

Geschäfts-Nr.: AS 30/12

Verkündet am 19.10.2012

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 Nowack und Schardt am 19.10.2012

für Recht erkannt:

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

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin V. in Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 1, Anhang B, Anlage 33 der AVR 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 der Mitarbeiterin V. in die Entgeltgruppe S 11.

Am 20.3.2012 stellte der Kläger Antrag auf Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung der Mitarbeiterin als Sozialpädagogin für das Frauenhaus der Caritasregion U. Das Frauenhaus ist eine Zufluchtsstätte für Frauen und Kinder, die von häuslicher Gewalt betroffen oder bedroht sind. Es bietet Schutz und Sicherheit vor dem Gewalttäter. Die Beratung und Begleitung der betroffenen Frauen und Kinder unterteilt sich dabei in 4 Phasen:

1. Phase: Die sozialpädagogische Unterstützung und Begleitung der Frauen und Kinder nach Gewalterfahrungen mit dem Ziel, im Frauenhaus Ruhe, Geborgenheit und Angenommensein zu erfahren.
2. Phase: Durch sozialpädagogische Beratung das Selbstbewusstsein der Frauen und Kinder zu stärken. Die Möglichkeit zu erhalten, die eigene Situation mit Unterstützung zu durchdenken.
3. Phase: Durch sozialpädagogische Beratung neue Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Die Frauen und Kinder mit weitergehendem Beratungs- und Therapiebedarf an spezialisierte Einrichtungen weiter zu vermitteln.
4. Phase: Durch sozialpädagogische Beratung die Frauen in ihrer Haltung zu stärken und neue Lebensperspektiven und Problemlösungsstrategien zu entwickeln.

Im Rahmen der beschriebenen Phasen hat die Mitarbeiterin folgende Aufgaben zu erfüllen:

- ambulante Beratungsgespräche auch im Vorfeld einer Frauenhausaufnahme, auch ohne Wunsch nach einem Frauenhausaufenthalt;
- Aufnahmegespräche mit Frauen;
- Erstellen von Hilfsplänen;

- Beratungsarbeit mit Frauen zu den Bereichen Existenzsicherung, Sozialberatung, Beratung zur Lebenssituation, zu neuen Möglichkeiten der Lebensgestaltung, zu Erziehungsfragen;
- Hilfe bei der Entwicklung neuer Perspektiven, bei der Suche nach Arbeit und Wohnung;
- Informationen über Gewaltschutz, Sorgerecht, Mietrecht, Unterhalt, Trennung und Scheidung;
- Präventions- und Netzarbeit;
- wöchentliche Hausversammlungen und Gruppenangebote im Frauenhaus;
- Organisation des Zusammenlebens im Frauenhaus;
- Öffentlichkeitsarbeit;
- wöchentliche Teambesprechungen;
- Regionaltreffen der Frauenhäuser aus der Region;
- Teamsupervision;
- Hausaufgabenbetreuung und Freizeitgestaltung mit Kindern;
- Unterstützung in der Alltagsbewältigung der Frauen im Frauenhaus;
- Begleitung von Frauen zu Behörden, Hilfe beim Ausfüllen von Anträgen, Begleitung beim Besichtigen von Wohnungen;
- Verwaltungstätigkeiten, z. B. Protokolle schreiben, Aktenführung, Statistik;
- anfallende Arbeiten in der Hausorganisation;
- Nachsorgearbeit für Frauen und Kinder nach dem Auszug aus dem Frauenhaus.

Die Beklagte hat am 21.03.2012 der Einstellung zugestimmt, nicht jedoch der beantragten Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 der Anlage 33 der AVR. Die Beklagte hat in der Zustimmungsverweigerung darauf hingewiesen, dass es sich bei der Tätigkeit, die die Mitarbeiterin auszuüben habe, um eine schwierige Tätigkeit im Sinne der Anmerkung 11 zu der Anlage 33 der AVR handele, da die Klientel durch komplexe Problemlagen gekennzeichnet sei. Das Einigungsgespräch am 28.03.2012 blieb ohne Erfolg.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 11 einzugruppiert sei. Bei der Mitarbeiterin handle es sich um eine Sozialpädagogin, die eine entsprechende Tätigkeit ausübe. Bei der Tätigkeit der Mitarbeiterin handle es sich aber nicht um eine schwierige Tätigkeit. Die von ihr auszuübende Fachberatung gehöre zur Kernkompetenz eines jeden Sozialpädagogen. Ihre Beratungstätigkeit hebe sich nicht deutlich von den herkömmlichen Beratungstätigkeiten eines Sozialpädagogen ab. Es müsse auch gesehen werden, dass schon aus der Stellenausschreibung hervorgehe, dass die Tätigkeit auch für einen Berufsanfänger geeignet sei. Aus der Beschreibung der Beratungstätigkeiten im Rahmen der verschiedenen

Phasen werde auch deutlich, dass die zu leistende Beratung die übliche Schwierigkeit nicht überschreite, die von einem Sozialpädagogen zu erwarten sei. Es werde auch deutlich, dass, sofern weitergehender Beratungs- und Therapiebedarf bestehe, eine Vermittlung an spezialisierte Kräfte erfolge. Allein der Umstand, dass bei einer Anzahl von Klienten eine Vielzahl von Problemen gegeben sei, mache die zu leistende Beratung nicht zu einer schwierigen Fachberatung.

Der Kläger beantragt:

Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin V. in Entgeltgruppe S 11, Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 1) mit sofortiger Wirkung zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung.

Dazu hat sie in der mündlichen Verhandlung vorgebracht, dass nach ihrer Auffassung die Mitarbeiterin eine schwierige Fachberatung zu erbringen habe. Es handle sich durchweg um Ratsuchende, die sich in einer existenziellen Notsituation befänden. Die Frauen hätten häufig auch Gewalt erfahren. Es sei auch ein sofortiges Handeln gefordert. Nach Auffassung der Beklagten sei die zu leistende Tätigkeit mit der vergleichbar, die in der Suchtberatung zu erbringen sei. Bei der Suchtberatung handle es sich um eine Tätigkeit, die ausdrücklich in der Anmerkung 11 zur Anlage 33 der AVR aufgeführt sei. Auch in der Suchtberatung würden Dienstanfänger eingestellt.

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

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig.

a. Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zu Grunde. 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 und Abs. 3 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung – fehlerhafte Eingruppierung nach AVR – verweigert.

2. Die Klage ist auch begründet.

Die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 1, Anhang B der Anlage 33 der AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbands (AVR), weshalb die verweigerter Zustimmung der Beklagten zu ersetzen ist.

Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen.

a. 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.

b. In die Entgeltgruppe S 11 sind Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter einzugruppieren, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Anmerkung 13 zu den Tätigkeitsmerkmalen definiert die Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung als solche, die den Abschluss Diplomsozialarbeiter und Diplomsozialpädagoge oder Sozialarbeiter und Sozialpädagoge mit einem Bachelor-Abschluss besitzen.

Diesen Anforderungen entsprechen die Tätigkeitsmerkmale und die Vorbildung der einzugruppierenden Mitarbeiterin V. Sie besitzt einen Bachelor-Abschluss als Sozialpädagogin und ist als Sozialarbeiterin im Frauenhaus der Caritasregion U. tätig.

c. Die von der Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit erfüllt aber darüber hinaus nicht das zusätzliche Tatbestandsmerkmal „schwierige Tätigkeit“ der Entgeltgruppe S 12 der Anlage 33 der AVR, weshalb eine Eingruppierung in diese Entgeltgruppe nicht in Betracht kommt.

Vorab ist festzustellen, dass die Tätigkeiten, die die Mitarbeiterin auszuüben hat, nicht in den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen Ziffer 11 aufgeführt sind, in der beispielhaft schwierige Tätigkeiten aufgezählt werden. Dabei ist allerdings zu beachten, dass diese Aufstellung nicht abschließend ist.

Die Regelungen der AVR lehnen sich stark an die entsprechenden Bestimmungen des TVöD an, weshalb zur Beurteilung des Merkmals „schwierige Tätigkeit“ auch die Rechtsprechung für den öffentlichen Dienst herangezogen werden kann.

Danach liegen „schwierige Aufgaben“ dann vor, wenn diese sich aus der normalen Tätigkeit herausheben, wenn sie einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartige qualifizierte Fähigkeiten erfordern oder besondere Anforderungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit stellen (BAG 4 AZR 41/75; BAG 4 AZR 531/94).

Der überwiegende Teil der Tätigkeit der Klägerin besteht in der Unterstützung der ins Frauenhaus aufgenommenen Frauen und Kinder. Darunter fallen insbesondere die Unterstützung in Angelegenheit der Unterhaltssicherung, Abklärung von Bedarfslagen hinsichtlich der Wohn- und Lebensform, Unterstützung bei der notwendig werdenden neuen Lebensplanung, Suche nach einer Wohnung und Arbeit, Beratung und Begleitung bei der Bewältigung von Konflikten und persönlichen Krisen, bei Bedarf auch die Vermittlung von externen Hilfen, Beratungs- und Informationsgespräche, Telefonate und Schriftverkehr.

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 alltäglichen Problemen und Schwierigkeiten zu unterstützen.

Dabei übersieht das Gericht nicht, dass die Arbeit für und mit Menschen, die sich aufgrund des Erlebten, sei es Gewalt oder andere negative Erlebnisse, vom Partner getrennt haben und in einer schwierigen Lage befinden, von den Sozialpädagogen ein hohes Maß an Sensibilität verlangt.

Dabei muss aber auch berücksichtigt werden, dass 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, durchweg mit besonderen Problemen verbunden ist, die sich aus der Persönlichkeit und / oder den Lebensumständen der Betroffenen ergeben. In der Regel haben Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit solchen Menschen zu tun. So gesehen sind diese Tätigkeiten stets schwierig und verlangen häufig ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen. Auch ist festzustellen, dass Personen, die sich in solchen Lagen befinden, oft eine Vielzahl von Problemen haben, zumal ein Defizit das nächste nach sich zieht. So führt der Verlust der Arbeit nicht selten zur Überschuldung, Alkoholmissbrauch und anderem.

Es ist also festzustellen, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin sich von der Normaltätigkeit von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen nicht so sehr hervorhebt, dass diese als besonders schwierige Fachberatung im Sinne der Ziffer 11 f der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33) anzusehen ist.

Auch das Vorbringen der Beklagten, dass deren Tätigkeit, was die Schwierigkeit angeht, durchaus mit der Beratung von Suchtmittel-Abhängigen verglichen werden könne, ändert an dieser Beurteilung nichts.

Die Aufzählung in den Anmerkungen ist nicht abschließend und kann für die Beurteilung und den Vergleich mit nicht aufgeführten Tätigkeiten herangezogen werden. Erforderlich ist aber dann, dass im Einzelnen dargelegt wird, weshalb die Gleichstellung geboten ist. Im vorliegenden Fall hat die die Beklagte, was die Tätigkeiten von

Frau V. anbelangt, außer der pauschalen Behauptung der Vergleichbarkeit dazu nichts vorgetragen.

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 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

Nowack

Schardt

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht