

**Geschäfts-Nr.: AS 04/14**

Verkündet am 21.03.2014

PD Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

# **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Kläger**

**gegen**

MAV

**Beklagte**

**wegen:** Ersetzung der Zustimmung<sup>1</sup>

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schmid und Swacek am 21.03.2014

**für Recht erkannt:**

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

1. Die Klage wird abgewiesen.
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 in die Entgeltgruppe S 11, Entgeltstufe 5 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

Frau D. wurde zum 01.09.2013 beim Kläger als Sozialpädagogin angestellt. Die Einstellung ist befristet und vom Beschäftigungsumfang eine Teilzeitstelle, deren Umfang von der Anzahl der zu Betreuenden abhängt. Sie hat psychisch Kranke bzw. Menschen mit geistiger oder körperlicher Behinderung im Rahmen von ambulant betreutem Wohnen in S. zu betreuen.

Mit Schreiben vom 18.07.2013, Eingang bei der Beklagten am 29.07.2013, beantragte der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung zum 01.09.2013. Die Beklagte beantragte am 31.07.2013, die Frist gemäß § 33 Abs. 2 MAVO um eine Woche zu verlängern. Am 12.08.2013 hat die Beklagte der Einstellung, nicht jedoch der vorgesehenen Eingruppierung zugestimmt. Die Beklagte sieht die von der Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit als eine schwierige an und hält eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 für geboten. Am 09.09.2013 fand das Einigungsgespräch der Parteien statt. Mit Schreiben vom 10.09.2013 verweigerte die Beklagte unter Hinweis auf ihre bisherige Auffassung die Zustimmung.

Frau D. ist aktuell mit einem Beschäftigungsumfang von 35 % im ambulant betreuten Wohnen für psychisch Kranke der Caritas S. angestellt. Sie hat derzeit 3 Personen zu betreuen. Das betreute Einzel- und Paarwohnen ist ein Hilfeangebot zur Förde-

zung der selbstständigen Lebensführung behinderter Personen. Es richtet sich an volljährige Menschen mit wesentlicher geistiger, körperlicher und / oder seelischer Behinderung, die voraussichtlich längere Zeit sozialpädagogische / sozialpsychiatrische Hilfe im Bereich Wohnen benötigen. Die Maßnahme ist für psychisch kranke Menschen gedacht, die aufgrund der Art, Schwere und Dauer der Erkrankung unter seelischen Behinderungen und sozialen Beeinträchtigungen leiden, die aufgrund des chronischen Verlaufs nicht mehr oder noch nicht zu einer selbstständigen Lebensführung in der Lage sind und für solche, die langfristig und mehrfach in psychiatrischen Krankenhäusern behandelt wurden.

Die Aufgaben der Mitarbeiterin sind:

- durch Beratung, motivierende Gespräche, Anleitung und Kontrolle, stützende Maßnahmen die Menschen zu befähigen,
  - individuelle Grundversorgung wie Ernährung und Körperpflege selbstständig und regelmäßig durchzuführen,
  - die alltägliche Lebensführung wie Einkauf, Aufräumen, Umgang mit Geld etc. weitestgehend selbstständig zu bewältigen,
- Maßnahmen zur sozialen Existenzsicherung, Hilfen zur Regelung sämtlicher behördlicher und sonstiger sozialanwaltschaftlicher Angelegenheiten,
- Unterstützen, Begleiten und Vermitteln bei Wohnungssuche und -angelegenheiten,
- Absprache und Durchführung von Arztterminen, Anleitung und Kontrolle der Medikamenteneinnahme,
- Vermittlung und Aufklärung bei dysfunktionaler Kommunikations- und Kontaktgestaltung zum sozialen Umfeld vor dem Hintergrund meist nicht konsensusrealitätsadäquater Wahrnehmungsverarbeitungsmuster der Klientel,
- ziel- und bedürfnisorientierte Erarbeitung einer Tagesstruktur und Freizeitgestaltung, Vermittlung und Begleitung zu Kontakt- und Freizeitangeboten, dabei Vor- und Nachbereitung / Reflexion des Erlebten insg. 45 %
- ambulante Krisenintervention (aufgrund traumatischer Erlebnisse sowie chronisch schwer depressiver oder psychotischer Symptommanifestation reagieren Betroffene auf bereits geringe Belastung häufig mit vor allem suizidalen Krisen, aber auch mit fremdgefährdenden Impulsen) 30 %
- fallbezogene und fallübergreifende Kooperation mit allen ärztlich-psychiatrischen, sozialpsychiatrischen und psychotherapeutischen Akteuren im stationären wie ambulanten Bereich, Kooperationskontakte mit gesetzlichen Betreuer/innen u. a. Leistungserbringern 10 %
- Beratung von Angehörigen der Zielgruppe 5 %
- Hilfeplanung 3 %
- Einzelfalldokumentation / Dokumentation des Betreuungsprozesses 2 %
- fachliche Anleitung und Begleitung der Hilfen aus dem sozialen Umfeld, der allgemeinmedizinischen sowie sozialen Hilfen und deren Koordination 5 %

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 11 einzugruppieren ist. Es könne dabei nicht von einer schwierigen Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12 ausgegangen werden. Allein der Umstand, dass die Mitarbeiterin mit behinderten Menschen bzw. psychisch kranken Menschen zu tun habe, genüge dafür nicht. Menschen mit solchen Beeinträchtigungen seien nicht in der Ziffer 11 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 aufgenommen worden. Es müsse auch berücksichtigt werden, dass die Anlage 33 von einer einrichtungsbezogenen Betrachtung ausgehe, was sich auch aus den aufgeführten Beispielen erkennen lasse. Abgestellt werde dabei auf Behinderte und psychisch Kranke, die nicht mehr im häuslichen Bereich betreut werden können. Bei der Mitarbeiterin gehe es gerade darum, dass sie die Unterstützung im häuslichen Umfeld biete. Es müsse auch gesehen werden, dass das Tatbestandsmerkmal „schwierige Tätigkeit“ nicht identisch sei mit dem „Fachdienst“ der früher geltenden Regelung. Die Haupttätigkeit der Mitarbeiterin liege in der Beratung, wobei die Mitarbeiterin aber keine schwierige Fachberatung zu erbringen habe.

**Der Kläger beantragt:**

die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D. in Entgeltgruppe S 11, Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 5) zu ersetzen.

**Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, die Arbeit mit psychisch Kranken sei bis zum 01.01.2011 als besonders schwierige Tätigkeit anerkannt gewesen. Hieran habe sich auch danach nichts geändert. Aus den Aufgaben und der Zielgruppe ergebe sich, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin einer schwierigen Fachberatung entspreche und durch die intensive Betreuung sogar darüber hinaus gehe.

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

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

#### **I.**

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 somit 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 und Abs. 3 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung, falsche Eingruppierung nach AVR, verweigert. Die Beklagte hat am 31.07.2013 Antrag auf Verlängerung der Frist nach § 33 Abs. 2 MAVO um eine Woche gestellt. Der Kläger hat die Frist antragsgemäß verlängert. Am 12.08.2013, somit innerhalb der verlängerten Frist, hat die Beklagte unter Hinweis, dass die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 12 einzugruppieren sei, ihre Zustimmung verweigert. Die Einigungsverhandlung vom 09.09.2013 blieb ohne Erfolg.

#### **II.**

1.

Die Klage ist aber nicht begründet, weil die vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 Anhang B Anlage 33 der AVR nicht zutreffend ist, da darüber hinaus auch die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 12 gegeben sind.

2.

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 oder interpretationsbedürftiger Vergütungsmerkmale auf den Einzelfall zutreffend erfolgt (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Aufl., § 35, Rn. 5).

a. Maßgebend für die Eingruppierung ist im vorliegenden Verfahren die AVR, da der Kläger dem deutschen Caritasverbands angehört. Die Mitarbeiterin D. 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.

b. Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht, wobei die gesamte auszuübende Tätigkeit in den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen ein Tätigkeitsmerkmal oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen (Anlage 1 I (b) i. V. m. § 1 Abs. 2 Anlage 33 AVR).

c. 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 nach tatsächlichen Gesichtspunkten eine 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 07/12 und 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 D. übertragenen Aufgaben sind alle darauf ausgerichtet, die behinderten Menschen, für die sie verantwortlich ist, dabei zu unterstützen, dass es ihnen möglich wird, ihr Leben selbstständig zu gestalten. Alle beschriebenen Einzelaufgaben dienen diesem Ziel. Es ist daher nicht möglich, innerhalb der Einzelaufgaben solche herauszunehmen, die nicht im Zusammenhang mit dieser Zielsetzung stehen. Es ist somit von einem einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen.

3.

Die Mitarbeiterin D. erfüllt unstreitig die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 11 „Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“. Frau D. ist Diplom-Sozialpädagogin. Sie arbeitet mit volljährigen Menschen mit wesentlicher geistiger, körperlicher und / oder seelischer Behinderung. Die Unterstützung dieser Menschen in allen Bereichen der täglichen Lebensführung ist ihre Aufgabe. Dies entspricht einer typischen Tätigkeit einer Sozialpädagogin.

4.

Bei der Mitarbeiterin D. 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 Tätigkeit wird in der Anmerkung 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 Anhang B zur Anlage 33 durch konkrete Beispiele (Regelbeispiele) näher erläutert, wobei die dort aufgeführten Tätigkeiten nicht abschließend sind. Trifft eines der dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmale zu, dann ist ohne weiteres von einer schwierigen Tätigkeit auszugehen. Wird kein Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist auf den allgemeinen Begriff zurückzugreifen, wobei aber dann dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispiele aus zu erfolgen hat (BAG, Urteil vom 20.03.1996, 4 AZR 967/94; Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012, AS 19/11). Schwierige Tätigkeiten liegen danach vor, wenn sie sich aus der Normaltätigkeit herausheben, wenn im Vergleich zu den einfachen Arbeiten ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartige qualifizierte Fähigkeiten gefordert sind oder besondere Anforde-

rungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit gestellt werden (BAG, Urteil vom 10.12.1975, 4 AZR 41/75; Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 26.08.2011, AS 11/11). Da vorliegend die von der Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu betrachten ist (vgl. oben II.2.c.), ist es ausreichend, wenn das Heraushebungsmerkmal innerhalb des Arbeitsvorgangs in einem rechtlich erheblichen Ausmaß vorliegt (BAG, NZA-RR 2008, 189; Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012, AS 19/11). Auf den genauen Umfang oder gar ein Überwiegen der das Heraushebungsmerkmal erfüllenden Tätigkeit kommt es nicht an (BAG, NZA-RR 2009, 651; Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012, AS 19/11).

Die von der Mitarbeiterin auszuübende Tätigkeit wird von keinem der in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 AVR genannten Beispiele erfasst. Insbesondere kann, entgegen dem Vorbringen der Beklagten, auch nicht von einer schwierigen Fachberatung (Anmerkung 11f) oder einer eigenverantwortlichen Tätigkeit (Anmerkung 11h) ausgegangen werden.

Aber die von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeiten entsprechen in ihrer Wertigkeit den in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR aufgeführten Beispiele für „schwierige Tätigkeiten“. Wie bei den aufgeführten Tätigkeiten hat sie mit Menschen zu tun, die typischerweise mit besonders vielgestaltigen oder umfangreichen Problemen belastet sind (BAG, NZA-RR 2009, 651 [653]; Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012, AS 19/11). Die zu Betreuenden sind Menschen mit wesentlicher geistiger, körperlicher und / oder seelischer Behinderung. Zu den Aufgaben der Mitarbeiterin gehört nach der Stellenbeschreibung des Klägers in einem Umfang von 30 % die ambulante Krisenintervention, da aufgrund traumatischer Erlebnisse sowie chronisch-depressiver oder psychotischer Symptommanifestation diese Personen auf geringe Belastungen häufig mit vor allem suizidalen Krisen, aber auch mit fremdgefährdenden Impulsen reagieren. Menschen in derartigen Ausnahmesituationen zu betreuen, ist eine besondere Herausforderung.

## 5.

Die Gesamtbetrachtung der von der Mitarbeiterin zu erbringenden Tätigkeiten ergibt, dass diese den Anforderungen an das Heraushebungsmerkmal „schwierigen Tätig-



keiten i. S. d. Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR erfüllen.

Die Klage ist somit abzuweisen, weil die vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11 nicht zutreffend ist.

### **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, Tele-

fax: 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

Schmid

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Swacek

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht