

**Kirchliches Arbeitsgericht
1. Instanz für das Erzbistum Paderborn
in Paderborn**

U R T E I L

In dem
kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren
des V e.V., vertreten durch...

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

g e g e n

Mitarbeitervertretung des V, vertreten durch den Vorsitzenden

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat das Kirchliche Arbeitsgericht 1. Instanz für das Erzbistum Paderborn
auf die mündliche Verhandlung vom 8. Dezember 2022
durch den Vorsitzenden Richter Johannes Jasper
und die beisitzenden Richter Rafael Scholz und Patrick Wilk

für R e c h t erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Auslagen und Kosten der Beklagten, einschließlich der durch die Hinzuziehung einer Prozessbevollmächtigten veranlassten Kosten.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

¹Der Kläger begehrt, die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der neu eingestellten Mitarbeiterin XY gem. §§ 33 Abs. 4, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO durch Urteil zu ersetzen.

²Der Kläger unterhält verschiedene Betreuungseinrichtungen mit einem umfassenden Angebot an stationären, teilstationären und auch ambulanten Betreuungsformen für Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Familien und Alleinerziehende in A-Stadt und B-Stadt. Die Beklagte ist die für den Standort A-Stadt gewählte Mitarbeitervertretung. Die Zusammenarbeit zwischen den Parteien bestimmt sich nach der Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO – für das Erzbistum Paderborn in der seit dem 1. Februar 2018 gültigen Fassung. Auf die zwischen dem Kläger und seinen Beschäftigten begründeten Arbeitsverhältnisse finden die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung.

³Eine der vom Kläger unterhaltenen Betreuungsformen ist das auf Wohngruppen und Einzelwohnungen gestützte Verselbständigungsangebot „F...“ für weibliche und männliche Jugendliche ab 16 Jahren und junge Volljährige. Vorgehalten werden in A-Stadt insoweit 16 Wohnplätze nebst einem Nachbetreuungsangebot. Die Betreuung wird über ein Zentrum sichergestellt, welches in der Zeit von 8.00 bis 21.30 Uhr mit mindestens einem Teammitglied besetzt ist, sowie in der Nachtzeit über einen Bereitschaftsdienst. Das in der Regel sechsköpfige Team des F... setzt sich aus sozial- und heilpädagogischen Fachkräften, darunter Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, zusammen.

⁴Das F...-Angebot ist insbesondere – wenngleich nicht ausschließlich – an junge Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund adressiert. Darunter unbegleitete minderjährige und sonstige Jugendliche mit fluchtauslösender oder fluchtbedingter Traumatisierung. Nach klägerischen Angaben ist wesentlicher Inhalt der Betreuung die Unterstützung und Begleitung bei der Bewältigung problembelasteter und überfordernder Lebenslagen, die aus der Fluchtgeschichte oder den Schwierigkeiten bei der Integration in ein anderes soziales und kulturelles Umfeld resultieren, wobei

die Eingliederung in das F....-Angebot bzw. die Übernahme dorthin bereits ein grundlegendes Maß an Selbständigkeit voraussetzt, gleichwohl aber noch weitreichende Unterstützung, Beratung und Begleitung erforderlich ist. Damit korrespondieren insoweit Anforderungen an das Know-how des F....-Teams, als dessen Angehörige besondere Kenntnisse im Umgang mit aufenthalts- und ausländerrechtlichen Fragestellungen und den entsprechenden Behörden erwerben und vorhalten sowie mit den typischen kulturellen Thematiken der Herkunftsländer vertraut sein müssen.

⁵Über den organisatorischen Rahmen, die Grundsätze, das Angebot und die Aufgaben des F.... verhält sich das mit Stand Oktober 2019 vorliegende Konzept (Anlage 1 zur Klageschrift), auf welches ergänzend Bezug genommen wird. Danach, siehe dort Punkt 5.4, wird nach einer Eingewöhnungsphase von der Bezugsbetreuungsperson oder aus dem Team (siehe 5.7.1) eine individuelle Hilfeplanung entworfen, die nach Einbindung des Jugendamtes Grundlage der weiteren Betreuung ist und monatlich zwischen Bezugsperson und Jugendlichen auf Zielerreichung, Fortschritt und Anpassungsbedarf reflektiert wird. Zur Betreuung gehört nach Punkt 7 des Konzepts ausdrücklich auch die Aufklärung über die Rechte von Jugendlichen in Deutschland, bei Flüchtlingen insbesondere auch bezogen auf die ausländerrechtlichen Aspekte.

⁶Mit Antrag vom 11. März 2022, welchen die Beklagte unstreitig erst am 18. März 2022 erhielt, beantragte der Kläger die Zustimmung zur Einstellung der ihrer Berufsbezeichnung entsprechend ausgebildeten Sozialpädagogin XY für den Bereich F.... zum 1. April 2022 sowie zu deren Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11b der Anlage 33 AVR. Unter dem 25. März 2022 lehnte die Beklagte die Zustimmung zur vorgesehenen Eingruppierung ab und wandte ein, dass es sich insoweit nach ihrer Auffassung um eine schwierige Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12 handle. Das im Anschluss durchgeführte Einigungsverfahren gem. § 33 Abs. 3 MAVO blieb ohne Ergebnis. Insoweit wird auf das Schreiben der Beklagten vom 6. Mai 2022 Bezug genommen.

⁷Mit seiner am 9. Juni 2022 anhängig gemachten Klage begehrt der Kläger nunmehr die Ersetzung der Zustimmung. Er hält die beabsichtigte Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11b der Anlage 33 AVR für normgerecht.

⁸Ein Regelbeispiel der Vergütungsgruppe S 12 sei erkennbar nicht verwirklicht, der danach begründete Maßstab einer „schwierigen Tätigkeit“ werde durch die

vorgesehenen und zwischenzeitlich übertragenen Arbeitsaufgaben nicht erreicht. Nach der Konzeption des F.... handle es sich bei den Aufgaben der Mitarbeiterin XY vielmehr um eine normale sozialpädagogische Tätigkeit, die weder Führungsverantwortung noch ein besonderes Maß an Koordinierungsaufgaben oder schwierige Beratung verlange. Insbesondere werde nach Konzept und gelebter Praxis keine begleitende Fürsorge im Sinne der Anmerkung zur Vergütungsgruppe S 12 ausgeübt.

⁹Der Kläger beantragt,

die von der beklagten Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XY in die Entgeltgruppe S11b der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen.

¹⁰Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

¹¹Nach der von ihr zu einer rechtskonformen Anwendung der Eingruppierungsnormen vertretenen Auffassung ist vorliegend von einer schwierigen Tätigkeit im Berufsbild der Sozialpädagogin und nicht lediglich von der über die Ausgangsfallgruppe S 11b abgebildeten Grundtätigkeit auszugehen. Das Betreuungsangebot F.... sei wegen der stationären Gestaltung und der 24-Stunden-Betreuung als Heim im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 zu betrachten, wobei die übertragene Tätigkeit wegen der Alltagsbegleitung, Hilfeplanung und der Krisenintervention als begleitende Fürsorge zu betrachten sei.

¹²Hinsichtlich des Sach- und Streitstands im Übrigen wird ergänzend auf die gewechselten Schriftsätze, deren Inhalt Gegenstand der mündlichen Verhandlung war, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

¹³Die zulässige Klage hat in der Sache keinen Erfolg. Die beklagte Mitarbeitervertretung hat die begehrte Zustimmung zu Recht verweigert, weshalb sie nicht gem. § 34 Abs. 4 MAVO durch gerichtliches Urteil zu ersetzen ist.

I.

¹⁴Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet, denn die Parteien streiten über die Ausübung eines in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für das Erzbistum Paderborn, dort in §§ 28 Abs. 1, 33 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO, in der Form des Zustimmungserfordernisses verankerten Beteiligungsrechts der Beklagten. Für den hinreichend bestimmten, nach dem Klageziel zutreffend auf Zustimmungsersetzung gerichteten Antrag besteht ein Rechtsschutzbedürfnis. Denn der Kläger hat das Zustimmungsverfahren zum einen ordnungsgemäß eingeleitet und durchgeführt. Zum anderen greift die Zustimmungsfiktion gem. § 33 Abs. 2 MAVO nicht ein, weil die Beklagte fristgerecht konkrete Einwendungen gegen die beabsichtigte Eingruppierung erhoben hat. Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts folgt aus § 3 Abs. 1 KAGO. Die Beteiligtenfähigkeit beider Parteien beruht auf § 8 Abs. 2a KAGO.

II.

¹⁵Die Klage ist jedoch in der Sache nicht begründet.

1. ¹⁶Die Eingruppierung einer neu eingestellten Mitarbeiterin wie auch die Eingruppierung der den Regelungen der AVR unterworfenen Beschäftigten des Klägers im Sozial- und Erziehungsdienst allgemein bestimmt sich als Akt der Rechtsanwendung gem. § 11 Abs. 1 der Anlage 33 AVR nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B dieser Anlage. Die Mitarbeiterin XY ist unstreitig als Sozialpädagogin mit entsprechender Anerkennung qualifiziert und übt mit den ihr im Bereich F.... zugewiesenen und wahrgenommenen Aufgaben ebenso unstreitig eine diesem Berufsbild entsprechende Tätigkeit aus. Die befassete Kammer geht daher im Ergebnis einer insoweit allein pauschal gebotenen Überprüfung mit den Parteien davon aus, dass die Mitarbeiterin XY nach Qualifikation und übertragenen Arbeitsaufgaben, die hier inhaltlich einheitlich und nach der Funktion bestimmt zu betrachten sind, in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert werden kann, welche insoweit die Ausgangsentgeltgruppe für die Eingruppierung einer Sozialpädagogin mit entsprechender Tätigkeit darstellt.
2. ¹⁷Der Kläger ist jedoch gleichwohl mit dem Zustimmungsersetzungsantrag abzuweisen, weil die Tätigkeit der Mitarbeiterin einer anderen, in diesem Fall

aufbauenden und damit höher vergüteten Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Dies ist der Fall, weil zumindest die Voraussetzungen einer Eingruppierung in die unmittelbar aufbauende Entgeltgruppe S 12 vorliegen, wie dies die Beklagte bereits vorprozessual im Zustimmungsverfahren eingewandt hat. Deren Tätigkeitsmerkmale heben sich in Ziffer 1. allein dadurch von der Entgeltgruppe S 11b ab, dass der Sozialpädagogin „schwierige Tätigkeiten“ obliegen müssen. Was der Normgeber als eingruppierungsrelevante schwierige Tätigkeiten betrachtet, bestimmt sich nach der Anmerkung 11 zu den Tätigkeitsmerkmalen.

¹⁸Diese lautet:

Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeit mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungshilfe...oder eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

3. ¹⁹Die Anmerkungen zu 11 a) bis e) sind der entsprechenden Protokollerklärung der Entgeltordnung zum TVöD (VKA) nachgebildet, die ihrerseits an Bestimmungen aus der Anlage 1a zum BAT (VKA) anschließt. Die Erwägungen dazu ergangener Entscheidungen der staatlichen Gerichtsbarkeit sind folglich übertragbar. Danach ist das Merkmal der schwierigen Tätigkeit, welches als unbestimmter Rechtsbegriff gefasst ist, bereits dann erfüllt, wenn eines der Tätigkeitsbeispiele einschlägig ist (BAG, Urteil vom 24. September 1997 – 4 AZR 469/96 – ZTR 1998, S. 78 f m. w. N.; KAGH, Urteil vom 14. Dezember 2018 – M 06/2019 – juris). Die Tätigkeitsbeispiele bestimmten jedoch die

schwierige Tätigkeit nicht abschließend, was der Wortlaut der Norm mit der insoweit bewusst offenen gehalten Einleitung „z. B.“ erkennen lässt. Demnach ist dann, wenn kein Tätigkeitsbeispiel erfüllt ist, auf den allgemeinen Begriff abzustellen, wobei sich die danach zu verlangenden Anforderungen nach den Maßstäben der Beispielstatbestände bestimmen, weil der Normgeber über diese Beispiele Maß und Bedeutung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs vorgegeben hat (BAG, Urteil vom 10. Juli 1996 – 4 AZR 139/95 – NZA 1997, S. 558 ff).

a. ²⁰Gemessen daran geht die Kammer zunächst davon aus, dass die der Mitarbeiterin XY zugewiesene Tätigkeit das Tätigkeitsbeispiel der Anmerkung 11 c) erfüllt. Bei der vom Kläger konzipierten Betreuungsform F... handelt es sich zunächst um eine Heimsituation im Sinne der Anmerkung. Die Unterbringung der zu betreuenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen erfolgt in einer festen örtlich-räumlichen Struktur, nämlich über die von einem Zentrum aus betreuten trügereigenen Wohngruppen und Wohnungen. Die Betreuung ist dabei auf eine Begleitung rund um die Uhr ausgerichtet. Die Betreuungsdichte ist in einem mit dem Träger der Jugendhilfe vereinbarten Betreuungsschlüssel der Größe des Teams nach bestimmt. Das in seiner personellen Zusammensetzung feste Team gewährleistet die Betreuung tagsüber über eine Mindestbesetzung und während gesamten Nachstunden per Rufbereitschaftsdienst. Es handelt sich somit um ein Heimangebot bzw. eine vergleichbare Betreuungsform im Sinne des § 34 SGB VIII.

b. ²¹Zwischen den Parteien steht nicht im Streit, dass – wie das zum F... vorliegende Konzept es beschreibt – im Nachgang zur Heimbetreuung eine weitere Begleitung vormaliger Bewohnerinnen und Bewohner angeboten und von der Mitarbeiterin XY auch wahrgenommen wird. Entgegen der Auffassung des Klägers handelt es sich bei dieser Betreuungsleistung, wie insbesondere im Heimbereich, um eine begleitende bzw. nachgehende Fürsorge im Sinne der Anmerkung 11 c).

Selbst wenn man den dortigen Begriff der begleitenden Fürsorge sehr eng auslegen und ihn von der fortlaufenden sozialpädagogischen Alltags-, Entwicklungs- und Krisenbegleitung mit dem Ziel der Verselbständigung in einer stationären Heimsituation dahin abgrenzen will, dass damit eine spezielle Beratungsform verbunden ist, welche auf der Grundlage einer psychosozialen Diagnose die Entwicklung eines individuellen Eingliederungs- oder (Re-)Sozialisierungsplans einschließt (so Bayer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 33 AVR Rn 229), wird die vorliegend übertragene Tätigkeit dem vollständig gerecht. Denn nach dem F....-Konzept und der gelebten Praxis haben die dortigen Bezugsbetreuerinnen nach einer mehrwöchigen Eingewöhnungs- und Beobachtungsphase eine individuelle Hilfeplanung zu entwerfen (siehe dort Punkt 5.4), dieses mit dem Jugendamt abzustimmen und danach in der Umsetzung fortlaufend zu begleiten, zu reflektieren und anzupassen. Will man insoweit ein diagnostisches Element verlangen, ist dieses darin verwirklicht, die jeweiligen Defizite zu erkennen und daraus Folgerungen für die Maßnahmen zur Verselbständigung abzuleiten, die auf ihre Wirksamkeit zu prüfen und ggf. anzupassen.

- c. ²²Folgt man der danach angenommenen Auffassung zur Einschlägigkeit des Tätigkeitsbeispiels zur Anmerkung 11 c) nicht, so handelt sich bei der vom Kläger der Mitarbeiterin XY zugewiesenen Arbeitsaufgabe gleichwohl um eine schwierige Tätigkeit im Sinne der Eingruppierungsnorm. Den Beispielen der Anmerkung 11 a) bis d) ist gemeinsam, dass der Sozialpädagogin mit schwieriger Tätigkeit der Umgang mit Personen anvertraut ist, die regelmäßig vielgestaltige oder umfangreiche soziale Probleme mitbringen, aus genau denen die Schwierigkeit der jeweiligen Tätigkeit resultiert muss (KAGH, Urteil vom 14. Dezember 2018 aaO). Damit korrespondierend verlangt die schwierige Tätigkeit ein über die Normaltätigkeit hinausgehendes größeres fachliches Können oder aber eine größere körperliche oder seelische Belastung der Beschäftigten (Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 33 AVR Rn 162zz).

- d. ²³Legt man diese Maßstäbe zugrunde, so ist die Arbeit im F.... sowohl mit entsprechend gesteigerten Anforderungen an die Fachlichkeit wie mit größerer seelischer Belastung als die Grundtätigkeit verbunden. Das Angebot richtet sich nämlich an Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht lediglich einer (noch) stationären Alltagsbegleitung und Verselbständigungshilfe bedürfen. Erschwerend tritt hinzu, dass insoweit gerade hilfebedürftige Menschen angesprochen sind, die zusätzlich eine Flucht- oder Migrationsgeschichte haben und gerade auch in asyl-, ausländer- und aufenthaltsrechtlicher Hinsicht begleitet und ausdrücklich, siehe Punkt 7 des Konzepts, auch beraten werden sollen. Dies erfordert zusätzliche Kenntnisse der einschlägigen Rechtsmaterien und behördlichen Zuständigkeiten, was die Anforderungen an die Fachlichkeit deutlich verbreitert. Hinzu tritt, dass auch und gerade der jeweilige gesellschaftlich-kulturelle Hintergrund anhand der jeweiligen Herkunft berücksichtigt werden soll, was es schon nach dem Klagevorbringen erfordert, sich mit dieser Thematik in besonderer Weise vertraut zu machen, womit wiederum ein erweitertes Fachwissen eingefordert und auch abgefragt wird (siehe Punkt 2 und 5.3 des Konzepts).
- e. ²⁴Eine weitere Erschwernis folgt daraus, dass zur Zielgruppe insbesondere unbegleitete minderjährige Jugendliche mit Krisenerfahrung oder Traumatisierung gehören, denen ein Schutzraum geboten und die vor weiterer Traumatisierung bewahrt werden sollen (Punkt 5.7.2 des Konzepts). Damit geht die entsprechende seelische Mehrbelastung der in ein darauf ausgerichtete Bezugsbetreuungskonzept eingebundenen Arbeitskräfte einher, die sich im Rahmen ihrer Aufgaben mit der Fluchtgeschichte, den Erfahrungen und den erlittenen Traumata befassen und diese mit der betreuten Person verarbeiten müssen.
- f. ²⁵Die Annahme einer schwierigen Tätigkeit setzt letztlich nicht zwingend voraus, dass Koordinierungs- oder Leitungsaufgaben wahrgenommen werden. Dies mag mit Blick auf die Anmerkung 11 g) und h) für sich betrachtet die Schwierigkeit begründen, die sich jedoch, was sich den voranstehenden Beispielen entnehmen lässt, alternativ auch allein aus den

Anforderungen an die Fachlichkeit und/oder durch eine höhere Belastung ergeben kann.

- g. ²⁶Genügt die der Mitarbeiterin XY obliegende Tätigkeit damit gleich unter sogar zwei selbständigen Gesichtspunkten den Anforderungen der schwierigen Tätigkeit gemäß Anmerkung 11, so kann der Kläger mit seinem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11b nicht durchdringen.

III.

²⁷Gründe zur Zulassung der Revision gemäß § 47 Abs. 2a KAGO bestehen nicht.

Die Auslagen und Kosten der Beklagten, insbesondere die mit der Beauftragung ihrer Prozessbevollmächtigten verbundenen Kosten, trägt der Kläger nach § 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist mangels Zulassung der Revision kein Rechtsmittel statthaft. Die Nichtzulassung der Revision kann nach § 48 KAGO durch die Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist binnen eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 1035369) einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb dieser Frist beim erstinstanzlich befassen Gericht, dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Erzdiözese Paderborn, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich zu begründen. Die Begründung ist ausschließlich 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.

gez.

Jasper

gez.

Scholz

gez.

Wilk