

**Geschäfts-Nr.: AS 07/17**  
Verkündet am 28.04.2017

PD Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Kläger**

**gegen**

Mitarbeitervertretung

**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 Staiber und Thun am 28.04.2017

---

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

**für Recht erkannt:**

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin L. in Entgeltgruppe S 11b Anhang B Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 2) ab 01.10.2016 wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

**Tatbestand**

- <sup>1</sup> Der Kläger begehrt im vorliegenden Verfahren die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin, die als Sozialarbeiterin in der Tagesmüttervermittlungsstelle der Caritas B. beschäftigt ist, in die Entgeltgruppe S 11b Entgeltstufe 2 des Anhangs B der Anlage 33 AVR.
- <sup>2</sup> Die Mitarbeiterin, Frau L., hat im Juli 2015 das Studium der Sozialen Arbeit B.A. abgeschlossen. Nach dem Studium hat sie als Sozialarbeiterin in einem Jugendtreff gearbeitet. Seit 01.10.2016 ist sie in der Tagesmüttervermittlungsstelle im Umfang von 70 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt. Die Vermittlungsstelle betreut aktuell 130 Tagesmütter.
- <sup>3</sup> Die Tagesmüttervermittlungsstelle der Caritas B. ist in das Kindertagespflegeprogramm im Landkreis R. eingebunden. Neben einer zentralen Stelle beim Jugendamt des Landratsamtes R., der koordinierende und organisatorische Aufgaben zugeordnet sind, erfolgt die Vermittlung, Beratung, Begleitung und Akquirierung von Tagesmüttern und -vätern durch regionale Vermittlungsstellen für Kindertagespflege in Trägerschaft der Caritas B. und der Diakonischen Bezirksstelle des evangelischen Kirchenbezirks R.

- 4 Die zentrale Koordinierungsstelle ist dabei für die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit, die Entwicklung, von Standards zur Ausübung und Weiterentwicklung der Kindertagespflege, für die Beratung und Vernetzung der dezentralen Vermittlungsstellen durch regelmäßige Besprechungen, Informationen über tagespflegespezifische Fortbildungsmöglichkeiten der Vermittlungsstellen und Organisation und Durchführung der Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote für Tagespflegeeltern in Abstimmung mit den Vermittlungsstellen für Kindertagespflege zuständig.
- 5 Die Aufgaben der regionalen Vermittlungsstellen für Kindertagespflege, die diese in enger und kontinuierlicher Abstimmung mit der Kindertagespflege beim Jugendamt zu erbringen haben, sind folgende:
- Gezielte Anwerbung von Tagespflegepersonen in der Region,
  - Teilnahme an Beiratssitzungen für die Bedarfsplanung,
  - Aufnahme von Tagespflegepersonen in die regionale Vermittlungsdatei nach Eingangsprüfung auf Grundlage der im Landkreis R. vereinbarten Standards,
  - Vermittlung von Tagespflegestellen,
  - Beratung und Begleitung der Tagespflegepersonen und Eltern,
  - Mitwirkung bei der Erteilung und Verlängerung der Erlaubnis zur Kindertagespflege nach § 43 SGB VIII durch die zentrale Koordinierungsstelle beim Landratsamt,
  - Beteiligung bei der Vorbereitung und Durchführung von Qualifizierungs- und Fortbildungsangeboten für Tagespflegeeltern,
  - Mitwirkung im Verfahren zur Wahrnehmung des Schutzauftrages der Jugendhilfe bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII,
  - Beratung und Begleitung der Tagespflegepersonen, Kommunen und anderen Einrichtungen, die Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen umsetzen möchten.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Leistungsbeschreibung für die regionalen Vermittlungsstellen für Kindertagespflege im Landkreis R. auf Grundlage des § 23 SGB VIII, Stand Oktober 2013, Bezug genommen (Anlage zur Klageerwiderung).

<sup>6</sup> Am 18.08.2016 beantragte der Dienstgeber bei der Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung der Mitarbeiterin L. zum 01.10.2016 in Entgeltgruppe S 11b-Entgeltstufe 2 des Anhang B der Anlage 33 AVR. Die Mitarbeitervertretung hat mit Schreiben vom 23.08.2016 der Einstellung der Mitarbeiterin zugestimmt, eine Zustimmung zur Eingruppierung jedoch abgelehnt. Zur Begründung hat die Mitarbeitervertretung darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um eine schwierige Fachberatung handele im Sinne der schwierigen Tätigkeiten, die in der Hochziffer 11 der Anmerkungen im Anhang B der Anlage 33 aufgeführt sind. Die Mitarbeiterin müsse schließlich eine Überprüfung der Tageseltern unter Berücksichtigung der Regelungen zum Kinderschutz und der Geeignetheit von Tageseltern für die Aufgaben vornehmen sowie am Verfahren zur Wahrnehmung des Schutzauftrages der Jugendhilfe bei Kindeswohlgefährdung mitwirken. Der Dienstgeber hatte daraufhin zum Einigungsgespräch auf den 30.09.2016 eingeladen. Mit Schreiben vom selben Tag hatte die Mitarbeitervertretung unter Hinweis auf die schwierige Fachberatung die Zustimmung auch weiterhin verweigert.

Nachdem die Mitarbeitervertretung mit Klage vom 01.03.2017 wegen eines Verstoßes gegen § 35 MAVO Klage erhoben hat, hat der Dienstgeber die Ersetzungsklage rechtshängig gemacht, die Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist.

<sup>7</sup> Der Kläger begehrt mit der vorliegenden Klage die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung zu ersetzen. Dazu bringt er vor, bei der Tätigkeit, die die Mitarbeiterin ausüben habe, handle es sich um keine schwierige Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12.-Es werde nicht in Abrede gestellt, dass die Tätigkeit mit hoher Verantwortung verbunden sei. Dies entspreche jedoch dem, was üblicherweise von Sozialarbeitern / Sozialpädagogen zu erbringen sei. Diese müssten sich regelmäßig um Menschen kümmern, die auf Hilfe in besonderen Lagen angewiesen seien. Die Hauptaufgabe der Mitarbeiterin bestehe in der Vermittlung von Tagesmüttern. Dieses Angebot richte sich gerade nicht nur an sozial schwache Familien, sondern generell an alle Familien, die Bedarf an der Tagesbetreuung für ihr Kind haben bzw. an die Personen, die daran Interesse hätten, als Tagespflegepersonen tätig zu sein. Es müsse deshalb berücksichtigt werden, dass es sich bei der Klientel nicht um eine solche handele, die mit schweren sozialen Problemen bzw. multiplen Problemlagen belastet sei. Die Mitarbeiterin habe die Tagesmütter auf deren Eignung zu prüfen, ehe diese die Pflegeerlaubnis erhalten. Es handele sich dabei nicht um eine Tätigkeit

im Zusammenhang mit der Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohles. Dies würde voraussetzen, dass eine solche Gefährdungslage bereits aktuell bestehen würde. Weiter müsse berücksichtigt werden, dass auch andere Sozialpädagogen in das „Frühwarnsystem“ zur Sicherstellung des Kindeswohles eingebunden seien.

- 8 **Der Kläger beantragt:** die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin L. in Entgeltgruppe S 11 b Anhang B, Anlage 33 AVR (Entgeltstufe 2) ab 01.10.2016 zu ersetzen.

**Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

- 9 Dazu bringt sie vor, an die Tätigkeit in der Tagesmüttervermittlung würden sehr hohe Anforderungen gestellt. Die in der Leistungsbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten enthielten eine Vielzahl von Aufgaben, die als schwierige Fachberatung im Sinne der schwierigen Tätigkeiten zu bewerten seien, die in der Hochziffer 11 der Anmerkungen im Anhang B der Anlage 33 der AVR aufgeführt seien. Neben der Überprüfung der Eignung und der anschließenden Betreuung der Tagespflegefamilie erstreckte sich ein wichtiger Teil der Arbeit auf Qualifizierung und Fortbildung von Tagespflegeeltern. Insbesondere gefordert sei die Fachkraft im Verfahren im Rahmen von Kindeswohlgefährdung. Die Wahrnehmung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII beschreibe den besonderen Bereich, in dem die Fachkraft bei Gefährdungsanzeichen eine Abschätzung vorzunehmen habe.
- 10 Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

### I.

<sup>11</sup> 1. Die Klage ist zulässig.

<sup>12</sup> a. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO). Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde. Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO.

<sup>13</sup> 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.

Der Umstand, dass der Kläger die Klage nicht unverzüglich nach dem Scheitern der Einigungsverhandlung erhoben hat, steht der Zulässigkeit der Klage nicht entgegen, da § 33 Abs. 4 MAVO keine Frist für die Klageerhebung vorschreibt.

### II.

<sup>14</sup> 1. Die Klage ist auch begründet.

<sup>15</sup> a. Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung für die Mitarbeiterin L. in die Entgeltgruppe S 11 b, Entgeltstufe 2, Anhang B der Anlage 33 AVR entspricht den

Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

Auf das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin sind die AVR des Deutschen Caritasverbandes anzuwenden, da der Kläger dem Deutschen Caritasverband angeschlossen ist (§ 2 Abs. 1 AVR). Die Mitarbeiterin L. ist im Bereich Sozialdienst tätig, weshalb die besonderen Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach Anlage 33 der AVR anzuwenden sind.

- <sup>16</sup> b. Bei der Eingruppierung geht es um die – erstmalige – Festsetzung der für die Mitarbeiterin nach den Merkmalen ihrer ab ihrer 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 der Rechtsanwendung (KAG Diözese Rottenburg-Stuttgart, a.a.O.).

- <sup>17</sup> Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen (§ 1 Abs. 2 Anlage 33 AVR i. V. m. Anlage 1 [b] AVR).

- <sup>18</sup> Für das vorliegende Verfahren sind nach den persönlichen Voraussetzungen der Mitarbeiterin und der Arbeitsplatzbeschreibung nur die Entgeltgruppen S 11 b bzw. S 12 der Anlage 33 AVR (Stand 31.12.2015) von Belang.

In die Entgeltgruppe S11 b 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<sup>11, 13, 28</sup>
2. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>15</sup>
3. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen<sup>19</sup>
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<sup>21, 24, 25</sup>
5. Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung / Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21, 23</sup>

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 Suchtmittelabhängigen,
- 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 S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachliche koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.



<sup>19</sup> d. Für die Frage der Begründetheit der Klage kommt es entscheidend darauf an, ob die von der Mitarbeiterin L. wahrzunehmenden Tätigkeiten zeitlich mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen bestehen, die den Anforderungen der Entgeltgruppe S 11 b des Anhangs B der Anlage 33 der AVR erfüllen und nicht auch den Anforderungen einer höheren Entgeltgruppe, nämlich der in Betracht kommenden Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 durch Erfüllung des Hervorhebungsmerkmals „schwierige Tätigkeiten“. Die Entgeltgruppe S 11 ist die Ausgangsfallgruppe für die Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR. Aus diesem Grund ist zunächst zu prüfen, ob die Mitarbeiterin die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt (NJOZ 2003, 2039). Hierbei bedarf es lediglich einer pauschalen Prüfung, wenn, wie im vorliegenden Fall, die Erfüllung der Voraussetzungen der Ausgangsfallgruppe zwischen den Parteien nicht im Streit steht. Darauf aufbauend ist dann zu prüfen, ob auch das Hervorhebungsmerkmal der Entgeltgruppe S 12 erfüllt wird.

<sup>20</sup> e. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin ist als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu werten. Bei dieser Beurteilung lehnt sich das Kirchliche Arbeitsgericht an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für den öffentlichen Dienst an, da 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 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).

<sup>21</sup> Sämtliche in der Stellenbeschreibung für die Mitarbeiterin L. aufgeführten Beratungs-, Koordinierungs- und Betreuungstätigkeiten sind auf ein einheitliches Arbeitsergeb-

nis gerichtet. Sie dienen der Vermittlung des Kindes zu einer geeigneten Tagespflegeperson, deren fachlichen Beratung, Begleitung und weiterer Qualifizierung (§ 23 Abs. 1 SGB VIII).

- 22 Die Mitarbeiterin L. hat das Studium der Sozialen Arbeit absolviert. Sie übt eine Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 11 b des Anhangs B der Anlage 33 der AVR aus; sie ist im Bereich der Vermittlung von Kindern an geeignete Tagespflegepersonen tätig. Dies ist eine Tätigkeit, die dem Berufsbild einer Sozialarbeiterin entspricht.
- 23 Die von der Mitarbeiterin L. auszuübenden Tätigkeiten erfüllen darüber hinaus aber nicht auch das Heraushebungsmerkmal „schwierige Tätigkeiten“ der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.
- 24 aa. Das Merkmal der schwierigen Tätigkeit wird in der Anmerkung 11 zu den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 durch konkrete Beispiele erläutert. Wenn eines der dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmale erfüllt wird, ist von einer schwierigen Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 auszugehen.
- 25 Auf die von der Mitarbeiterin L. auszuübenden Tätigkeiten trifft keines der in der Anmerkung 11 aufgeführten Merkmale zu.
- 26 Entgegen der Auffassung der Beklagten kann nicht von einer schwierigen Fachberatung im Sinne von Ziffer 11 f) der Anmerkung ausgegangen werden.
- Nicht jede Fachberatung erfüllt auch zugleich die Voraussetzungen dieses Merkmals. Dies ergibt sich daraus, dass es sich bei den in der Anmerkung ausdrücklich genannten Beispielen um solche Tätigkeiten handelt, bei denen es naheliegt, dass eine vom Normalfall abhebende Tätigkeit verlangt wird. So handelt es sich bei der Beratung von Suchtmittelabhängigen, HIV-Infizierten, Heimbewohnern oder Strafgefangenen um Personengruppen, bei denen typischerweise von besonders vielgestaltigen oder

umfangreichen, nicht nur sozialen Problemen auszugehen ist (BAG, NZA-RR 1997, 68). Aus diesem Grund kann von einer schwierigen Fachberatung nur dann ausgegangen werden, wenn neben dem notwendigen, rein berufsspezifischen Fachwissen aufgrund der besonderen Situation andere qualifizierte Fähigkeiten erforderlich sind (KAG Münster, Urteil vom 06.09.2012, 54/12 KAG-MS). Für das Vorliegen dieser besonderen Umstände hat die Beklagte keine Tatsachen vorgetragen. Gegen das Vorliegen dieser besonderen Voraussetzungen spricht auch der Umstand, dass die Mitarbeiterin lediglich ein Jahr Berufserfahrung besitzt, die sie bei der Arbeit in einem Jugendtreff erworben hat.

- 27 bb. Da die in der Anmerkung 11 aufgeführten Tätigkeitsmerkmale nicht abschließend sind, ist das Hervorhebungsmerkmal „schwierige Tätigkeit“ im Sinne der Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 auch dann erfüllt, wenn eine Tätigkeit ausgeübt wird, die den aufgeführten gleichzustellen ist.
- 28 Schwierige Tätigkeiten liegen demnach vor, wenn diese sich aus der normalen Tätigkeit herausheben, wenn sie im Vergleich zu den einfachen Arbeiten einen höheren Aufwand an gedanklicher oder andersartiger qualifizierter Fähigkeiten erfordern oder besondere Anforderungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit stellen (KAG Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 26.08.2011, AS 11/11; Urteil vom 21.06.2013, AS 03/13; Urteil vom 22.11.2013, AS 16/13; BAG, Urteil vom 25.10.1995, 4 AZR 531/94). Als Maßstab ist ein Vergleich zu den in der Anmerkung beschriebenen Personengruppen angezeigt. Bei den in der Anmerkung aufgeführten Gruppen (Suchtmittelabhängige, HIV-Infizierte, Heimbewohner und Strafgefangene) handelt es sich um Personengruppen, die typischerweise schwere Störungen im Sozialverhalten wie etwa Defizite im lebenspraktischen Bereich, Beziehungsstörungen und Antriebsarmut aufweisen. Die dort genannten Personen weisen allgemeine Sozialisationsdefizite auf (BAG, Urteil vom 25.10.1995, 4 AZR 495/94). Eine vergleichbare Situation besteht bei der Tätigkeit der Mitarbeiterin L. nicht, mag es auch in einem Einzelfall eine vergleichbare Situation geben.

- <sup>29</sup> Bei der Tätigkeit der Mitarbeiterin steht die Prüfung der Tagesmütter auf ihre Eignung, ehe diese die Pflegeerlaubnis erhalten, im Vordergrund. Das Gericht verkennt die Wichtigkeit dieser Tätigkeit nicht. Sie dient schließlich der Vermeidung, dass es zu einer Gefährdung des Kindeswohls kommen kann. Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass die Erlaubnis zur Kindertagespflege nicht durch die Mitarbeiterin, sondern durch das Jugendamt erteilt wird. Die Mitarbeiterin hat die Eignungsprüfung anhand abgestimmter und vorgegebener Kriterien auch im Rahmen eines Hausbesuches vorzunehmen.
- <sup>30</sup> Soweit bei der Betreuung der Eltern und auch der Tagesmütter der Verdacht auf Kindeswohlgefährdung aufkommt, gehört es zu den Aufgaben der Mitarbeiterin, dafür eine fachliche Einschätzung vorzunehmen. Auch in diesem Zusammenhang hat die Mitarbeiterin, so die ausdrückliche Vorgabe, auf eine insoweit erfahrene Fachkraft beim eigenen Träger zurückzugreifen (vgl. Verfahren Tagesmutter meldet Verdacht auf Kindeswohlgefährdung).

### III.

- <sup>31</sup> Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

### IV.

- <sup>32</sup> 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).

## **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

Staiber

Thun

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht