

**Geschäfts-Nr.: AS 11/13**

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 den 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 2) mit Wirkung zum 01.02.2011 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 Sozialpädagogin, die überwiegend im Bereich Aktivierungshilfen für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren und daneben noch im Second-Hand-Laden mit Familienkaffee tätig ist.

Die Mitarbeiterin M. ist seit 01.12.2008 beim Kläger als Diplom-Sozialwirtin und Sozialpädagogin beschäftigt. Zum 01.07.2009 übernahm sie im Bereich Leitung und Verwaltung eine Leitungsfunktion und wurde deshalb in die Vergütungsgruppe 4a Ziffer 25 Anlage 2 AVR eingruppiert. Mit Schreiben vom 22.10.2010 kündigte die Mitarbeiterin die Leitungsstelle und bat um Umsetzung in die Caritasregion. Diesem Wunsch der Mitarbeiterin konnte zum 01.02.2011 entsprochen werden. Zu diesem Zeitpunkt wurde eine entsprechende Stelle für sie gefunden. Diese Stelle ist wie folgt beschrieben worden:

- Stellenbezeichnung: Diplomsozialpädagoge/in bzw. Diplomsozialarbeiter/in
- Zielsetzung der Stelle
  - Aktivierung Jugendlicher und junger Erwachsener zur Stabilisierung des Alltags
  - Vorbereitung auf Arbeit, Ausbildung oder weiterführende Maßnahmen
  - Unterstützung im Verkaufsbereich, Begleitung von Ehrenamtlichen
- keine direkt unterstellten Mitarbeiter
- Koordination und inhaltliche Ansprechperson für Honorarkräfte, Praktikanten und Ehrenamtliche
- Aufgaben des Stelleninhabers im Einzelnen
  - Stellenumfang Aktivierungshilfe: 90 %
    - Betreuungsperson für Maßnahmen und TeilnehmerInnen: sozialpädagogische Betreuung und damit einhergehende Entscheidungen (ca. 70 %)
    - Dokumentation und Statistik der TN- / Maßnahmedaten (ca. 15 %)

- Sonderveranstaltungen / Events planen und durchführen (nach Bedarf)
- Konzeptentwürfe erstellen (nach Bedarf)
- Unterlagen, Geld, Briefpapier, Dokumente holen (nach Bedarf)
- Koordination, Ansprechperson Honorarkräfte, Praktikanten, Ehrenamtliche (ca. 5 %)
- Kontakt Hausmeister (nach Bedarf)
- Führung der Rentenkasse und Auszahlung von Fahrgeld und Eingangskontrolle der monatlichen Überweisungen Jobcenter (ca. 5 %)
- Unterricht (nach Bedarf)
- Kontakt zu KooperationspartnerInnen (ca. 5 %)
- Stellenumfang Schnäppchen und Häppchen: 10 %
  - Begleitung und Unterstützung von Ehrenamtlichen, FSJ und EQ
  - Mitwirkung im Verkauf und Cafébereich
  - Mitwirkung bei Sonderveranstaltungen
  - Mitwirkung bei externen Veranstaltungen

Am 24.10.2012 beantragte der Kläger die Zustimmung zur Versetzung und Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 11, Entwicklungsstufe 2 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 sie die Zustimmung zur Eingruppierung verweigert und dazu ausgeführt, die Mitarbeiterin habe eine schwierige Fachberatung auszuüben, weshalb diese nach der Entgeltgruppe S 12 einzugruppieren sei. Die Aktivierungshilfen seien bis zum 01.01.2011 als Fachdienst bewertet worden, woraus sich ergebe, dass es sich dabei um besonders schwierige Tätigkeiten handele. 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 2) mit Wirkung zum 01.02.2011 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 die Aktivierungshilfe eine besonders schwierige Zielgruppe umfasse, nämlich Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 16-25 Jahren mit schwerwiegenden multiplen Problemlagen und Schwierigkeiten, so zum Beispiel psychischen Problemen, Migrationshintergrund.

