Geschäfts-Nr.: AS 04/15

Verkündet am 22.05.2015

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle

Diözese ROTTENBURG-STUTTGART

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Klägerin

Proz.-Bev.:

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

Proz.-Bev.:

wegen: Ersetzung der Zustimmung[1]

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 Staiber am 22.05.2015

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

für Recht erkannt:

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau G. als Abteilungsleiterin des Berufs-Bildungs-Bereichs nach Entgeltgruppe S 12, Stufe 5 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR wird ersetzt.

2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Abteilungsleiterin ihres Berufs-Bildungs-Bereiches.
Frau G. ist seit 1984 Mitarbeiterin der Klägerin. Sie hat eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin gemacht, die sie 1988 abgeschlossen hat. In der Folge war sie als Heilerziehungspflegerin bei der Klägerin stets in Teilzeit beschäftigt. Aktuell beträgt ihr Beschäftigungsumfang 27 Stunden. Neben ihrer Beschäftigung als Heilerziehungspflegerin begann sie ein Studium zur Sozialarbeiterin, das sie im Februar 2003 als Diplom-Sozialarbeiterin (FH) abgeschlossen hat. Nach Abschluss des Studiums war die Mitarbeiterin weiterhin als Heilerziehungspflegerin beschäftigt. Zum 01.04. 2011 hat sie sich um die Stellvertreterstelle des Leiters des Berufs-Bildungs-Bereichs erfolgreich beworben. Sie wurde in die Entgeltgruppe S 11 eingruppiert. Diese Eingruppierung wurde rückwirkend in die Entgeltgruppe S 12 geändert, nachdem aufgrund einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart, dem ein vergleichbarer Sachverhalt zu Grunde gelegen hat, die von der Mitarbeiterin ausgeübte Tätigkeit als schwierige Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12 angesehen worden ist. Nachdem dem Leiter dieses Bereichs zum 01.10.2013 eine andere Aufgabe übertragen worden ist, wurde der Mitarbeiterin die Leitung dieses Bereichs übertragen.

Am 25.09.2013 hatte die Klägerin Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 12 Stufe 5 gestellt. Die Beklagte hat am 01.10.2013 die Zustimmung mit der Begründung verweigert, dass eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 15 zu erfolgen habe, weil es sich um eine Tätigkeit handle, die durch ihre besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 herausrage. Nachdem das Einigungsgespräch vom 10.12.2013 ohne Ergebnis geblieben ist, verabredeten die Parteien eine Fortsetzung des Einigungsgesprächs. Die Klägerin teilte vor dem weiteren Einigungsgespräch der Beklagten mit, dass sie der Mitarbeiterin eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 200 € bezahle. Die Fortsetzung des Einigungsgespräch am 28.01.2014 blieb weiterhin ohne Erfolg.
Die Stelle der Mitarbeiterin wird wie folgt beschrieben:

Die Aufgabenbeschreibung benennt die wesentlichen Aufgabenfelder und Verantwortlichkeiten, die in der Funktion der zuständigen Leitung wahrzunehmen sind. Dabei spiegelt sie den gegenwärtigen Stand der Organisation wieder, in welche die zuständige Leitung im Bereich Arbeit und Bildung der Klägerin eingegliedert ist. Die Tätigkeit der zuständigen Leitung orientiert sich am Bedarf der Menschen mit Behinderung und der sie begleitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an den Erfordernissen des Umfeldes. Sie ist bestimmt von äußeren und inneren Faktoren wie den strategischen Zielen und den Leitsätzen der Klägerin, den personellen und finanziellen Ressourcen, den gesetzlichen Vorschriften, den Vorgaben der Richtlinien, den Erfordernissen einer ordnungsgemäßen Verwaltung und den Entwicklungen des Qualitätsmanagements. Die Aufgabenbeschreibung legt den Aufgabenbereich in allgemeiner Form fest. Die Konkretisierung findet in jährlichen Zielgesprächen zwischen der Bereichsleitung und den jeweiligen Leitungen statt. Die nachfolgende Auflistung der Aufgaben erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist deshalb nicht ausschließlich. Die Aufgabenbeschreibung ist nicht Bestandteil der dienstvertraglichen Vereinbarung. Sie ist im Rahmen des Direktionsrechts veränderbar. Dienstgeber und die Bereichsleitungen sind verpflichtet, die jeweiligen Leitungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

- Die jeweilige Leitung untersteht der Bereichsleitung Arbeit und Bildung und deren übergeordneten Stellen gemäß dem gültigen Organigramm der Klägerin.
- Die Leitung ist gegenüber allen nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weisungsberechtigt. Die werkstattbezogenen Fachdienste und örtlichen Sozialdienste sind organisatorisch an die Leitung angebunden.
- Die Vertretung im Falle der Abwesenheit wird in Abstimmung mit der Bereichsleitung festgelegt.
- Zur Erfüllung der nachfolgend genannten Aufgaben ist eine gedeihliche Zusammenarbeit mit verschiedenen Stellen innerhalb der Klägerin und darüber hinaus mit anderen Gesellschaften und der Holding notwendig. Die im Rahmen des Qualitätsmanagements geregelten Abläufe bieten hierfür die Grundlage.

- Führen des zugeordneten Bereiches im Einklang mit den Leitsätzen der Klägerin sowie der Entwicklung und Umsetzung von innovativen Betreuungs- und Entwicklungskonzepten.
- Die Qualität von Leitung und Führung hängt neben der Qualifikation und Ausbildung von der Persönlichkeit der Führungskraft ab. Führung umfasst auch die Werthaltungen und Einstellungen eines Menschen, die Art und Weise, wie jemand sich selbst und anderen begegnet. Führung beinhaltet die Fähigkeit, Menschen wahrzunehmen und zu begleiten, sie zu motivieren und zu begeistern, Menschen in ihrer Individualität Wert zu schätzen und ihre Potenziale zu entwickeln. Orientierung geben dabei die Grundsätze der Klägerin. Die Grundsätze mit dem Anforderungsprofil liegen der Aufgabenbeschreibung bei.

Wegen den weiteren Einzelheiten der leitungsbezogenen Aufgaben wird auf die Anlage zur Klage Bezug genommen.

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

Die Klägerin bringt vor, die Beklagte verweigere ihre Zustimmung zu Unrecht. Die Mitarbeiterin übe eine Tätigkeit aus, die ihrer Ausbildung als Sozialarbeiterin / Sozialpädagogin entspreche. Da zu ihren Aufgaben auch die Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter gehöre – ihr seien 10 Beschäftigte unterstellt und zugeordnet, die in die Entgeltgruppen S 6 bis S 8 eingruppiert seien – lägen bei ihr auch die Voraussetzungen einer schwierigen Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12 vor. Nicht erfüllt seien darüber hinaus jedoch die Anforderungen besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Entgeltgruppe S 15. Dieses Tätigkeitsmerkmal beziehe sich auf die fachliche Qualifikation der Beschäftigten. Es werde ein Wissen und Können verlangt, das die Anforderungen der Entgeltgruppe S 12 in gewichtiger Weise übersteige. Die erhöhte Qualifikation könne sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder gleichwertigen Qualifikationen. Es gehöre grundsätzlich zum Berufsbild des Sozialarbeiters, Menschen mit Behinderungen und Einschränkungen Hilfe bei der Lebensbewältigung zu geben. Im vorliegenden Verfahren liege keine Tätigkeit vor, die die schwierige Tätigkeit der Leitung noch besonders heraushebe. Auch könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Voraussetzungen einer herausgehobenen Bedeutung gegeben seien. Die Klägerin habe der Mitarbeiterin in Kenntnis der rechtlichen Situation und in Anerkennung ihrer Leistung eine monatliche Zulage zugebilligt. Dies deshalb, weil die Übertragung der neuen Tätigkeit zu keiner

höheren Bewertung führe, die Mitarbeiterin aber aufgrund der größeren Verantwortung eine finanzielle Anerkennung erhalten solle.

Die Klägerin beantragt: die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau G. als Abteilungsleiterin des Berufs-Bildungs-Bereichs nach Entgeltgruppe S 12, Stufe 5 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, zwischen den Parteien bestehe kein Streit darüber, dass die Mitarbeiterin als Sozialpädagogin mit einschlägiger Tätigkeit eine schwierige Tätigkeit ausübe. Ab 01.10.2013 müsse aber davon ausgegangen werden, dass ab diesem Zeitpunkt der Mitarbeiterin Tätigkeiten übertragen worden seien, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 herausheben würden. Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ergebe sich schon daraus, weil die Mitarbeiterin bei der Erstellung des Wirtschaftsplans und der Überwachung der laufenden Einnahmen- und Ausgabensituation mitwirken müsse. Auch die Wahrnehmung der Unternehmerpflichten im Verantwortungsbereich stelle eine Steigerung der Schwierigkeit gegenüber dem Maß der Regelbeispiele für die Eingruppierung nach S 12 dar. Dies gelte auch für die leistungsbezogenen Aufgaben wie Profilierung der Arbeits- und Betreuungsangebote, Überprüfung der Bauwerke und Entscheidung über Instandhaltung und Investitionen. Es müsse darüber hinaus berücksichtigt werden, dass zu den beschäftigtenbezogenen Aufgaben gehöre, dass die Angebote im Bereich der Berufsbildung in enger Zusammenarbeit mit den vertraglichen Kooperationspartnern zu organisieren seien. Die Komplexität der Aufgabe der Mitarbeiterin erhöhe sich auch durch die Zahl der Mitarbeiterinnen, die ihr zugeordnet seien. Die besondere Bedeutung der übertragenen Tätigkeit ergebe sich schon aus der Bedeutung des Berufsbildungsbereichs. Die Klägerin gehe selbst davon aus, dass ein gut funktionierender Berufsbildungsbereich die Zukunft der Arbeitsangebote der Klägerin sichere.

Bei einem neuen Eingruppierungsverfahren müsse darüber hinaus überprüft werden, ob nicht die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe S 17 Nr. 5 oder gar der S 18 vorlägen, weil sich die Tätigkeit zu mehr als der Hälfte durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebe.

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

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

1. Die Klage ist zulässig, ihr liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zu Grunde. Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben.
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.
Auch die Einigungsverhandlung zwischen den Parteien wurde durchgeführt. Eine Einigung konnte dabei nicht erzielt werden. Die Beklagte hat innerhalb der vorgegebenen Frist die Zustimmung endgültig verweigert.
Für die Erhebung der Ersetzungsklage sieht § 33 Abs. 4 MAVO keine Frist vor. In einem solchen Fall ist der Dienstgeber aufgrund des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit gehalten, das Kirchliche Arbeitsgericht unverzüglich anzurufen.

Gegen diese Pflicht hat die Klägerin im vorliegenden Verfahren verstoßen, nachdem die Einigungsverhandlung am 28.01.2014 endgültig gescheitert war.
Ein derartiger Verstoß führt aber nicht zur Unzulässigkeit der Zustimmungsersetzungsklage.
Die Mitarbeitervertretung muss diese Verzögerung nicht einfach hinnehmen, sondern hätte die Möglichkeit gehabt, wegen des Verstoßes das Kirchliche Arbeitsgericht anzurufen.

II.

Die Klage ist auch begründet.

1.
Die von der Klägerin für die Mitarbeiterin G. vorgesehene Eingruppierung nach Entgeltgruppe S 12, Stufe 5, Anhang B der Anlage 33 der AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbands (AVR).

2.
Die Eingruppierung ist die Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen nach seiner Einstellung / Tätigkeitsaufnahme auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (Kirchliches Arbeitsgericht Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 25.03.2011, AS 02/11).
Die Mitarbeiterin war neu einzugruppieren, weil ihr zum 01.10.2013 eine neue Aufgabe übertragen worden ist. Ihr wurde die Leitung des Berufs-Bildungs-Bereichs übertragen. Ein Spezialfall der Eingruppierung ist die Umgruppierung, die dann durchzuführen ist, wenn sich die übertragenen Aufgaben ändern (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Auflage, § 35, Rn. 20). Sie erfolgt durch Eingruppierung in die in einer kircheneigenen Vergütungsregelung (KODA und AVR) vorgesehene Gruppeneinteilung. Die Eingruppierung erschöpft sich in der Anwendung in sich bestimmter und einer festgelegten Vergütungs- / Entgeltgruppe zugeordneter Einreihungsmerkmale und ist somit kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern

Rechtsanwendung (Kirchliches Arbeitsgericht Diözese Rottenburg-Stuttgart, a. a. O.; Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Auflage, § 35, Rn. 6).

3.
Für die Eingruppierung der Mitarbeiterin sind die AVR in der zum Zeitpunkt der Eingruppierung geltenden Fassung maßgeblich. Nach § 1 Abs. 2 Anlage 33 der AVR i. V. Anlage 1 – I (b) der AVR wird der Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen.

4.
Die Mitarbeiterin G. ist im Berufsbildungsbereich tätig. Dieser Bereich ist dem Sozialdienst zuzurechnen, weshalb die Eingruppierung nach der Anlage 33 der AVR „Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“ zu erfolgen hat. Darüber besteht zwischen den Parteien auch Einigkeit.
Die Anlage 33 der AVR hat in der ab 01.01.2011 geltenden Fassung für die im vorliegenden Verfahren zu entscheidende Frage folgenden Wortlaut:

S 12

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.

S 15

7. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

Der Unterschied der beiden Entgeltgruppen besteht darin, dass sich die Tätigkeiten für die Entgeltgruppe S 15 durch das Heraushebungsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ mit einem Umfang von mindestens einem Drittel aus der Entgeltgruppe S 12 herausheben muss.

5.
Die Tätigkeit der Mitarbeiterin ist als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu werten. Für die Beurteilung entscheidend ist in diesem Zusammenhang, ob alle Tätigkeiten einem Arbeitsergebnis dienen. Nur wenn es möglich ist, Tätigkeiten von unterschiedlicher Wertigkeit abzutrennen, werden diese nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst (BAG, Urteil vom 25. August 2010, 4 AZR 5/09; Kirchliches Arbeitsgericht Diözese Rottenburg Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012, AS 19/11).

Die von der Mitarbeiterin G. auszuübende Tätigkeit ist auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet, nämlich auf eine erfolgreiche Leitung des Berufsbildungsbereichs. Die geforderte Tätigkeit wird in der Aufgabenbeschreibung wie folgt formuliert: „Die Tätigkeit der zuständigen Leitung orientiert sich am Bedarf der Menschen mit Behinderung und der sie begleitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an den Erfordernissen des Umfeldes. Sie ist bestimmt von äußeren und inneren Faktoren wie den strategischen Zielen und den Leitsätzen der Klägerin, den personellen und finanziellen Ressourcen, den gesetzlichen Vorschriften, den Vorgaben der Richtlinien, den Erfordernissen einer ordnungsgemäßen Verwaltung und den Entwicklungen des Qualitätsmanagements.“ Alle darüber hinaus beschriebenen Einzeltätigkeiten dienen diesem Arbeitsergebnis und sind nach tatsächlichen Gesichtspunkten nicht weiter aufteilbar.

6.
Die Mitarbeiterin ist Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung. Sie übt eine entsprechende Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR aus. Die Anforderungen der Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 sind nach der zutreffenden übereinstimmenden Auffassung der Parteien erfüllt. Bei ihrer Tätigkeit handelt es sich um eine schwierige Tätigkeit im Sinne des Heraushebungsmerkmals der Entgeltgruppe S 12. In den Anmerkungen 11 Ziffer f) zu den Tä-

tigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 12 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33) wird als schwierige Tätigkeit eine schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit angesehen. Dieses Merkmal erfüllt die Mitarbeiterin. Ihr sind 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klägerin zugeordnet, für die sie zumindest die Fachaufsicht hat. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in die Entgeltgruppen S 6 bis S 8 eingruppiert. Nicht nur deren Tätigkeit muss von der Mitarbeiterin koordiniert werden. In diesem Zusammenhang ist vor allem zu berücksichtigen, dass der Berufs-Bildungs-Bereich der Klägerin in gleichberechtigter Kooperation mit den Werkstattträgern der Stiftung L. Holding und der L. Service GmbH die „Arbeitswelten“ bilden. Es gehört zu den beschäftigungsbezogenen Aufgaben der Mitarbeiterin, sich mit den Kooperationspartnern abzustimmen und strategische Ziele zu vereinbaren. Es handelt sich um überbetriebliche koordinierende Aufgaben, die besondere Anforderungen verlangen.

7.

Die Mitarbeiterin erfüllt darüber hinaus aber nicht das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 7. Voraussetzung hierfür wäre, dass die Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

Bei der Beurteilung dieses Tätigkeitsmerkmals kann auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zurückgegriffen werden, da die AVR-Regelung stark an Regelungen des TVöD angelehnt ist. Das Tätigkeitsmerkmal bezieht sich nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die fachliche Qualifikation des Angestellten (BAG, Urteil vom 4. September 1996, 4 AZR 177/95). Verlangt wird ein Wissen und Können, das die Anforderungen der Entgeltgruppe S 12 in gewichtiger Weise übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa Spezialkenntnissen. Dabei muss sich die Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, so dass diese nicht etwa deswegen als besonders schwierig im Tarifsinne angesehen werden kann, weil sie unter belastenden Bedingungen geleistet werden muss (BAG, Urteil vom 25. Februar 2009, 4 AZR 20/08).

a.

Das Tatbestandsmerkmal, dass sich die Tätigkeit der Mitarbeiterin durch ihre Bedeutung aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 12 heraushebt, ist nach Auffassung des Kirchlichen Arbeitsgerichts gegeben.

Die gesteigerte Bedeutung kann sich aus der Art und / oder der Größe des Aufgabengebiets sowie aus der Tragweite für den innerdienstlichen Bereich und die Allgemeinheit ergeben (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 03.11.2014, 1 Sa 9/14, betreffend die Eingruppierung einer Sozialarbeiterin).

Der Mitarbeiterin obliegen im Rahmen ihrer leistungsbezogenen Aufgaben auch solche, die über die Aufgaben hinausgehen, die ein Sozialarbeiter üblicherweise zu erbringen hat. Es gehört zu ihren Aufgaben bei der Erstellung des Wirtschaftsplanes mitzuwirken. Sie hat darüber hinaus eine Investitionsplanung unter Berücksichtigung der Ausrichtung ihres Bereichs zu erstellen. Sie muss die laufende Einnahmen- und Ausgabensituation überwachen. Zu ihren Aufgaben gehört es auch, die Koordination mit den beiden weiteren Partnern abzustimmen, wobei in diesem Zusammenhang der Klägerin als mit Abstand größtem der drei Kooperationspartner die Führungsrolle zukommt.

b.

Voraussetzung ist jedoch, dass beide Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 15 erfüllt werden. Die Voraussetzung, dass sich die Tätigkeit der Mitarbeiterin auch durch besondere Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt, ist nicht gegeben.

Dieses Merkmal bezieht sich auf die fachliche Qualifikation der Mitarbeiterin. Es wird ein Wissen und Können verlangt, das die Anforderungen der Entgeltgruppe S 12 in gewichtiger Weise übersteigt. Wie bereits ausgeführt, kann sich diese erhöhte Qualifikation im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation.

In diesem Zusammenhang ist die bisherige berufliche Tätigkeit der Mitarbeiterin von besonderer Bedeutung. Frau G. ist seit 1984 bei der Klägerin im Sozialbereich tätig. Bei der langen Beschäftigungszeit ist aber zu berücksichtigen, dass sie bis zum 01.04.2011 die Tätigkeit einer Heilerziehungspflegerin ausgeübt hat. Auch nach Ab-

schluss ihres Studiums zur Sozialarbeiterin im Jahre 2003 war sie bis zum Wechsel in den Berufsbildungsbereich als Heilerziehungspflegerin tätig.
Das Wissen und Können und die sich daraus ergebenden Erfahrungen sind aber an der Tätigkeit einer Sozialarbeiterin zu messen und nicht an der einer Heilerziehungspflegerin. Die Tätigkeit einer Sozialarbeiterin ist umfassender und in der Regel mit einer höheren Verantwortung verbunden. Tatsächlich hat die Mitarbeiterin nur etwa zweieinhalb Jahre die Tätigkeit einer Sozialarbeiterin ausgeübt.
Da sich die Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben muss, kann aber nicht allein auf die Dauer der Beschäftigung als Sozialarbeiterin abgestellt werden. Es ist zu beachten, dass der Mitarbeiterin die Tätigkeit übertragen werden konnte, obwohl sie erst verhältnismäßig kurz in diesem Bereich tätig war und über keine Spezialausbildung oder Zusatzqualifikation verfügt.
Schon die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 verlangt die Ausübung einer schwierigen Tätigkeit. Diese Voraussetzung wurde für die Mitarbeiterin aufgrund der Bejahung einer schwierigen fachlich koordinierenden Tätigkeit bejaht. Daraus ergibt sich, dass für die Eingruppierung nach der Entgeltgruppe S 15 an die Schwierigkeit der Tätigkeit besonders hohe Anforderungen zu stellen sind. Die Rechtsprechung verlangt eine erhebliche Steigerung der Qualifikation in der Breite und Tiefe der Kenntnisse und Fähigkeiten des Mitarbeiters (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, a. a. O.). Die Mitarbeiterin hat auch Leitungsaufgaben zu erfüllen, weshalb ihre Tätigkeit, wie oben ausgeführt, von besonderer Bedeutung ist. Es kann aber nicht unberücksichtigt bleiben, dass ihre gesamten Erfahrungen im maßgeblichen Bereich erst von verhältnismäßig kurzer Dauer sind und sich auf die Aufgabe der Stellvertreterin im Berufs-Bildungs-Bereich beschränken.

Der Berufs-Bildungs-Bereich ist, wie drei weitere Arbeitsbereiche und drei Förder- und Betreuungsbereiche, dem Leitungsteam Bereich Arbeit und Bildung der Klägerin zugeordnet. Die Bereichsleiter, die alle für ihren Bereich auch Leitungsaufgaben haben, sind alle in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert. Die Leitungsfunktion ist bei der Beurteilung der besonderen Bedeutung der Tätigkeit zu beachten. Für die Beurteilung der besonderen Schwierigkeit kommt ihr ein weit geringeres Gewicht zu.
Nach Auffassung des Kirchlichen Arbeitsgerichts kommt dem Umstand, dass der Mitarbeiterin die Aufgabe trotz ihrer verhältnismäßig geringen und auf nur einen Auf-

gabenbereich der Tätigkeit eines Sozialarbeiters beschränkten Erfahrung übertragen werden konnte, ein größeres Gewicht zu.
Dies genügt aber nicht für die Annahme, dass sich die Tätigkeit durch deren besondere Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

8.
Unter Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer ist die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 12, Entgeltstufe 5, 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 Arbeitsgerichthof 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	Staiber
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht