

Geschäfts-Nr.: AS 12/16

Verkündet am 21.10.2016

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

wegen: Ersetzung der Zustimmung¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Swacek und Wetzels am 21.10.2016

für Recht erkannt:

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

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S. in Entgeltgruppe S 11b, Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 1) ab 01.04.2016 wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger begehrt im vorliegenden Verfahren die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin der Psychologischen Familien- und Lebensberatung (PFL) in F. in die Entgeltgruppe S 11b Entgeltstufe 1 des Anhang B der Anlage 33 AVR.

Die Mitarbeiterin S. ist Sozialarbeiterin / Sozialpädagogin und seit dem 17.08.2015 als Berufsanfängerin beim Kläger angestellt. Nachdem sie zunächst in der „Bedarfsorientierten Erstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge“ in W. beschäftigt war, wechselte sie auf ihren Wunsch zur Psychologischen Familien- und Lebensberatung (PFL) in F. Sie arbeitet in dem Arbeitsbereich Erziehungsberatung, Trennungs- und Scheidungsberatung sowie im Bereich der Frühen Hilfen und Prävention. Dieser Arbeitsbereich ist mit 5,5 Arbeitsstellen ausgestattet. Unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung sind insgesamt 8 Personen beschäftigt.

Die Psychologische Familien- und Lebensberatungsstelle wird vor allem im Bereich der Trennungs- und Scheidungsberatung (§§ 17, 18 SGB VIII) tätig. Dies beruht auf einer Vereinbarung mit dem B.-Kreis für den Versorgungsbereich des Altkreises T. bzw. dem Dekanat F. als Erziehungsberatungsstelle. In das Kinderschutzkonzept des Landkreises ist die Beratungsstelle eingebunden. Die Mitarbeiter der Beratungsstelle gelten als „insoweit erfahrene Fachkraft“ im Sinne von § 8b SGB VIII. Die Entscheidungskompetenz in diesem Bereich obliegt dem Jugendamt, das bei einem

Verdacht auf Gefährdung des Kindeswohls zu benachrichtigen ist und sodann die notwendigen Schritte veranlasst.

Die Anmeldungen für die Beratungen gehen beim Sekretariat ein und werden dort entsprechend dem Anmeldekalender zugeteilt. Bei dieser Zuteilung wird in Bezug auf die Mitarbeiterin S. darauf geachtet, dass dieser möglichst keine Fälle mit Migrationshintergrund zugeteilt werden.

Ihre Tätigkeit umfasst im Wesentlichen die Durchführung von Erstgesprächen, auch Online-Beratung, die selbstständige Übernahme von Außenterminen, mit Außensprechstunden, Spiel- und Verhaltensbeobachtungen, Elterngespräche im häuslichen Umfeld, im Kindergarten oder in der Schule; Durchführung von Informationsveranstaltungen, in Einzelfällen die Übernahme von Notfällen (Suizidgefahr, akute Schulverweigerung, Ausreißen, Alkohol- und Drogenkonsum).

Bei ihrer Tätigkeit können die Mitarbeiter auf die regelmäßige Intervention im Beratungsteam, die ständige fachärztliche Konsultation (Psychiatrie) und im Jahr auf 6 Supervisionstermine unterstützend zurückgreifen.

Der Kläger stellte mit Nachtrag zum Dienstvertrag vom 07.03.2016 Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung ab 01.04.2016 in die Entgeltgruppe S 11b, Entgeltstufe 1, Anhang B, Anlage 33 AVR. Die Beklagte hat mit Schreiben vom 10.03.2016 der Beschäftigung zugestimmt, die Zustimmung zur Eingruppierung aber verweigert. Die Beklagte sieht die Tätigkeit als eine schwierige Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12 an. Am 04.04.2016 fand das Einigungsgespräch zwischen den Parteien statt. Mit Schreiben vom gleichen Tag hat die Beklagte unter Hinweis auf ihr bisheriges Vorbringen die Zustimmung verweigert.