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 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 01.02.2011 eine andere Stelle, die mit anderen Tätigkeiten verbunden ist, übernommen hat. Ein Spezialfall der Eingruppierung ist die Umgruppierung, die dann durchzuführen ist, wenn sich die übertragenen Aufgaben ändern (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 6. Auflage, § 35, Rn. 18).

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 Anmerkungen 11 (Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18) näher geregelt.

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 Gefährdetenhilfe 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. Vorab ist zur Klarstellung darauf hinzuweisen, dass die Tätigkeiten, die die Mitarbeiterin im Zusammenhang mit ihren Aufgaben im Second-Hand-Laden zu erbringen

hat, in diesem Zusammenhang unberücksichtigt bleiben können. Insoweit ist nicht einmal im Ansatz ersichtlich, worin die „schwierige Tätigkeit“ zu sehen sein könnte.

b. Die von der Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der Aktivierungshilfe auszuübenden Tätigkeiten sind auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet, nämlich Jugendliche und junge Erwachsene durch Betreuung und Begleitung bei der Bewältigung ihrer unterschiedlichen, teilweise multiplen Probleme zu unterstützen. Die Mitarbeiterin soll beim Auftreten von Problemen bzw. bei bestehenden Problemlagen Hilfe anbieten. Sie soll Ansprechpartnerin sein, aber auch den Kontakt zu Stellen vermitteln, die Unterstützung und Hilfe gewähren können.

Die Mitarbeiterin ist Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung. Sie übt eine entsprechende Tätigkeit im Bereich des Sozialdienstes – Unterstützung, Betreuung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Problemlagen – 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. An der gesamten Maßnahme (Aktivierungshilfe) nehmen aktuell 24 Personen teil. Diese werden von einem Team, das aus 2 Sozialarbeitern, 2 Lehrern und zusätzlich noch verschiedenen Honorarkräften besteht, betreut und unterstützt.

Beim Vorliegen besonderer Problemlagen ist es Aufgabe der Mitarbeiterin, die Teilnehmer an eine Fachberatung (z. B. Suchtberatung) zu vermitteln. Die Probleme der einzelnen Teilnehmer werden im Rahmen von Teambesprechungen erörtert und es wird gemeinsam nach möglichen Lösungsansätzen gesucht.

Hieraus ergibt sich, dass es nicht Aufgabe der Mitarbeiterin ist, die Fachberatung selbst durchzuführen.

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. Entscheidungen werden innerhalb des Teams getroffen.

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 weit überwiegende Teil der Tätigkeit der Mitarbeiterin besteht in der sozialpädagogischen Betreuung der teilnehmenden Personen. Dies bedeutet, die Mitarbeiterin muss Ansprechperson sein, um festzustellen, welche Hilfen sinnvoll und notwendig 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, welche Ämter oder Institutionen die benötigte Hilfe anbieten. Die Vermittlung des Kontakts zu diesen Einrichtungen ist auch ein wichtiger Teil der Aufgabe.

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 Alltagsproblemen und Schwierigkeiten zu unterstützen. 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 Lebens-



umständen 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. Eine andere Beurteilung ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass bis zum Inkrafttreten der Anlage 33 AVR die von der Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit als Fachdienst angesehen worden wäre, mit der Folge, dass, beim Vorliegen weitere Voraussetzungen, eine Eingruppierung nach der Vergütungsgruppe 4b Ziffer 23 Anlage 2b AVR in Betracht gekommen wäre. Die Anlage 2b AVR ist mit dem Inkrafttreten der Anlage 33 AVR nicht mehr anzuwenden. Die Eingruppierungsmerkmale sind neu geregelt worden. Dabei wurde von der Möglichkeit, zu bestimmen, dass sämtliche Fachdienste als schwierige Tätigkeit anzusehen sind, kein Gebrauch gemacht.

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 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