

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Aktenzeichen: 1/18-KAG-MS

U r t e i l

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

	- Klägerin -
<u>vertreten durch:</u>	den Geschäftsführer
<u>vertreten durch:</u>	Rechtsanwälte

gegen

MAV	
	- Beklagte -
vertreten durch:	den Vorsitzenden
vertreten durch:	Rechtsanwälte

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil,
durch den

Vorsitzenden Richter

sowie den beisitzenden Richter , Dienstnehmerseite

und die beisitzende Richterin , Dienstgeberseite

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12.07.2018 entschieden:

1. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters XXX in die S 11b Fallgruppe 1 Stufe 5 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR wird ersetzt.

Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die S 11b Fallgruppe 1 Stufe 1 des Anhangs B in der Anlage 33 der AVR wird ersetzt.

2. Die notwendigen Auslagen der Beklagten trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Klägerin ist die XXX GmbH, die durch den Geschäftsführer XXX vertreten wird. Die Beklagte ist die Mitarbeitervertretung der XXX GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden XXX.

Die Parteien streiten über die Eingruppierung zweier Mitarbeiter. Zum einen um die Eingruppierung des Mitarbeiters XXX in die S 11b Fallgruppe 1 Stufe 5 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR und zum zweiten um die Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die S 11 b Fallgruppe 1 Stufe 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AV R.

Die Klägerin beantragte mit den Vorlagen vom 15.5.2017 die Zustimmung zur Eingruppierung der beiden vorgenannten Beschäftigten in die Entgeltgruppe S 11b in der bei der Klägerin geltenden Entgeltordnung der AVR aufgrund der Stellenbeschreibung zur Stelle „BEWO“ Bezugsbetreuer im Bereich des Ambulant Betreuten Wohnens für psychisch kranke Menschen.

Durch Schreiben vom 16.5.2017 hat die Beklagte die Zustimmung mit der Begründung verweigert, richtige Entgeltgruppe sei die S12 Fallgruppe 1.

Am 6.6.2017 fand ein ergebnisloses Einigungsgespräch zwischen den Parteien statt. Die Beklagte hat die Verweigerung der Zustimmung mit Schreiben vom 8. Juni 2017 innerhalb von drei Tagen nach dem Einigungsgespräch aufrecht erhalten.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die von den beiden Mitarbeitern auszuübenden Tätigkeiten und Aufgaben Grundtätigkeiten eines Sozialarbeiters in der Vergütungsgruppe S 11 seien.

Sie verweist dafür zunächst auf die Stellenbeschreibung für die Position des Bezugs Betreuers aus dem Bereich des ambulant betreuten Wohnens für psychisch kranke Menschen (BEWO).

„Stellenausschreibung für die Position des Bezugsbetreuers(*) im Bereich des Ambulanten Wohnens für psychisch kranke Menschen (BEWO)

1. Bezeichnung der Stelle

Bezugsbetreuer

2. Zielsetzung der Stelle

- Aufbau und Durchführung einer Beratungs- und Betreuungsstruktur, m die Versorgung der psychisch kranken Menschen im Rahmen der Leistungsvereinbarungen mit dem überörtlichen Sozialhilfeträger nach § 53a Abs. 1ff zu verbessern,
- dem betreuten Menschen ein weitgehend selbstbestimmtes Leben im gewohnten häuslichen Umfeld zu ermöglichen,
- die Vermeidung und Verkürzung von stationären Aufenthalten in psychiatrischen Kliniken,
- die nahtlose Betreuung beim Übergang von einer psychiatrischen Klinik in den häuslichen Bereich,
- die Vernetzung der im psychiatrischen Bereich vorliegenden Hilfsangebote,
- gesellschaftliche Akzeptanz für psychische Erkrankungen erhöhen.

3. Qualifikation

Formale Anforderungen:

- abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik / Sozialarbeit (FH) / abgeschlossenes Studium der Pädagogik (Uni) oder
- abgeschlossene Ausbildung zum staatlich anerkannten Heilpädagogen oder
- abgeschlossene Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher oder
- abgeschlossene Ausbildung zur/m examinierten Krankenschwester/ Krankenpfleger,
- Erfahrung im Umgang mit psychisch kranken Menschen,
- ein breit gefächertes Wissen über seelische Erkrankungen und psychosoziale Problemzusammenhänge,
- umfangreiche Kenntnisse über rechtliche Zusammenhänge der Sozialgesetzgebung (insbesondere: SGB 1, 2, 3, 8, 9 und 12),
- umfassende Kenntnisse und Erfahrungen in der Gesprächsführung und Beratung.

Persönliche Anforderungen:

- Fähigkeit zum eigenverantwortlichen und selbständigen Arbeiten vor dem Hintergrund der Eigeninitiative, der Kooperationsbereitschaft und vor allem der Team- und Kritikfähigkeit,
- hohe psychische Belastbarkeit,
- große Flexibilität.

4. Stellung innerhalb der Einrichtung

- 4.1. Direkter Dienstvorgesetzter des Stelleninhabers
 - Dienststellenleiter – pädagogische Leitung
- 4.2. Stelleinhaber ist Dienstvorgesetzter
 - entfällt
- 4.3. Stelleninhaber ist Mitglied folgender Besprechungsgruppen
 - Fallbesprechungen im Team / kollegiale Beratung
 - Supervision
 - organisatorische Dienstbesprechungen
 -

5. Stellenvertretung und Delegation

- 5.1. Stelleninhaber vertritt
 - Mitarbeiter des betreuten Wohnens
- 5.2. Mitarbeiter delegiert Aufgaben
 - Aufgaben werden an Assistenzkräfte delegiert. Die Entscheidung, ob eine Assistenzkraft oder der Fallverantwortliche einen Klienten begleitet, liegt beim Fallverantwortlichen und wird nach pädagogischen bzw. sozialhilferechtlichen Maßstäben getroffen. Die Assistenzkraft arbeitet eng mit dem Fallverantwortlichen zusammen, wird von ihm begleitet und ist im ständigen Austausch.

6. Aufgaben

- 6.1. Klientenbezogene Aufgaben

Klientenbezogene Aufgaben werden eigenverantwortlich vom Fallverantwortlichen übernommen. Die Fallverantwortung ist im Sinne des Case-Management konzipiert.

 - Aufbau und Aufrechterhaltung einer tragfähigen Beziehung zum Klienten durch regelmäßige Einzelgespräche
 - Entlastende Gespräche in suizidalen Krisen (allg. Krisenintervention)
 - Gemeinsame Entwicklung einer Tages- und Freizeitstruktur
 - Gemeinsame Entwicklung einer beruflichen Perspektive (z. B. Ausbildung, Studium, Eingliederung auf den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt)
 - Begleitung bei Terminen, die die berufliche Wiedereingliederung betreffen
 - Unterstützung bei der Entwicklung einer Medikamentencompliance bzw. Einbringen psychoedukativer Elemente in die Klienten/Innenarbeit
 - Angehörigenarbeit (gemeinsame Gespräche mit Angehörigen und Klienten)
 - Konfliktbewältigung in bestehenden sozialen Kontakten (Wohngemeinschaft, Familie, Freunde der Klienten)
 - Aktivierung und Förderung vorhandener Ressourcen
 - Kontaktaufnahme und Begleitung u Institutionen (Kliniken, Schulen, Ämter etc.)
 - Anregung zur Aktivität in- und außerhalb der Wohnung
 - Hilfen beim Aufbau sozialer Kontakte
 - Unterstützung beim Umgang mit der Erkrankung bzw. krankheitsbedingten Defiziten

- Unterstützung bis Übernahme von administrativen und sozialhilferechtlichen Angelegenheiten um den Lebensunterhalt und Wohnraum zu sichern.
- Kooperation / Netzwerkarbeit mit anderen Institutionen und Anbietern des psychiatrischen Verbundsystems
- Kooperation mit gesetzlichen Betreuern (regelmäßige Gespräche)
- Fachliche Einschätzung der psychischen Befindlichkeit bei möglichen Krisen, auch an den Wochenenden
- Dokumentation des Betreuungsverlaufs
- Übernahme von Gruppenangeboten (Kochgruppe, Ferienfreizeit, Offener Treff etc.)

•

6.2. Mitarbeiterbezogene Aufgaben

- Vorbereitung und Durchführung von Fallbesprechungen und Beratungsgesprächen (kollegiale Beratung)
- Aktive Teilnahme an Supervisionen
- Aktive Teilnahme an Teamsitzungen
- Regelmäßige Übernahme von Telefondiensten

6.3. Betriebs- und Organisationsbezogene Aufgaben

(Werden eigenverantwortlich von Bezugsbetreuer übernommen)

- Durchführung von Hilfeplangesprächen bei der Erstbewilligung (Kostenträger: LWL und Jugendhilfe) und Weiterbewilligung oder Stundenerhöhung
- Erstellen der Hilfeplanunterlagen für den Kostenträger
- Erstellen eines Verlaufsberichtes zur Weiterbewilligung der ambulanten Betreuung
- Durchführung von Infogesprächen für potentielle Klienten
- Hilfe, Unterstützung und ggfs. Übernahme bei der Beantragung von Lebensunterhalt und Kosten für Unterkunft bei den entsprechenden Behörden (ARGE, Sozialamt, Amt für Wohnungswesen, Rentenversicherung, Krankenkassen etc.)
- Erfassen der Fachleistungsstunden und Mitwirken bei der Abrechnung mit dem Kostenträger.

6.4. Sonstige Aufgaben

7. Sonstiges

Der Stelleninhaber kann durch die Geschäftsführung und den Dienstvorgesetzten mit weiteren Sonderaufgaben um Verantwortungsbereich betraut werden.

(*) Im folgenden gilt bei Personengruppen und -angaben die männliche Form für weibliche und männliche Personen, so steht das Wort „Mitarbeiter“ selbstverständlich auch für Mitarbeiterinnen, „Bewohner, Patienten“ auch für Bewohnerinnen, Patientinnen etc.“

Die Klägerin beantragt:

1. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters XXX in die S11b Fallgruppe 1 Stufe 5 des Anhangs B der Anlage 33 AVR wird ersetzt.
2. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XXX in die S11 b Fallgruppe 1 Stufe 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR wird ersetzt.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie tritt dem klägerischen Vorbringen entgegen. Sie trägt insbesondere vor, dass zwar mit der Klägerin übereinstimmend unstreitig die Grundlagen der Fallgruppe S11 vorliegen. Es handele sich jedoch um eine schwierige Tätigkeit, so dass die Voraussetzungen der Entgeltgruppe S12 Fallgruppe 1 erfüllt seien.

Die Entgeltgruppe S11b lautet wie folgt:

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

Die Entgeltgruppe S12 lautet wie folgt:

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 Erfahrungen entsprechende Tätigkeit ausführen, mit schwierigen Tätigkeiten.

Die Beklagte geht aufgrund der von der Klägerin im Verfahren vorgelegten Tätigkeitsprotokolle, die unter anderem die Tätigkeit des Mitarbeiters XXX hinsichtlich einer schwersterkrankten suchtmittelabhängigen Frau nachweist, davon aus, dass die Tätigkeit die Anmerkung a) Beratung von Suchtmittelabhängigen erfüllt, somit schwierige Tätigkeiten vorliegen. Sie verweist darauf, dass es sich bei einer zu betreuenden Person um eine substituiert heroïnabhängige Patientin handele. Damit sei das Regelbeispiel lit. a Anmerkung 11 erfüllt. Eine Heraushebung aus der normalen Tätigkeit bestehe, weil sich die Beratung auf einen suchtmittelabhängigen Menschen beziehe. Wenn eines der hier aufgeführten Tätigkeitsmerkmale erfüllt sei, sei von einer schwierigen Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S12 Ziffer 1 Anhang B der Anlage 33 AVR auszugehen.

Auch bei einer vorzunehmenden wertenden Betrachtung sei die Tatsache relevant, dass es hier unter anderem um die Behandlung einer an einer Krebserkrankung leidenden Patientin handelt. Zwar sei diese Tätigkeit in der Entgeltgruppe S 2 bis S 18 der Anlage 33 AVR Nummer 11 nicht ausdrücklich genannt. Es bestehe jedoch eine Vergleichbarkeit mit einer Person mit der Diagnose HIV oder AIDS. Es handele sich nämlich um eine schwere lebensbedrohliche Erkrankung der zu betreuenden Person, die in der Symptomatik erhebliche Auswirkung auf das Leben habe. Die Wahrnehmung der allgemeinen Krisenintervention im Rahmen der Normaltätigkeit des Sozialpädagogen werde durch diese Faktoren erschwert. Werde die von dem Arbeitnehmer verrichtete Tätigkeit nicht oder nicht vollständig von einem Beispiel erfasst, sei auf die allgemeinen Merkmale der Entgeltgruppe zurückzugreifen, wobei dessen Bestimmung der Maßstab des Katalogs der Beispiele zugrunde zulegen seien, vgl. BAG, Urteil vom 19.11.2014 – 4 AZR 996/12 – juris.

Wegen der weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze, die Protokolle über die Sitzungsverläufe des XXX sowie die Anlagen verwiesen.

II.

Die Klage hat Erfolg.

Die vom klagenden Dienstgeber erstrebte Zustimmung zur Eingruppierung der beiden Mitarbeiter wird ersetzt.

1. Die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht des Bistum Münster ist zulässig. Im vorliegenden Rechtsstreitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO des Bistum Münster. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 33 MAVO Münster. Für die Fälle des § 35 MAVO Münster ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die MAV in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Münster vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anruft.

Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgericht gem. § 33 Abs. 3 MAVO Münster liegen vor.

Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2, 3 MAVO Münster ist durchgeführt worden. Die MAV hat rechtzeitig ihre Zustimmungsverweigerung erklärt und diese auch begründet.

2. Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter ist zu ersetzen, weil ein Normverstoß im Sinne des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Münster nicht festzustellen ist.

Die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter entspricht den einschlägigen Eingruppierungsbestimmungen. Die vorzunehmende Eingruppierung ergibt sich vorwiegend aus der ab dem 25. Januar 2011 in Kraft getretenen Anlage 33 AVR - Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst - . Bei der Eingruppierung geht es um die - erstmalige - Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen ab ihrer Einstellung (Tätigkeitsaufnahme) auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Aufl. (2014), § 35 Rn.5; Schmitz in MAVO, Eichstätter Kommentar, 1. Auflage 2014, Anm. 8 zu § 35 MAVO. Sie erfolgt bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung (KODA u. AVR) durch Eingruppierung in die dort vorgesehene Gruppeneinteilung. 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 (vgl. Jüngst a.a.O., § 35 Rn. 6; Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg- Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012 – AS 19/11-.)

Die Entscheidung des Dienstgebers, Mitarbeiter einer bestimmten Entgeltgruppe rechtlich einzuordnen, ist deklaratorischer Natur, Schmitz a.a.O., Anm. 8 zu § 35 MAVO. Die Eingruppierung der Mitarbeiter richtet sich nach der Vergütungsordnung AVR in der zum Zeitpunkt der Eingruppierung geltenden Fassung. Danach ist gem. § 1 Abs. 2 der Anlage 33 der AVR i. V. mit der Anlage 1 – I (b) der AVR der Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmal der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht, wobei die gesamte auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen, vgl. Schmitz, a.a.O., Anm. 9 zu § 5 MAVO.

Die Zustimmungsverweigerung der Beklagten ist zu Unrecht erfolgt, weil die von den Mitarbeitern wahrzunehmenden Tätigkeiten zeitlich mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen bestehen, die für sich genommen lediglich die Anforderungen der Vergütungsgruppe S 11- des Anhangs B der Anlage 33 der AVR erfüllen.

Im Vergleich zur Vergütungsgruppe S 11 beinhaltet die Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 jedoch das Heraushebungsmerkmal „mit schwierigen Tätigkeiten“. Bei der Vergütungsgruppe S 12 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR handelt es sich um die Aufbaufallgruppe für die Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 des AVR.

Die Anforderungen der Ausgangseingruppierung der Grundtätigkeit des Sozialarbeiters/ Sozialpädagogen in die Vergütungsgruppe S 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR sind nach der zutreffenden übereinstimmenden Auffassung der Parteien erfüllt. Die Mitarbeiter sind Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung. Sie

üben eine entsprechende Tätigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe des Anhangs B der Anlage 33 der AVR aus - womit die mit dem Berufsbild eines Sozialpädagogen üblicherweise verbundenen Aufgaben gemeint sind, Personen aus bestimmten Problembereichen zu betreuen und Hilfeleistungen in normalen Problemfällen zu gewähren, vgl. hierzu Bundesarbeitsgericht NZA 1995, 239 L = AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 7; Blätter zur Berufskunde, Heft 2 IV A 3 c.

- a. Die den Mitarbeitern übertragenen Arbeiten erfüllen jedoch nicht das Heraushebungsmerkmal „mit schwierigen Tätigkeiten“ der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR.

Zunächst ist kein Tätigkeitsbeispiel erfüllt, welches in der Anmerkung 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe S 12 – S 19 (Anhang B zur Anlage 33) Erwähnung findet. Würde eines dieser Tätigkeitsmerkmale zutreffen, wäre das Merkmal des Oberbegriffs erfüllt, wenn die beispielhaft aufgeführte Tätigkeit in dem erforderlichen Umfang ausgeübt wird, vgl. dazu bereits BAG vom 4.5.1988 - 4 AZR 728/87 –AP Nr. 143 zu § 22,23 BAT 1975 = ZTR 1988, 421.

Die in der Anmerkung zu Buchstabe a. und b. genannte Beratung von Suchtmittelabhängigen, HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen betrifft nach herkömmlicher Einordnung die Tätigkeit von Sozialarbeitern oder Sozialpädagogen, die in entsprechenden Einrichtungen wie der Drogenberatung oder der AIDS-Beratung anfällt. Es handelt sich dabei um die Gesamtheit der Betreuungsaufgaben, die dem Ziel dienen, die Lebenslage dieser Personen zu verbessern. Dabei geht es um eine über das bloße Erteilen von Auskünften weit hinausgehende, umfassende, qualifizierte und insoweit schwierige Tätigkeit. Der einzelne Sozialarbeiter oder Sozialpädagoge hat unter Einsatz psychosozialer Mittel und Methoden dem genannten Personenkreis mit dem Ziel zu helfen, sie in ihrem Verhalten zu verändern und dadurch ihre Lebenslage und Lebensqualität zu verbessern, vgl. hierzu Kommentar zum BAT Uttlinger/Breier/Kiefer/Dassau, 165. Aktualisierung BAT Kommentar 12/2001, Anhang 1 A) zum BAT Teil II B1.1.5.7 30.2

Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht gegeben. Zwar ist zutreffend, dass die Arbeit auch zum Gegenstand hat, Belange einer Suchtmittelabhängigen zu regeln und dieser in ihrem Alltag beizustehen. Es handelt sich aber nicht um die prägende und typische Tätigkeit, welche der Dienstgeber den Sozialpädagogen zuweist, wie sich das auch aus der Stellenbeschreibung ergibt. Vgl. zu vorstehendem Urteil des KAG Münster v. 08.09.2016 – 3/16-KAG-MS.

Die Mitarbeiter haben auch nicht die fürsorgliche Begleitung für Heimbewohner und die nachgehenden Fürsorge für ehemalige Heimbewohner vorzunehmen (c). Auch obliegt ihnen nicht die begleitende Fürsorge für Strafgefangene und die nachfolgende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene (d). Die Mitarbeiter koordinieren auch nicht die Arbeit mehrerer Mitarbeiter mindestens der

Entgeltgruppe S 9-(e). Bei ihrer Arbeit handelt es sich auch noch nicht um eine schwierige Fachberatung oder schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit (g). Letztlich arbeiten die Mitarbeiter auch nicht in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe und üben auch nicht eine dementsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit aus, vgl. h) der Anmerkung.

- b. „Schwierige“ Tätigkeiten im Sinne des Heraushebungsmerkmals der Vergütungsgruppe S 12 Ziffer 1 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR lägen jedoch auch dann vor, wenn sie sich aus der Normaltätigkeit herausheben, wenn sie also im Vergleich zu den einfachen Arbeiten einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartiger qualifizierte Fähigkeiten erfordert oder besondere Anforderungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit gestellt werden (vgl. BAG, Urteil vom 25.10.1995 – 4 AZR 531/94-AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 21; Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg - Stuttgart, Urteil vom 26.08.2011 – AS 11/11 und Urteil vom 20.01.2012 – AS 19/11). Die von dem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeiten müssen jedoch in ihrer Wertigkeit den in der Anmerkung 11 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR aufgeführten bereits vorstehend genannten Beispielen für „schwierige“ Tätigkeiten entsprechen. Mit den in S 12 genannten Beispielen sind nämlich Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffes der „schwierigen Tätigkeiten“ vorgegeben, vgl. auch BAG vom 20.5.2009 – 4 AZR 184/08, NZA – RR 2009, 651, Rn. 26; Urteil des KAGH vom 28.9.2012 – M 07/12.

Dies ist vorliegend nicht der Fall. Die schriftsätzlich vorgetragenen und in der mündlichen Verhandlung durch die Beklagte näher beschriebenen Tätigkeiten liegen nicht jenseits des Anforderungsprofils. Zwar handelt es sich um ein breites Spektrum von Problemlagen, die die Mitarbeiter im Kontakt mit den Betroffenen zu bewältigen haben.

Die Tätigkeiten des von S 11 erfassten Personenkreises sind nach Auffassung des Gerichts stets als nicht einfach einzuschätzen. Letztlich konnte aber nicht festgestellt werden, dass die Tätigkeit der Mitarbeiter, um die es im vorliegenden Fall geht, sich von der normalen Tätigkeit von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen hervorhebt. Soweit die Beklagte vorgetragen hat, dass die Mitarbeiter bei einer wertenden Betrachtung ihrer Arbeit ähnlich den Regelbeispielen Anforderungen zu erfüllen haben, die mit schwierigen Aufgaben gekennzeichnet werden können, weil die Sozialpädagogen sich auch um schwerstwerkranke Personen zu kümmern, diesen beizustehen und zu helfen haben, erfüllt das nicht die Anforderungen, welche an eine schwierige Tätigkeit zu stellen sind. Es sind wie sich aus der Aufgabenbeschreibung ergibt zwar vielgestaltige, umfangreiche nicht nur soziale Problemlagen betreffende Tätigkeiten zu erbringen; zudem dürfte es sich auch um zum Teil schwierige und vergleichsweise zahlreiche Klienten handeln, im Ergebnis geht es aber letztlich um Tätigkeiten, die als typische und spezifische Aufgaben zu bezeichnen sind, die Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogen zu leisten haben und für

die sie auch umfassend ausgebildet sind. Dabei übersieht das Gericht nicht, dass die Arbeit im Einzelfall überaus vielschichtig ist und auch ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen in die jeweiligen Problemlagen verlangt.

3. Gem. § 12 Abs. 1 KAGO werden in Verfahren vor den Kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

4. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache, weil eine Einzelfallentscheidung vorliegt, weder grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

Rechtsmittelbelehrung:

(1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

(2) Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(3) Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der 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.

Vors.

Beisitzer

Beisitzer