Mit der vorliegenden Klage vom 12.08.2016 begehrt der Kläger die verweigerte Zustimmung zu ersetzen.

Dazu bringt der Kläger vor, die Mitarbeiterin arbeite in einem komplexen Arbeitsfeld mit zum Teil auch schwieriger Klientel. Die Arbeit sei anspruchsvoll und erfordere ein gehöriges Maß an Empathie. Es handele sich dabei jedoch nicht um eine „schwierige Tätigkeit“ im Sinne der Entgeltgruppe S 12. Es seien keine Tätigkeiten zu erbringen, die in den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33) Hochziffer 11 aufgeführt seien. Die Mitarbeiterin müsse

zwar damit rechnen, dass in der zu beratenden Familie ein alkoholabhängiges Familienmitglied vorhanden ist, dies sei jedoch keine Beratung von Suchtmittelabhängigen. Auch leide der überwiegende Teil der zu beratenden Personen nicht an Suchterkrankungen, psychischen Erkrankungen oder ähnlich schwerwiegenden Umständen. Dies sei ein erheblicher Unterschied zu den Fällen, die dem Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg (I MAVO 01/15) zu Grunde gelegen hätten. Dort sei ausdrücklich ausgeführt, dass sich in den zu betreuenden Familien grundsätzlich mehr als eine Person mit einer psychischen Störung befinde.

Der Kläger beantragt: Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin S. in die Entgeltgruppe S 11b Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 1) ab 01.04.2016 zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, an die Tätigkeit als Sozialarbeiterin / Sozialpädagogin in Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstellen würden sehr hohe Anforderungen gestellt. Man habe ein breites Aufgabenspektrum, das ein hohes Maß an Fachkompetenz und Wissen erfordere. Man müsse über Kenntnisse in Soziologie, Familienpsychologie, Psychiatrie, Gruppendynamik, Pädagogik verfügen und diese miteinander verbinden können. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin sei durch folgende Merkmale gekennzeichnet: akute Krisen- und Konfliktsituationen in Familien, Gewalt in der Erziehung und im Familienleben, Leistungsüberforderung, Zunahme von psychischer Erkrankung im Kindesalter und bei den Eltern, hoch konflikthafte Trennungs- und Scheidungssituationen, „latente“ Kindeswohlgefährdungssituationen, verstärktes Mobbing in der Schule, Zunahme von psychosomatischen Störungen bei Jugendlichen, Zunahme von jungen Müttern. Es sei zwar richtig, dass die Mitarbeiterin keine Entscheidung zur Vermeidung auf Gefährdung des Kindeswohls zu treffen habe, die schwierige Tätigkeit bestehe jedoch darin, eine oft bereits seit Jahren latent bestehende Gefährdungssituation zu reduzieren. Die Landesarbeitsgemeinschaft Erziehungsberatung Baden-Württemberg habe bereits 2009 festgestellt, dass die Erziehungsberatung aus der Jugendhilfe heraussteche und eine Brücke zur Kinder- und Jugendpsychiatrie zu den niedergelassenen Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten bilde. Dies erfordere die genaue Kenntnis dieser Systeme und besondere

Kompetenzen im Bereich Diagnostik und Therapie von psychischen Störungsbildern und Krankheiten. Nach Auffassung der Landesarbeitsgemeinschaft Erziehungsberatung Baden-Württemberg seien die dort beschäftigten Sozialarbeiter / Sozialpädagogen in die Entgeltgruppen S 15 oder sogar S 17 einzugruppieren.

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

Entscheidungsgründe

I.

1. Die Klage ist zulässig.

a. 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).

b. Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt. Die Beklagte hat ihre Zustimmung zur Eingruppierung innerhalb der Fristen von § 33 Abs. 2 und Abs. 3 MAVO unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung aufgrund falscher Eingruppierung nach der AVR, verweigert.

Da § 33 Abs. 4 MAVO keine Frist zur Klageerhebung vorschreibt, steht die Tatsache, dass der Kläger die Klage nicht unverzüglich erhoben hat, der Zulässigkeit nicht entgegen.

II.

1. Die Klage ist auch begründet.

a. Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung für die Mitarbeiterin S. in die Entgeltgruppe S 11b, Entgeltstufe 1, Anhang B, Anlage 33 AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbands (AVR).

Auf das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin ist die AVR des Deutschen Caritasverbandes anzuwenden. Die Mitarbeiterin ist im Sozialdienst tätig, weshalb für die Eingruppierung die Anlage 33 der AVR anzuwenden ist.

Über die Anwendung dieser Anlage besteht zwischen den Parteien auch keine Meinungsverschiedenheit.

b. Bei der Eingruppierung geht es um die – erstmalige – Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen ab seiner Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (KAG Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 25.03.2011, AS 02/11). Die Eingruppierung erschöpft sich in der Anwendung in sich bestimmter und einer festgelegten Vergütungs- / Entgeltgruppe zugeordneter Einreihungsmerkmale (Vergütungsmerkmale) und ist daher kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung (KAG Diözese Rottenburg-Stuttgart, a. a. O.).

Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen, 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 (§ 1 Abs. 2 Anlage 33 AVR i. V. m. Anlage 1 – I (b) AVR).

c. Für das vorliegende Verfahren sind nach den persönlichen Voraussetzungen der Mitarbeiterin und der Arbeitsplatzbeschreibung nur die Entgeltgruppen S 11b bzw. S 12 von Belang (Anlage 33 AVR Stand 31.12.2015).

In die Entgeltgruppe S 11b sind einzugruppieren:

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

In die Entgeltgruppe S 12 sind einzugruppieren:

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und Tätigkeit sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten^{11, 13, 28}
2. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen¹⁵
3. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen¹⁹
4. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung / Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe^{21, 24, 25}
5. Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung / Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe^{21, 23}

Von Bedeutung in diesem Zusammenhang ist noch die Anmerkung 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33):

Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder von 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 S9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachliche koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehung-, Behinderten oder Gefährdetenilfe oder eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

d. Für die Frage der Begründetheit der Klage kommt es deshalb entscheidend darauf an, ob die von der Mitarbeiterin S. wahrzunehmenden Tätigkeiten zeitlich mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen bestehen, die den Anforderungen der Vergütungs-

gruppe S 11b des Anhangs B der Anlage 33 der AVR entsprechen und nicht auch die Anforderungen einer höheren Vergütungsgruppe, nämlich der in Betracht kommenden Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1, Hervorhebungsmerkmal „mit schwierigen Tätigkeiten“, erfüllen.

e. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin ist als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu werten. Das Kirchliche Arbeitsgericht lehnt sich dabei an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für den Öffentlichen Dienst an, da auch die AVR sich stark an den TVöD des Öffentlichen Dienstes anlehnt (KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012, AS 19/11). Das Bundesarbeitsgericht versteht in seiner ständigen Rechtsprechung unter dem Arbeitsvorgang „eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbstständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten“ (BAG, Urteil vom 24.06.1998, 4 AZR 625/96). Maßgebend für die Beurteilung ist nach der Rechtsprechung das Arbeitsergebnis. 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).

Die Sozialarbeit, die die Mitarbeiterin bei ihrer Beratungs- und Betreuungstätigkeit ausübt, ist auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet. Es ist Aufgabe des Sozialarbeiters / Sozialpädagogen, anderen Menschen in den verschiedenen sozialen Notlagen zu helfen. Die von der Mitarbeiterin S. in diesem Zusammenhang zu erbringenden Tätigkeiten dienen alle diesem Zweck und lassen sich nicht weiter aufgliedern. Es ist deshalb von einem einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen.

Auch die staatlichen Gerichte gehen bei Eingruppierungsstreitigkeiten von Sozialarbeitern / Sozialpädagogen von einem einheitlichen Arbeitsvorgang aus (BAG, Urteil vom 25.10.1995, 4 AZR 495/94).

f. Die Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 AVR baut auf die Vergütungsgruppe S 11b des Anhangs B der Anlage 33 AVR auf. Aus diesem Grund ist zunächst zu prüfen, ob die Mitarbeiterin die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt (BAGE 34, 158).

Den Anforderungen der Ausgangsfallgruppe entspricht die Mitarbeiterin S. nach dem insoweit zutreffenden übereinstimmenden Vortrag der Parteien.

Nach der Anmerkung 13 zu den Tätigkeitsmerkmalen gehören hierzu Mitarbeiter mit dem Abschluss Diplomsozialarbeiter und Diplomsozialpädagoge oder Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit einem Bachelor-Abschluss.

Diese Voraussetzungen erfüllt die Mitarbeiterin S., sie hat am 10.08.2015 den Studiengang „Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit“ der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes erfolgreich abgeschlossen und damit die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterin und Sozialpädagogin erhalten.

Ihre insgesamt auszuübende Tätigkeit entspricht auch dem Berufsbild eines Sozialarbeiters / Sozialpädagogen. Sie hat Menschen in schwierigen sozialen Situationen zu unterstützen.

g. Die von der Mitarbeiterin S. auszuübenden Tätigkeiten erfüllen darüber hinaus aber nicht auch das Heraushebungsmerkmal „mit schwierigen Tätigkeiten“ der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhang B der Anlage 33 AVR.

aa. Das Merkmal der schwierigen Tätigkeit wird in der Anmerkung 11 durch konkrete Beispiele erläutert. Wenn eines der dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmale erfüllt wird, ist von einer schwierigen Tätigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 auszugehen.

Auf die von der Mitarbeiterin S. auszuübenden Tätigkeiten trifft keines der in der Anmerkung aufgeführten Merkmale zu. Es mag zwar in Einzelfällen vorkommen, dass die Beratung von Personen erfolgt, bei denen eine Suchtmittelabhängigkeit besteht oder gar eine HIV-Erkrankung vorliegt. Dies führt aber nicht schon dazu, dass es sich um eine Beratung dieser Personengruppe handelt.

bb. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu berücksichtigen, dass die in der Anmerkung 11 aufgeführten Tätigkeitsbeispiele nicht abschließend sind. Wird kein dort aufgeführtes Tätigkeitsbeispiel erfüllt, ist auf den allgemeinen Begriff zurückzugreifen, wobei dann bei der Beurteilung von den Maßstäben der aufgeführten Beispiele auszugehen ist (BAG, Urteil vom 20.03.1996, 4 AZR 967/94; KAG Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012, AS 19/11).

Eine schwierige Tätigkeit in diesem Sinn liegt dann vor, wenn sie sich aus der Normaltätigkeit hervorhebt, wenn sie im Vergleich zu den einfachen Arbeiten einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartige qualifizierte Fähigkeiten erfordert oder besondere Anforderungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit gestellt werden (BAG, Urteil vom 11.12.1975, 4 AZR 41/75; KAG Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 26.08.2011, AS 11/11).

Nachdem die Tätigkeit der Mitarbeiterin als ein einziger Arbeitsvorgang zu betrachten ist, kommt es darauf an, ob das Heraushebungsmerkmal innerhalb des Arbeitsvorgangs in einem rechtlich erheblichen Ausmaß vorliegt, wobei es nicht darauf ankommt, ob von einem Überwiegen des Heraushebungsmerkmals ausgegangen werden kann (BAG, NZA-RR 2009, 651).

cc. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin besteht überwiegend in der Beratung in Erziehungsfragen und bei Trennung bzw. Scheidung, wobei den zuletzt aufgeführten Fällen ein Schwergewicht zukommt.

In diesen Fällen handelt es sich um Menschen, die sich in ganz besonderen Lebenssituationen befinden. Die zu Beratenden bedürfen der Unterstützung in den verschiedensten Angelegenheiten, der Unterhaltssicherung, in Wohnungsfragen oder auch nur Hinweise, wo sie Hilfe finden können, Eheberatung, Rechtsanwalt und anderes. Es ist sicher auch zu berücksichtigen, dass sich Menschen in dieser besonderen Lebenssituation in einem Ausnahmezustand befinden, weil sie Vergleichbares noch nicht erlebt haben. Es ist deshalb von Seiten des Beratenden ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen gefordert.

Dabei darf jedoch nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Mitarbeiterin in der eigentlichen Beratung zwar alleine ist, aber auf die Unterstützung und die Hilfestellung eines ganzen Teams zurückgreifen und darüber hinaus sich auch der fachärztlichen Beratung bedienen kann.

Es ist weiter zu berücksichtigen, dass in Trennungs- und Scheidungsfällen häufig mehrere Probleme gleichzeitig zu lösen sind, Sicherung des Unterhalts, der Wohnung, schulische Fragen. Es handelt sich hierbei um soziale Probleme, die mit dem besonderen Ereignis in Zusammenhang stehen.

Diese Situation kann nicht mit solchen Beratungstätigkeiten verglichen werden, bei denen der Sozialarbeiter / Sozialpädagoge Personen zu beraten oder zu betreuen hat, die typischerweise unter besonders vielgestaltigen oder umfangreichen Problemen leiden. Ein Vergleich mit den Personengruppen, die in der Anmerkung 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt sind, macht dies deutlich. Ein Suchtmittelabhängiger oder ein HIV-Infizierter hat fast regelmäßig neben seinen massiven gesundheitlichen Problemen auch eine Fülle von sonstigen sozialen Problemen, z. B. Arbeitslosigkeit, Wohnungsprobleme, staatsanwaltliche / gerichtliche Verfahren, u. a. Vergleichbares gilt auch für die Fürsorge für Heimbewohner oder Strafgefangene.

Bei dieser Betrachtung übersieht das Gericht nicht, dass der Umgang mit Menschen, die mit der Bewältigung der Probleme des täglichen Lebens – aus welchen Gründen auch immer – nicht zurechtkommen und deshalb der Unterstützung und Hilfestellung bedürfen, durchweg mit besonderen Problemen verbunden ist, die sich aus der Persönlichkeit und den Lebensumständen der Betroffenen ergeben. So betrachtet sind diese Tätigkeiten stets schwierig und verlangen ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen. Damit kann aber nicht zugleich festgestellt werden, dass die Tätigkeit sich von der Normaltätigkeit von Sozialarbeitern / Sozialpädagogen in einem besonderen Maß hervorhebt. Es ist gerade ein Merkmal der Tätigkeit von Sozialarbeitern / Sozialpädagogen, sich um Menschen in besonderen – regelmäßig schwierigen – Lebenssituationen kümmern zu müssen.

dd. Bei der Mitarbeiterin S. ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass ihr, von Ausnahmefällen abgesehen, keine Beratungsfälle mit Migrationshintergrund zugewiesen werden. Die Beratung dieses Klientels erscheint vor dem Hintergrund der möglicherweise sehr unterschiedlichen Wertevorstellungen besonders problematisch.

h. Die vorgesehene Eingruppierung der Mitarbeiterin in die Entgeltstufe 1 ist ebenfalls zutreffend.

Im Sozial- und Erziehungsdienst erfolgt die Eingruppierung der Mitarbeiter nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B dieser Anlage (§ 11 Abs. 1). Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen 6 Stufen. Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Die Mitarbeiterin S. verfügt als Dienstanfängerin noch über keine einschlägige Berufserfahrung.

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

Swacek

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Wetzel

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht