

Geschäfts-Nr.: AS 07/12

Verkündet am 22.06.2012

Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

Proz.-Bev.:

gegen

MAV

Beklagte

Proz.-Bev.:

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 Frau Thun und Herr Swacek am 22. Juni 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. Die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden zur Wahrung der Rechte der Beklagten für notwendig erklärt.
3. Die Revision wird nicht zugelassen

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung einer Sozialpädagogin in die Entgeltgruppe S 11, Entwicklungsstufe 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

Der Kläger ist ein bundesweit tätiger Verband von Frauen, der Unterstützung für Frauen, Kinder, Jugendliche, Familien und Menschen in schwierigen Lebenssituationen leistet. Der Verein unterhält in der Region S. eine Vielzahl an Betreuungsangeboten und Diensten. Das P.-Stift ist eine mehrgliedrige Einrichtung des Klägers mit 44 stationären und ambulant begleiteten Wohnplätzen für Mutter und Kind und 93 Plätzen in der Kindertagesstätte. Im P.-Stift sind rund 60 Mitarbeiterinnen beschäftigt.

Zum 1.7.2011 wurde Frau M. als Sozialpädagogin befristet eingestellt. Am 10.6.2011 leitete der Kläger der Beklagten den Antrag auf Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung zu. Die Eingruppierung soll in die Entgeltgruppe S 11 Entwicklungsstufe 1 erfolgen. Die Beklagte erteilte die Zustimmung zur Einstellung, nicht jedoch zur vorgesehenen Eingruppierung. In verschiedenen Einigungsgesprächen, zuletzt am 4.10.2011, konnten die Parteien keine Einigung über die Eingruppierung erzielen.

Frau M. ist in der stationären Wohngruppe für Mutter und Kind beschäftigt. In dieser Wohngruppe werden 12 minderjährige und volljährige Schwangere und Mütter mit

ihrem Kind rund um die Uhr betreut, die aufgrund sozialer, emotionaler, familiärer und / oder persönlicher Probleme intensive Hilfe und Unterstützung benötigen. Auch Frauen mit psychischen Erkrankungen und / oder einer Suchtproblematik werden nach Prüfung des Einzelfalls aufgenommen. In der Wohngruppe arbeiten 6 Mitarbeiterinnen im Tagdienst. Für die Kinder wird tagsüber zusätzlich eine Kinderbetreuung angeboten.

Die mit dem Angebot verfolgten Ziele sind insbesondere;

- die Verselbstständigung der Mütter
- die Klärung, der Aufbau und die Stärkung einer positiven Mutter-Kind-Beziehung
- die Persönlichkeitsentwicklung, die Mobilisierung der persönlichen Ressourcen
- der Aufbau tragfähiger sozialer Beziehungen
- das Erlernen von Lebenskompetenzen
- die existenzielle Sicherung
- die schulische und berufliche Ausbildung.

Frau M. ist gemeinsam mit ihrem Team verantwortlich für Betreuung der Mütter und Kinder und die Sicherung des Kindeswohls. Durch die Betreuung und Unterstützung der Mütter sollen Störungen und Entwicklungsdefizite vermieden bzw. überwunden werden. Die Mitarbeiterinnen des Teams arbeiten dabei gleichberechtigt miteinander. Die sozialpädagogischen Kräfte sollen die Mütter dabei unterstützen, ihren Alltag sinnvoll zu strukturieren, ihren Haushalt alleine zu bewältigen und einer geregelten Tätigkeit nachzugehen, damit sie nach dem Aufenthalt in der Mutter-Kind-Einrichtung in einer eigenen Wohnung leben können.

Für die Mütter, die nach dem Aufenthalt in der Wohngruppe noch persönliche Unterstützung benötigen, stehen so genannte Trainingswohnungen zur Verfügung, die in unmittelbarer Nähe der Einrichtung liegen. In diesen Wohnungen erfolgt eine „Betreuung“ der Heimbewohnerinnen bis zum Wechsel in eine eigene Wohnung. Danach folgt in der Regel der Wechsel in eine eigene Wohnung, womit die Hilfen von Seiten der Einrichtung beendet sind.

Zu ihren Aufgaben gehört dabei im Einzelnen:

Förderung der Mutter-Kind-Beziehung

- Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen und Fähigkeiten hinsichtlich der elterlichen Kompetenz,
- Einüben der eigenständigen Pflege und Versorgung,

- Geburtsvorbereitung, Beratung bzgl. der Schwangerschaft,
- Anleitung und Beratung der Mütter zum altersgerechten Umgang / Förderung / Erziehung,
- evtl. Unterstützung bei Trennung vom Kind in Pflegefamilie bzw. zur Adoption, Vermeidung von Traumata,
- das Verhalten des Kindes ist auch im Zusammenhang mit dem Erziehungsverhalten zu reflektieren, gegebenenfalls muss das Erziehungsverhalten korrigiert werden,
- Dokumentation der Entwicklungsschritte,
- Beratung bei der Kompromissfindung zwischen den unterschiedlichen Bedürfnissen der jeweiligen,
- Initiierung von kompensatorischen Hilfen (Frühförderung, Integrationskräfte),
- Ausarbeiten von Erziehungsplänen, Hilfeplänen, Überwachung und Modifizierung,
- Anfertigung der angeforderten Berichte.

Gezielte Unterstützung der Mütter in ihren persönlichen Belangen

- Persönlichkeitsentwicklung, Mobilisierung der persönlichen Ressourcen,
- Initiierung von psychologischen, heilpädagogischen und therapeutischen Maßnahmen,
- umfassende Beratung im Bereich Suchtmittel (Drogen, Alkohol, Nikotin, Medikamentenmissbrauch), Training und flankierende Maßnahmen zur Erlangung von suchtmittelfreiem Leben,
- Unterstützung bei der Regulierung und Beratung bei der Verwendung des Taschengeldes und des Elterngeldes / Landeserziehungsgeldes,
- Vorbereitung der Mütter zur selbständigen Lebensführung, d. h. Hilfestellungen im lebenspraktischen Bereich (Wäschepflege, Ernährung) so weit wie nötig geben,
- Strukturierung des Tagesablaufes unter Beachtung der kindlichen Bedürfnisse,
- Beratung bei Schul- und Berufsfragen,
- Anleitung und Hilfe bei Hausaufgaben,
- regelmäßige Kontakte zu Schulen, Lehr- und Arbeitsstellen,
- Begleitung zu Arbeitsämtern, Vorstellungsgesprächen,
- Hilfestellung bei Erledigung des Schriftverkehrs (Anträge, Bewerbungen, Lebenslauf),
- Hilfestellung bei der Wohnungssuche,
- sexuelle Aufklärung und Hinführung zur Beziehungsfähigkeit,
- Beratung bei Partnerschaftsproblemen, Paarberatungen, Rolle als Frau und Mutter,
- Kontakte zu Eltern, Angehörigen und Paten, wechselseitige Information über den Entwicklungsverlauf, Abstimmung der Erziehungshaltung, Beratung bei Schwierigkeiten (bei minderjährigen Müttern).

Weiter gehört zu deren Aufgaben auch die Unterstützung und Anleitung zur sinnvollen Gestaltung und Nutzung der Freizeit.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Mitarbeiterin aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer Tätigkeiten in die Entgeltstufe S 11 einzugruppiert sei. Eine Eingruppierung in die Entgeltstufe S 12 komme nicht in Betracht, weil es sich bei den Tätigkeiten von Frau M. nicht um schwierige Tätigkeiten im Sinne der Hochziffer 12 der Anmerkungen zu Anlage 33 der AVR handeln würde.

Von den in der Anmerkung aufgeführten Anwendungsbereichen komme, so der Kläger, bezüglich der Mitarbeiterin M. allenfalls die Fallgruppe „begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner“ in Betracht. Die Tätigkeitsbereiche begleitende Fürsorge und nachgehende Fürsorge müssten aber kumulativ vorliegen. Dies sei bei Frau M. nicht der Fall, weil das so genannte Trainingswohnen noch Teil der stationären Hilfe sei. Die Frauen unterlägen weiterhin dem Schutz und der Regelordnung der Einrichtung würden auch über die stationäre Hilfe finanziert. Im Übrigen müssten diese Tätigkeiten mehrheitlich zu 50 % der Arbeitszeit ausgeübt werden.

Schließlich könne man auch nicht davon ausgehen, dass es sich bei der Tätigkeit von Frau M. um eine den in der Anmerkung genannten Beispielen vergleichbare schwierige Tätigkeit handeln würde. Es müsse auch berücksichtigt werden, dass die Mitarbeiterinnen der stationären Wohngruppe nach der alten Vergütungsordnung in die Vergütungsgruppe 5b mit Aufstieg nach 4b der Anlage 2d der AVR eingruppiert waren mit der Folge, dass diese Mitarbeiterinnen entsprechend der Zuordnungstabelle im Anhang B der Anlage 33 in die Entgeltgruppe S 11 übergeleitet worden seien.

Der Kläger beantragt: die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung und Eingruppierung von Frau M. gemäß Anlage 33 AVR, Entgeltgruppe S 11, Entwicklungstufe 1, wird mit Wirkung ab 1.7.2011 ersetzt.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, bei den von der Mitarbeiterin M. auszuübenden Tätigkeiten handle es sich um eine schwierige Tätigkeit im Sinne der Anmerkung 11. Die Tätigkeit

der Mitarbeiterin müsse als einheitlicher Arbeitsvorgang bewertet werden. Für die Entscheidung seien die Eingruppierungsbestimmungen der Anlage 2d ohne Belang, weil diese zum 31.12.2010 außer Kraft getreten seien.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

1.

a. 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).

b. 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 Zustimmungsantrag wurde der Beklagten am Freitag, den 10.6.2011, übersandt und ging der Beklagten am Dienstag nach Pfingsten, den 14.6.2011, zu. Die Zustimmungsverweigerung wurde am 20.6.2011 erklärt. Die Einigungsverhandlungen der Parteien vom 28.6.2011, 7.9.2011 und 4.10.2011 blieben ohne Erfolg.

2.

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.

a. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen Einordnung in ein vorgegebenes Entgeltschema. Es geht dabei darum festzulegen, welche Vergütungsgruppe bzw. Entgeltgruppe den Tätigkeitsmerkmalen, die der neu eingestellte Mitarbeiter insgesamt und nicht nur vorübergehend auszuüben hat, entspricht. Bei der Eingruppierung handelt es sich um einen Akt der Rechtsanwendung zwischen dem Dienstgeber und dem Mitarbeiter. 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.).

aa. 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 M. 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.

bb. Die Mitarbeiterin ist dabei in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, 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 ein Tätigkeitsmerkmal oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen (§ 1 Abs. 2 der Anlage 33 AVR i. V. m. Anlage 1 I (b)).

cc. 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 die nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit des Mitarbeiters zu verstehen (BAG 4 AZR 736/00, 4 AZR 5/09 m. w. N.; Kirchliches Arbeitsgericht Diözese Rottenburg-Stuttgart AS 19/11). 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 und Kirchliches Arbeitsgericht Diözese Rottenburg Stuttgart a. a. O.).

Die der Mitarbeiterin M. übertragenen Aufgaben sind alle darauf ausgerichtet, dass es den Müttern nach Beendigung der Heimunterbringung möglich sein sollte, ohne Hilfe ein eigenständiges Leben zu führen. Alle beschriebenen Einzelaufgaben dienen diesem Ziel. Es ist nicht möglich, innerhalb der Einzelaufgaben solche herauszunehmen, die nicht im Zusammenhang mit der Zielsetzung stehen.

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

Frau M. ist ausgebildete Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung. Sie arbeitet mit Schwangeren und jungen Müttern zusammen, die aufgrund sozialer, emotionaler, familiärer und / oder persönlicher Probleme intensive Hilfe und Unterstützung benötigen. Dies ist eine für die Ausbildung von Sozialpädagogen typische Tätigkeit.

c. Bei der Mitarbeiterin M. 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 Tatbestandsmerkmal der schwierigen Tätigkeiten wird in den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33) durch konkrete Beispiele näher erläutert, wobei die dort aufgeführten Tätigkeiten nicht abschließend sind.

Für den vorliegend zu entscheidenden Fall kommt die Anmerkung 11 c) „begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner“ in Betracht.

Die schwangeren Frauen bzw. die Mütter, die in die Wohngruppen des P.-Stifts aufgenommen werden, sind Heimbewohnerinnen. Die Wohngruppe stellt eine Einrichtung dar, die dem Zweck dient, schwangere Frauen und junge Mütter aufzunehmen,

ihnen Wohnraum zu überlassen sowie Betreuung und Verpflegung zur Verfügung zu stellen. Die Einrichtung ist auch in ihrem Bestand von Wechsel und Zahl der Bewohnerinnen unabhängig.

Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darin, dass Frau M. die begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen erbringt.

Der Kläger sieht aber die Voraussetzungen einer schwierigen Tätigkeit deshalb als nicht erfüllt an, weil Frau M. nicht zugleich auch die nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner erbringe. Beide Voraussetzungen, begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner, müssten kumulativ gegeben sein.

Im vorliegenden Fall ist aber zu berücksichtigen, dass die Frauen aus den Wohngruppen des Heims in der Regel in das so genannte Trainingswohnen außerhalb der Einrichtung überwechseln. Das sind Wohnungen außerhalb der Einrichtung, die zu diesem Zweck vorgehalten werden und wo die Frauen noch von den Mitarbeiterinnen der Einrichtung betreut werden. Die Frauen unterliegen dort noch dem Schutz und der Regelordnung der Einrichtung. Auch wird dies über die stationäre Hilfe finanziert. Es stellt sich die Frage, ob dieses Trainingswohnen noch Teil der stationären Aufnahme ist oder ob dies nicht bereits zur nachgehenden Fürsorge gehört.

Das Gericht ist der Auffassung, dass es nicht darauf ankommen kann, ob das Trainingswohnen noch über die stationäre Hilfe finanziert wird. Auf jeden Fall ist dies eine Betreuung von Heimbewohnerinnen nach dem Verlassen des Wohnheims. Die Betreuung geht in die nachgehende Fürsorge über.

Aus diesem Grund bedarf es keiner abschließenden Entscheidung darüber, ob die Anmerkung 11c) tatsächlich sowohl die begleitende Fürsorge für Heimbewohner als auch die nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner verlangt.

Den in dieser Anmerkung genannten Fällen ist gemeinsam, dass der Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoge mit Personen umzugehen hat, die typischerweise vielgestaltige oder umfangreiche nicht nur soziale Probleme mitbringen (BAG 4 AZR 967/94). Aufgeführt in der Anmerkung 11 sind Suchtmittelabhängige, HIV-Infizierte, an Aids erkrankte Personen, Strafgefangene, ehemalige Strafgefangene, Heimbewohner und ehemalige Heimbewohner. Die Aufnahme dieser Problemgruppen in die Anmerkung

11 dürfte deshalb erfolgt sein, weil es sich dabei um Personen handelt, die besondere Schwierigkeiten zu bewältigen haben. Ausgehend davon kann es aber für die Frage, ob die Tätigkeit schwierig ist, nicht darauf ankommen, ob die betreuten Personen nur während ihres Heimaufenthalts oder auch noch nach Verlassen der Einrichtung begleitet werden. Eine andere Beurteilung wäre nur dann gerechtfertigt, wenn gerade die nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner als besonders schwierig einzustufen wäre (BAG 4 AZR 780/95; LAG Düsseldorf 10 Sa 502/07). Dafür ist nichts ersichtlich oder vorgetragen.

c. Wie bereits ausgeführt, handelt es sich bei der Tätigkeit der Mitarbeiterin M. um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Aus diesem Grund kommt es auch nicht darauf an, ob innerhalb des Arbeitsvorgangs die qualifizierenden Tätigkeiten mindestens während der Hälfte der Arbeitszeit gegeben sind (BAG 4 AZR 5/09).

3.

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

4.

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 dar-

gelegt 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

Thun

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Swacek

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht