint sind (BAG, NZA 1995, 239 L = AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 7) –, nämlich insbesondere die Beratung und Betreuung der jungen Auszubildenden während ihrer Ausbildung im B. der Klägerin und bei der anschließenden Vermittlung in den Arbeitsmarkt.

d.

Die der Mitarbeiterin als Bildungsbegleiterin übertragenen Arbeiten erfüllen auch das Heraushebungsmerkmal „mit schwierigen Tätigkeiten“ der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

aa.

Das Merkmal der schwierigen Tätigkeit i. S. der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR ist in der Anmerkung 11 durch konkrete Beispiele erläutert. Trifft eines dieser Tätigkeitsmerkmale zu, ist das Merkmal des Oberbegriffs ohne Weiteres erfüllt. Wird kein Tätigkeitsbeispiel erfüllt, ist auf den allgemeinen Begriff zurückzugreifen, wobei aber dann dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispiele aus zu erfolgen hat; mit den Beispielen sind Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs vorgegeben (BAG, Urteil vom 20.03.1996 – 4 AZR 967/94 – AP Nr. 24 zu §§ 22,23 BAT Sozialarbeiter, II 3 b der Gründe; BAG, NJOZ 2009, 4933, 4938 f. RZ 32; BAG, NZA-RR 2009, 651, 653 TZ 26). Schwierige Tätigkeiten liegen danach vor, wenn sie sich aus der Normaltätigkeit 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 (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 26.08.2011 – AS 11/11 – unter Bezug auf BAG, Urteil vom 10.12.1975 – 4 AZR 41/175 – AP BAT § 22 Nr. 90 – und BAG, Urteil vom 25.10.1995 – 4 AZR 531/94 – AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 21). Da vorliegend die von der Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit als ein einziger (großer) Arbeitsvorgang anzusehen und als solcher zu bewerten ist (siehe oben a), ist es ausreichend, wenn das Heraushebungsmerkmal innerhalb des Arbeitsvorgangs in einem rechtlich erheblichen Ausmaß vorliegt

(BAG, NZA-RR 2008, 189; BAG, NZA-RR 2009, 651, 652 RZ 20). Auf den genauen zeitlichen Umfang oder gar ein Überwiegen der das Heraushebungsmerkmal erfüllenden Tätigkeit kommt es nicht an (BAG, NZA-RR 2009, 651, 652 TZ 20).

(1)

Die von der Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit wird von keinem der in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 AVR genannten Beispiele erfasst. Ihre Tätigkeit als Bildungsbegleiterin beinhaltet weder die Beratung von Suchtmittel-Abhängigen noch die Beratung von HIV-Infizierten oder an Aids erkrankten Personen. Ihr obliegt auch nicht die begleitende Fürsorge für Heimbewohner oder ehemalige Heimbewohner bzw. für (ehemalige) Strafgefangene. Allein der Umstand, dass die Mitarbeiterin im Rahmen ihrer Tätigkeit es auch mit Klienten aus diesem Personenkreis zu tun haben kann, rechtfertigt es noch nicht, ihre Tätigkeit als schwierig i. S. der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR zu qualifizieren. Die Mitarbeiterin koordiniert – soweit ersichtlich – auch nicht die Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9. Bei ihrer Arbeit handelt es sich auch (noch) nicht um eine schwierige Fachberatung oder schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit. Schließlich arbeitet die Mitarbeiterin auch nicht in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiterin einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe und übt auch nicht eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit aus.

(2)

Jedoch entsprechen die von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeiten in ihrer Wertigkeit den in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR aufgeführten Beispielen für „schwierige Tätigkeiten“, denn ebenso wie bei den Tätigkeiten der Mitarbeiterin ist bei den in der Anmerkung 11 genannten Personengruppen typischerweise von besonders vielgestaltigen oder umfangreichen, nicht nur sozialen Problemen auszugehen (vgl. BAG, NZA-RR 1997, 68, 70 f., II 3 b der Gründe; BAG, NZA-RR 2009, 651, 653 RZ 27). Bei den auszubildenden und sodann in den ersten Arbeitsmarkt zu vermittelnden Jugendlichen handelt es sich um solche, die unter verschiedensten – und zum Teil multiplen – Lernbehinderungen wie etwa Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS), posttraumatische Belastungs-, Persönlichkeitsstörungen oder Dissozialität leiden (vgl. Klage, Seite 6 III 1). Folglich hat

die Mitarbeiterin eine Klientel mit typischerweise besonders vielgestaltigen und umfangreichen sozialen und ausbildungsspezifischen Problemen zu betreuen, bei der oft auch ein problembehafteter familiärer Hintergrund vorhanden ist. Ferner ist die Mitarbeiterin für eine vergleichsweise große Anzahl von Auszubildenden zuständig, nämlich nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag der Beklagten für eine Gruppe von 43 Auszubildenden zur Hauswirtschaftshelferin und Hauswirtschafterin vom 1. - 3. Ausbildungsjahr. Hinzu kommt, dass die Mitarbeiterin als Bildungsbegleiterin ausweislich ihres Stellenprofils (Anlage 2 der Klage) umfangreiche Kompetenzen und Aufgaben zu bewältigen hat, die über die „Normal“-Tätigkeit des Sozialarbeiters hinausgehen. So muss sie im Bereich der „Kompetenzen / Berufliche Bildung“ etwa eine „*vertiefte Fachkenntnis* im Bereich der Arbeitsintegration, Vermittlung, Rehabilitation“ (Hervorhebung durch das Gericht), die „Fähigkeit zur Organisation interdisziplinärer Zusammenarbeit intern / extern“ sowie die Fähigkeit zum „Netzwerkaufbau“ haben. Eine ihrer zahlreichen „Aufgaben“ im Rahmen von „Case Management“ ist zum Beispiel die „Erstellung des individuellen Förderplans und dessen Abstimmung mit dem Kostenträger, externen Kooperationspartnern und Fachdiensten, Einzelfall und Sozialraumorientiert“ sowie die „Koordination der beteiligten Mitarbeiter und interner wie externer Dienste im Sinne der Steuerung des Rehabilitationsprozesses“. Hierbei handelt es sich um komplexe, herausgehobene Tätigkeiten, die im Vergleich zur Grund- / „Normal“-Tätigkeit eines Sozialarbeiters mit einem höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit verbunden sind. Dabei verkennt das Gericht nicht, dass sich die Grundtätigkeit eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen nicht in der sozialen / sozialpädagogischen Arbeit mit einzelnen Menschen vollzieht, sondern zur typischen Tätigkeit eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen auch der Umgang mit Familien, mit Gruppen oder mit Gemeinwesen gehört. Im konkreten Fall der Bildungsbegleiterin ist die mehrdimensionale soziale Arbeit aber derart vielgestaltig und umfangreich, dass sie über die „Normal“-Tätigkeit eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen hinausgeht. Eine Gesamtbetrachtung der von der Mitarbeiterin als Bildungsbegleiterin wahrzunehmenden Tätigkeiten – spezielle fachliche Anforderungen, schwierige und vergleichsweise zahlreiche Klientel in einer für diese schwierigen Ausbildungssituation sowie umfangreiche Arbeiten in internen und externen Netzwerken, wobei letztere zum Teil erst von der Mitarbeiterin (etwa am Wohnort des Jugendlichen) initiiert und organisiert werden müssen – ergibt, dass diese Tätigkeiten die Anforderungen des Heraushebungsmerkmals „mit schwierigen Tätigkei-

ten“ i. S. der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR erfüllen.

Somit ist die Mitarbeiterin nicht in die Vergütungsgruppe S 11, sondern in die Vergütungsgruppe S 12, Stufe 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR einzugruppieren. Die Klage auf Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S. in die Entgeltgruppe S 11, Stufe 1 des Anhangs der Anlage 33 der AVR ist daher als unbegründet abzuweisen.

III.

1.

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

Über die Verpflichtung zur Kostentragung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht wurde gemäß § 12 Abs. 2 KAGO durch Beschluss vom 22.12.2011 entschieden.

2.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 KAGO). Die Rechtsfrage wurde bislang obergerichtlich noch nicht entschieden und hat Bedeutung über den vorliegenden Fall hinaus.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts kann die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt werden, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. 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 vollständigen Urteils 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

Stellvertretender
Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Thun

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Swacek

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht