

**Geschäfts-Nr.: AS 03/13**

Verkündet am 21.06.2013

PD Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Kläger**

**gegen**

MAV

**Beklagte**

**wegen:** Ersetzung der Zustimmung (§ 33 Abs. 4 MAVO<sup>1</sup>)

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 Nowack und Schardt in der mündlichen Verhandlung am 21. Juni 2013

**für Recht erkannt:**

---

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin P. in Entgeltgruppe S 11, Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 4) 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 Mitarbeiterin als Sozialpädagogische Familienhelferin in die Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 4 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

Der Kläger stellte die Mitarbeiterin P. (im Folgenden nur Mitarbeiterin genannt) zum 01.02.2013 mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % im Bereich der Sozialpädagogischen Familienhilfe (SPFH) bei der Caritas H. an.

Zuvor hatte der Kläger in einer gemeinsamen Sitzung mit der Beklagten den Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgelt- / Vergütungsgruppe S 11, Entgeltstufe 4 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR gestellt. Die Beklagte erteilte die Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterin, verweigerte aber die Zustimmung zu ihrer Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR. Sie begründete ihre Ablehnung damit, dass der Fachdienst SPFH ein schwieriger Fachdienst sei und daher eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR zu erfolgen habe. Daraufhin führten die Parteien noch am gleichen Tag ein Einigungsgespräch durch, das jedoch erfolglos blieb. Anschließend teilte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 08.01.2013 ihre endgültige Zustimmungsverweigerung mit.

Die Aufgaben der Mitarbeiterin im Bereich der SPFH bei der Caritas H. sind nach der Stellenbeschreibung folgende (die Prozent-Verteilung der folgenden Aufgaben der SPFH bezieht sich auf eine Vollzeitstelle):

„Fallspezifische Aufgaben:

Vor- und Nachbereitungszeit (Fahrzeiten, Kollegiale Fallberatung, Supervision, Fort- und Weiterbildung, Teambesprechungen, Vernetzung, Arbeitskreise, interne Arbeitsgruppen, Literaturstudium, Caritasinterne Veranstaltungen, usw.)	33 %
---	------

Fallspezifische Aufgaben:

Sozialpädagogische Diagnose, Problem- und Ressourcenanalyse	10 %
Familiäre Entlastungen durch	7 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reflexion und Bestärkung in erzieherischen Angelegenheiten</li> <li>– Priorisierung / Strukturierung von Hausarbeit</li> <li>– Stärkung von Eigenverantwortung</li> <li>– Einleiten von Veränderungsprozessen bei den Erziehungsauftrag belastenden und störenden Situationen (Sucht, chronische psychische Erkrankung, ...)</li> </ul>	
Aufbau von Unterstützungsnetzwerken im Gemeinwesen (z.B. Aufbau und Anbindung an Elterntreffs) / Ressourcen	8 %
Unterstützung der Familie bei der Förderung und Erziehung der Kinder	7 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stärkung von Erziehungs- und Beziehungskompetenz</li> <li>– Reflexion bisheriger und Lernen von neuen Verhaltensweisen</li> <li>– Umgang mit Konflikten</li> <li>– Stärkung von Versorgungskompetenz (Hygiene, Gesundheit, ...)</li> </ul>	
Unterstützung der Eltern in schulischen Angelegenheiten der Kinder	5 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Strukturierung schulischer Belange</li> <li>– Entwicklung einer Lernkultur und einer Hausaufgabenstruktur</li> <li>– Abklärung weiterer Bedarfe bei Lern-, Verhaltensauffälligkeiten mit anschließender Einleitung weiterer Hilfen</li> <li>– sinnvolle Freizeitplanung der Kinder zum Ausgleich schulischer Belastung</li> </ul>	
Unterstützung bei der Klärung beruflicher Perspektiven	5 %
Klärung der finanziellen Situation	5 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Unterstützung der Beantragung von Geldern, Beihilfen</li> <li>– Unterstützung bei der Schuldenregulierung</li> </ul>	
Kontakte zu Behörden und Institutionen, Unterstützung bei diversen Antragsstellungen	5 %
Kontrolle bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung	5 %
Unterstützung bei Veränderungen in der Familie (Tod eines Familienmitglieds, Trennung / Scheidung, Umzüge, ...)	5 %
<u>Dokumentation und Berichtswesen, Hilfeplangespräche, ...</u>	<u>5 %</u>
Summe	100 %“

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

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Mitarbeiterin eine Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung ist und eine dieser Ausbildung entsprechende Tätigkeit ausübt, sie mithin die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR – als Aufbaugruppe für die Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR – erfüllt. Im Streit ist ausschließlich, ob die Mitarbeiterin auch das Tätigkeitsmerkmal „schwierige Tätigkeit“ in der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR verwirklicht.

Der Kläger trägt vor,

dass eine „schwierige Tätigkeit“ im Sinne der Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR nicht vorliegt. Zwar sei im Rahmen der früheren Anlage 2 d der AVR die SPFH ein „Fachdienst“ (Anlage 2 d der AVR, Anmerkung Ziffer 12, vorletzter Spiegelstrich) gewesen, doch sei anerkannt, dass die früheren Fachdienste nicht gleichbedeutend mit „schwierigen Tätigkeiten“ im Sinne der nunmehr geltenden Anlage 33 der AVR seien. Dafür spreche auch, dass gewisse Fachdienste in den Anmerkungen zur Anlage 33 (Anhang B, Ziffer 11) aufgeführt seien, andere dagegen nicht. Es sei davon auszugehen, dass die Nicht-Nennung beabsichtigt gewesen sei.

Allein der Umstand, dass die Mitarbeiterin im Rahmen ihrer Tätigkeit auch mit Klienten aus den in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 AVR bezeichneten Personenkreisen (Suchtmittelabhängige etc.) zu tun haben könne, rechtfertige es noch nicht, ihre Tätigkeit insgesamt als schwierig im Sinne der Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR zu qualifizieren. Zwar sei die Mitarbeiterin bei ihrer Beratungstätigkeit mit unterschiedlichen Problemlagen konfrontiert, doch handele es sich hierbei um typische Tätigkeiten eines Sozialpädagogen wie etwa Erziehungshilfe, Unterstützung bei schulischen Angelegenheiten, Klärung beruflicher Perspektiven und Unterstützung bei der Klärung finanzieller Fragen. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin hebe sich nicht von der Normaltätigkeit eines Sozialpädago-

gen ab. Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffe die Mitarbeiterin nicht.

**Der Kläger beantragt daher,**

die von der Mitarbeitervertretung (Anmerkung des Gerichts: Beklagten) verweiger-  
te Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin P. in die Entgeltgruppe S 11,  
Anhang B Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 4) zu ersetzen.

**Die Beklagte beantragt**

Klageabweisung.

Sie wendet ein,

dass die Mitarbeiterin bei einer Gesamtbetrachtung das Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR erfülle. Die der Mitarbeiterin übertragene Tätigkeit entspreche in ihrer Wertigkeit den in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR aufgeführten Beispielen für schwierige Tätigkeiten. Bei den Tätigkeiten der Mitarbeiterin handele es sich um Tätigkeiten mit besonders vielgestaltigen bzw. umfangreichen, nicht nur sozialen Problemen. Es handele sich um komplexe herausgehobene Tätigkeiten im Vergleich zur Grund- / Normaltätigkeit eines Sozialarbeiters. Hierfür spreche auch, dass die Mitarbeiterin nach der Stellenbeschreibung bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung eine Kontrollaufgabe treffe und insoweit auch präventiv wirke.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die Klage vom 21.03.2013 samt Anlagen, die Klageerwiderung vom 23.04.2013 samt Anlagen, die Replik vom 19.06.2013 sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 21.06.2013 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig und hat in der Sache Erfolg.

#### I. Die Klage ist zulässig.

1. Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zugrunde. Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Absatz 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist daher gegeben (§ 2 Absatz 2 KAGO).

2. Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt, insbesondere hat die Beklagte ihre Zustimmung zur Eingruppierung innerhalb der Frist nach § 33 Absatz 2 MAVO und § 33 Absatz 3 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert.

#### II. Die Klage ist auch begründet.

Die vom Kläger vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 4, Anhang B der Anlage 33 der AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

1. Bei der Eingruppierung geht es um die – erstmalige – Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen der ab seiner Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (ständige Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart, z.B. Urteil vom 25.03.2011 – AS 02/11; Urteil vom 18.11.2011 – AS 13/11; ebenso 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 Einreichungsmerkmale (Vergütungsmerkmale) und ist daher kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, a. a. O.; Thielmann / Fuhrmann / Jüngst, a. a. O., § 35 Rn. 6).

2. Für die Eingruppierung der Mitarbeiterin ist die Vergütungsordnung der AVR in der zum Zeitpunkt der Eingruppierung geltenden Fassung maßgebend.

Danach richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiterin nach der Anlage 33 AVR „Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“. Nach § 1 Absatz 2 dieser Anlage in Verbindung mit Nummer 1 der Anlage 1 zu den AVR ist 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.

Im hier einschlägigen Anhang B der Anlage 33 „Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne der Anlage 33“ haben die hier für den Rechtsstreit maßgeblichen Bestimmungen in der ab 01.01.2011 geltenden Fassung den folgenden Wortlaut:

„S 11

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.

S 12 Ziffer 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.“

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

„Schwierige Tätigkeiten sind zum Beispiel 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 Gefährdetenhilfe oder eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.“

Von der in S 11 genannten Entgeltgruppe unterscheidet sich die Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 nur dadurch, dass ergänzend „mit schwierigen Tätigkeiten“ hinzutritt. Zwischen den Parteien ist lediglich streitig, ob diese Voraussetzung erfüllt ist.

3. Vorliegend hat die Zustimmungsersetzungsklage in der Sache Erfolg, da die von der Mitarbeiterin wahrzunehmende Tätigkeit zeitlich mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen besteht, 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. Das im Vergleich zur Vergütungsgruppe S 11 in der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 enthaltene Heraushebungsmerkmal „mit schwierigen Tätigkeiten“ ist hier nicht erfüllt.

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 öffentli-



chen Dienstes bzw. an den TVöD anlehnen. Das BAG versteht in ständiger Rechtsprechung unter Arbeitsvorgang „eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeit 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 Bestimmungsmerkmal 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 Sozialpädagogische Familienhelferin (SPFH) auszuübende Tätigkeit ist auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet, nämlich Familien durch intensive Betreuung und Begleitung in ihren Beziehungsaufgaben, bei der Bewältigung von Alltagsproblemen, der Lösung von Konflikten und Krisen, in Kontakt mit Ämtern und Institutionen zu unterstützen und Hilfe zur Selbsthilfe zu geben (vgl. die in § 31 SGB VIII normierten Aufgaben der SPFH). Alle Einzelaufgaben dienen einem Arbeitsergebnis und sind nach tatsächlichen Gesichtspunkten nicht weiter aufteilbar, auch wenn sie aus zahlreichen, (zum Teil) zeitlich auseinanderliegenden 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 Rn. 19). Es ist daher von einem einheitlichen (großen) Arbeitsvorgang auszugehen (ebenso LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 22.05.2003 – 3 Sa 34/02 – Rn. 51, zitiert nach juris). 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 Rn. 18).

b) Die Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR ist die Aufbaufallgruppe 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 Anforderung der Ausgangsfallgruppe erfüllt (vgl. BAG, NJOZ 2003, 2039). Hierbei genügt bei einer in ihrer rechtlichen Erfüllung nichtstreitigen Ausgangsfallgruppe eine pauschale rechtliche Überprüfung, wenn die diesbezüglichen Tatsachen unstrittig sind (vgl. BAG, NJZ 2009, 4933, 4938, Randziffer 28). Daran anschließend ist durch wertenden Vergleich festzustellen, ob auch das Tätigkeitsmerkmal (schwierige Tätigkeiten) 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 Unterstützung von Familien, die Defizite im Bereich der Betreuung, Versorgung und Erziehung der Kinder haben.

d) Die der Mitarbeiterin als SPFH übertragenen Arbeiten erfüllen jedoch nicht 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 im Sinne 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 1969/94 – AP Nr. 24 zu §§ 22, 23 BAT Sozialarbeiter, II 3b der Gründe; BAG, NJOZ 2009, 4933, 4938f., Rn. 32; BAG, NZA-RR 2009, 651, 653, Rn. 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. ständige Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart, z.B. Urteil vom 26.08.2011 – AS 11/11 – unter Bezug auf BAG, Urteil vom 10.12.1975 – 4 AZR 41/75 – 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 (s.o. 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, Randziffer 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, Randziffer 20).

bb) Die von der Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit wird von keinem der in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR genannten Beispiele erfasst. Ihre Tätigkeit als SPFH 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 auch mit Klienten aus diesem Personenkreis zu tun haben kann, rechtfertigt es noch nicht, ihre Tätigkeit als schwierig im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR zu qualifizieren (Kirchli-

ches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012 – AS 19/11). Die Mitarbeiterin koordiniert auch nicht die Arbeit mit mehreren Mitarbeitern mindestens der Entgeltgruppe S 9. Bei ihrer Arbeit handelt es sich auch nicht um eine schwierige Fachberatung oder schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit. Sie hat lediglich bei der Bewältigung von Alltagsproblemen, der Lösung von Konflikten und Krisen, in Kontakt mit Ämtern und Institutionen zu unterstützen und Hilfe zur Selbsthilfe zu geben (vgl. Ziffer 2 der Konzeption der Caritas H. betreffend die Sozialpädagogischen Familienhilfe im Landkreis H. [Anlage B1 der Klageerwidern vom 23.04.2013]). Im vorliegenden Fall hat sie mit speziellen Beratungs- und Betreuungsangeboten zu kooperieren (vgl. Ziffer 3 der vorgenannten Konzeption der Caritas H.), mithin nicht selbst eine schwierige Fachberatung oder schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit durchzuführen. 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 dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit aus.

cc) Die von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeiten entsprechen in ihrer Wertigkeit nicht den in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR aufgeführten Beispielen für „schwierige Tätigkeiten“. Die von der Mitarbeiterin wahrzunehmenden Tätigkeiten heben sich aus der Normaltätigkeit eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen nicht heraus. Im Vergleich zu den normalen Tätigkeiten eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen werden weder ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit noch andersartige qualifizierte Fähigkeiten gefordert, noch besondere Anforderungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit gestellt. Unstreitig kann ein Sozialarbeiter / Sozialpädagoge im Allgemeinen und auch im speziellen Fall der Mitarbeiterin die von einer SPFH auszuübenden Tätigkeiten ohne Zusatzausbildung erfüllen (vgl. § 72 SGB VIII). Folgerichtig wurde eine zusätzliche Qualifikation von der Klägerin auch nicht verlangt. Zweifellos ist die Arbeit der Mitarbeiterin als sozialpädagogische Familienhelferin schwierig und erfordert auch ein gehöriges Maß an Einfühlungsvermögen. Es darf dabei jedoch nicht unberücksichtigt bleiben, dass der Umgang mit Menschen, die mit der Bewältigung von Problemen 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 den Lebensumständen der Betroffene

nen ergeben. So gesehen sind diese Tätigkeiten stets schwierig und verlangen ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen. Soweit im Einzelfall aufgrund besonderer Problemlagen die von der Mitarbeiterin als SPFH betreuten Personen besonderer Hilfe und Begleitung bedürfen, z.B. Erziehungsberatung, psychotherapeutischer Maßnahmen, Eheberatung, Suchtberatung, Schuldnerberatung, Migrationsdienste, Kuren, spezieller medizinischer Versorgung etc., sind diese nicht von der Mitarbeiterin zu leisten, sondern von entsprechenden Fachdiensten (vgl. Ziffer 6 der o.g. Konzeption der Caritas H.; vgl. auch LAG Baden-Württemberg, a.a.O., Rn. 77, zitiert nach juris). Zwar mag es manchmal wünschenswert sein und tatsächlich auch so gehandhabt werden, dass eine spezielle Fachberatung durch die sozialpädagogische Familienhelferin erfolgt, doch gehört dies nicht zu ihren vertraglich auszuübenden Tätigkeiten. Für die Eingruppierung sind die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten nicht zu berücksichtigen, sondern lediglich die von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeiten. Entgegen der Ansicht der Beklagten sind die von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeiten nicht vergleichbar mit denen der in der Anmerkung 11 genannten Personengruppen, da sie nicht derart vielgestaltig und umfangreich sind, dass sie über die „Normal“-Tätigkeit eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen hinausgehen. Bei einer Gesamtbetrachtung der von der Mitarbeiterin als SPFH wahrzunehmenden Tätigkeiten kann nicht festgestellt werden, dass diese Tätigkeiten die Anforderungen des Heraushebungsmerkmals „mit schwierigen Tätigkeiten“ im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR erfüllen. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Urteil der 10. Kammer des Arbeitsgerichtes Dortmund vom 19.10.2011 – 10 Ca 2710/11. In der dortigen Stellenbeschreibung der SPFH heißt es unter anderem: „Überwiegend leiden die betreuten Familien an Verhaltensauffälligkeiten, Suchtproblematiken, sowie an psychischen Erkrankungen“ (Rn. 5 des Urteils, zitiert nach juris). Hierauf stellt das Arbeitsgericht Dortmund bei der Bejahung der Verwirklichung des Heraushebungsmerkmals „schwierige Tätigkeiten“ im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 TVöD, besonderer Teil, Anlage C Sozial- und Erziehungshilfe, durch die konkrete SPFH ausdrücklich ab (vgl. Rn. 86 des Urteils, zitiert nach juris). Im Gegensatz hierzu findet sich vorliegend eine solche Charakterisierung der Zielgruppe der SPFH in der Stellenbeschreibung (gerade) nicht. Sie kann daher für den hier zur Entscheidung stehenden konkreten Einzelfall nicht zugrunde gelegt werden. Zwar steht die Mitarbeiterin bei ihrer auszuübenden Tätigkeit nicht innerhalb einer Einrichtung (zusammen mit Kollegen) den Problemen ge-

genüber, sondern wird bei ihren Hausbesuchen alleine in fremdem und immer wechselndem Umfeld mit schwer voraussehbaren Problemen jeweils einer Familie konfrontiert und muss die für ihre Tätigkeit notwendige konstruktive Atmosphäre nicht selten erst herstellen. Jedoch liegt darin noch keine schwierige Sozialarbeitertätigkeit. Zum einen setzt die Tätigkeit einer SPFH nicht notwendig die Qualifikation einer staatlich anerkannten Sozialpädagogin / Sozialarbeiterin voraus (vgl. § 72 SGB VIII; LAG Baden-Württemberg, a.a.O., Rn. 69, zitiert nach juris); sie wird daher in der Praxis auch von Erzieherinnen und sonstigen sozialpädagogischen Fachkräften ausgeübt (LAG Baden-Württemberg, a.a.O., Rn. 54, zitiert nach juris). Zum anderen ist die Sozialpädagogische Familienhilfe für Familien, die dauerhaft überfordert sind durch schwierige, sich gegenseitig verstärkende Lebensbedingungen (also Arbeitslosigkeit, Überschuldung, Isolierung, hohe Kinderzahl) oder durch Strukturkrisen (gewalttätige Eltern, Suchtbelastungen, schwere psychische Leiden) ungeeignet bzw. nicht aussichtsreich (LAG Baden-Württemberg, a.a.O., Rn. 74 u. 76; Münchener Kommentar / Tillmanns, BGB, § 31 SGB VIII, Rn. 3). Auch vom Gesetzeszweck ist bei der Sozialpädagogischen Familienhilfe von der grundsätzlich stabilen und nicht durch schwere Krisen gekennzeichneten Familienstruktur auszugehen (LAG Baden-Württemberg, a.a.O., Rn. 76). Der Betreuungszweck steht im Vordergrund. Extreme Anforderungen stehen diesem Hilfeinsatz entgegen (LAG Baden-Württemberg, a.a.O.). Gesamtschauend hebt sich damit die von der Mitarbeiterin als SPFH ausübende Tätigkeit aus der Normaltätigkeit eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen nicht heraus. Sie kann folglich nicht als schwierige Sozialarbeitertätigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR qualifiziert werden.

Somit ist die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 11 (Entgeltstufe 4) und nicht in die Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR einzugruppieren. Der Zustimmungsersetzungsklage ist daher stattzugeben.

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

2. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO). Vorliegend handelt es sich um eine Entscheidung eines konkreten Einzelfalles unter Beachtung der von der kirchenarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung in Eingruppierungsfällen entwickelten Grundsätze.

### **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, kann gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt werden. 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 103-371 – 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 beim 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

Nowack

Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht

Schardt

Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht