

Geschäfts-Nr.: AS 02/23

Verkündet am

Otto Ziegler  
Leiter der Geschäftsstelle



## KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

### Urteil

#### In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

[REDACTED], vertreten durch den Vorstand [REDACTED],  
[REDACTED]

**Klägerin**

Proz.Bev.: [REDACTED]  
[REDACTED]

**gegen**

Mitarbeitervertretung [REDACTED]  
[REDACTED]

**Beklagte**

[REDACTED]

**wegen:**<sup>1</sup> Ersetzung der Zustimmung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Mayerhöffer und den Beisitzenden Richterinnen am Kirchlichen Arbeitsgericht Kurzenberger und Sonntag am 11.09.2023

---

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

**für Recht erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben. Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten einschließlich der Kosten für die Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen
3. Die Revision wird zugelassen.

Streitwert: 5000 €

**Tatbestand**

- <sup>1</sup> Im vorliegenden Verfahren streiten die Parteien über die Stufenzuordnung im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst unter Anwendung von § 11 Abs. 2 S. 4 Anlage 33 AVR.
- <sup>2</sup> Die Klägerin, eine Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe, ist Mitglied im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart, weshalb die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung finden.
- <sup>3</sup> Die Klägerin hatte sich entschlossen eine neue Gruppe für das „Betreute Wohnen Jugendlicher“ (BJW) in Abstimmung mit dem Sozialdezernenten des [REDACTED] zu etablieren. Die Jugendlichen werden im Rahmen dieses Programms tagsüber stundenweise betreut und im Alltag und Beruf unterstützt. Konkret geht es bei dem Projekt um die Betreuung von sechs unbegleiteten ausländischen Minderjährigen.  
Am 13.12.2022 stellte die Klägerin für dieses Projekt einen Antrag auf Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung von [REDACTED] zum 01.02.2023. [REDACTED] ist von Beruf Sozialarbeiter. Die Beklagte hat der Einstellung des Mitarbeiters zugestimmt.

4 Der vorgesehenen Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11b Stufe 4 Anlage 33 AVR hat die Beklagte nicht zugestimmt. Sie ist der Auffassung, dass der Mitarbeiter mangels einschlägiger Berufserfahrung allenfalls in die Entgeltgruppe S 11b Stufe 3 eingruppiert werden kann. Ihre Ablehnung hat sie der Klägerin am 15.12.2022 mitgeteilt. Das Einigungsgespräch der Parteien am 19.12.2022 blieb ohne Ergebnis, was der Klägerin am 22.12.2022 von der Beklagten mitgeteilt worden ist.

5 Mit der vorliegenden Klage erstrebt die Klägerin die Ersetzung der Zustimmung und bringt dazu vor, die Einrichtung befindet sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation. Um den Betrieb überhaupt aufrechterhalten zu können, müssen fünf neue Wohngruppen eingerichtet werden. Aufgrund der Arbeitsmarktlage sei es äußerst schwierig qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Die Möglichkeit mit [REDACTED] sei ein absoluter Glücksfall gewesen. Er war zuvor beim [REDACTED] beschäftigt und verfügt deshalb über ein Netzwerk. Das Projekt mit den unbegleiteten ausländischen Minderjährigen werde weitgehend vom Jugendamt finanziert. [REDACTED] habe jedoch erklärt, dass er nicht weniger verdienen will, als beim [REDACTED]. Mit der Stufe 3 wäre dies nicht zu erreichen gewesen. Aus diesem Grund hätte sie von der Möglichkeit, Vorbeschäftigungszeiten anzurechnen, Gebrauch gemacht und die folgenden Zeiten als förderliche Tätigkeiten berücksichtigt:

- 6 07/2009 - 09/2011 Anstellung als Facharbeiter bei der [REDACTED] zugleich Jugend- und Ausbildungsvertreter der Firma (2 Jahre 2 Monate);  
 09/2012 – 02/2013 fachpraktische Ausbildung bei der [REDACTED] gGmbH (6 Monate);  
 02/2013 – 07/2013 fachpraktische Ausbildung an der [REDACTED] [REDACTED] (6 Monate);  
 10/2015 – 09/2018 Duales Studium Soziale Arbeit/Praxiseinrichtung [REDACTED] [REDACTED], davon 12 Monate Praxiszeit (12 Monate);  
 12/2018 – 03/2022 Anstellung als Sozialarbeiter/Betriebswirt [REDACTED] [REDACTED] (3 Jahre 3 Monate)  
 04/2022 – 01/2023 Anstellung als Sozialarbeiter [REDACTED] [REDACTED] (9 Monate).

Insgesamt handele es sich somit um einen Zeitraum von mehr als 8 Jahren vorheriger beruflicher Tätigkeit, der als förderlich anerkennungsfähig ist. Aus diesem Grund habe sie die Möglichkeit, den Mitarbeiter in die Stufe 4 einzugruppieren.

7 **Die Klägerin beantragt:** Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des  
Mitarbeiters [REDACTED] in die Entgeltgruppen S 11b  
Ziffer 1 Stufe 4 der Anlage 33 AVR zu ersetzen

8

**Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

9 Die Beklagte hat die Voraussetzung „Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs“ erst im Verlauf des Verfahrens bestritten und dazu vorgebracht, dass verschiedenen Mitarbeitern gekündigt worden sei oder deren Arbeitsverhältnisse durch Auflösungsverträge beendet worden seien. Der nunmehr behauptete Personalmangel sei daher selbstverschuldet, stelle ein Scheinargument dar und könne deshalb nicht berücksichtigt werden. Die Stelle hätte auch mit vorhandenem Personal besetzt werden können.

Im Übrigen bestreitet die Beklagte die Voraussetzungen der Anrechenbarkeit der aufgeführten Vorbeschäftigungszeiten mit Ausnahme der Tätigkeit als Betreuer bei der Einrichtung [REDACTED] und beim [REDACTED]. Bei den übrigen Zeiten würde es sich nicht um berufliche Erfahrungen handeln.

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

### Entscheidungsgründe

11 Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

#### I.

12 Die Klage ist zulässig.

Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts nach § 2 Abs.2 KAGO ist gegeben, da dem Rechtsstreit ein Sachverhalt nach der Mitarbeitervertretungsordnung(MAVO) zugrunde liegt. Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung gemäß § 33 Abs. 4 MAVO iVm § 35 MAVO.

Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt und dabei sämtliche Fristen eingehalten. Der vorgebrachte Verweigerungsgrund genügt den Anforderungen von § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO. Die Beklagte bringt vor, die Voraussetzungen von § 11 Abs. 2 S. 4 Anlage 33 AVR würden nicht vorliegen, weshalb die vorgesehene Stufe nicht in Betracht komme.

## II.

<sup>13</sup> Die Klage ist aber nicht begründet.

Die vorgesehene Stufenzuordnung entspricht nicht der Regelung von § 11 Anlage 33 AVR, weshalb die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung nicht ersetzt werden kann.

<sup>14</sup> Die Entgeltgruppe S 11 umfasst 6 Stufen. Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; bei mindestens vier Jahren einschlägiger Berufserfahrung in Stufe 3 (§ 11 Abs. 2 S. 1 u.2 Anlage 33 AVR). Die Stufe 4 setzt eine einschlägige Berufserfahrung von acht Jahren voraus

<sup>15</sup> Darüber hinaus kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist (§ 11 Abs. 2 S. 4 Anlage 33 AVR). Von dieser Möglichkeit will die Klägerin Gebrauch machen, die Voraussetzungen liegen jedoch nicht vor.

<sup>16</sup> Bei dieser Möglichkeit handelt es sich um eine Ermessensentscheidung des Dienstgebers, die nur einer eingeschränkten gerichtlichen Ermessenskontrolle unterliegt (BAG Urteil vom 01.06.2017 – 6 AZR 433/15). Einer uneingeschränkten gerichtlichen Überprüfung unterliegt jedoch, ob die Voraussetzungen für die Ermessensentscheidung nach § 11 Abs. 2 S. 4 Anlage 33 AVR überhaupt gegeben sind.

<sup>17</sup> Das Erfordernis der Personalgewinnung ist nicht schon dann gegeben, wenn es um die Besetzung freier im Haushaltsplan ausgewiesener Stellen geht. Es setzt Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung voraus. Der Personalbedarf muss andernfalls weder quantitativ noch qualitativ hinreichend durch das vorhandene Personal abgedeckt werden können und weiter, dass ohne die Zusage einer höheren Stufenzuord-

nung entweder überhaupt keine oder jedenfalls nicht genügend ausreichend qualifizierte Bewerber zu finden sind (BAG NZA-RR 2009, 163 Rn. 29; 74646; Spelge ZTR 2011, 345). Davon kann nicht ausgegangen werden, wenn für eine offene Stelle mehrere geeignete Bewerber infrage kommen könnten und damit der Personalbedarf im Wege einer Auswahl gedeckt werden kann (LAG BW Urteil vom 13.02.2009 - 7 Sa 80/08 BeckRS 2010 Rn. 50).

- 18 Von einer bestehenden Personalknappheit kann ausgegangen werden. Für die Beurteilung ist der Zeitpunkt der Einstellung maßgebend.

Die Klägerin hat insoweit vorgebracht, dass es zur Aufrechterhaltung des Betriebs unbedingt notwendig sei, fünf zusätzliche Wohngruppen einzurichten. Aufgrund der Arbeitsmarktlage auf dem Bereich der Sozialarbeit sei dies nur äußerst schwierig umzusetzen.

Der große Personalengpass für den Bereich Sozialarbeit kann als gerichtsbekannt vorausgesetzt werden. Sozialarbeiter werden in allen Bereichen dringend gesucht. Dies gilt auch für die vorgetragene schwierige wirtschaftliche Lage der Einrichtung. Die wirtschaftliche Situation der Einrichtung hat in der Vergangenheit im Rahmen mehrerer Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht eine Rolle gespielt.

- 19 Die Beklagte bestreitet diese Voraussetzung im Wesentlichen mit dem Vorbringen, dass es in der Einrichtung zu vielen Kündigungen und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Aufhebungsverträge gekommen sei. Dies hätte von Seiten des Dienstgebers verhindert werden können. Aus diesem Grund müsse davon ausgegangen werden, dass die schwierige Personalsituation selbstverschuldet sei und deshalb in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt werden dürfe.

- 20 Bei dieser Voraussetzung handelt es sich um ein objektives Merkmal. Es kommt für die Beurteilung nur auf die Personalsituation zum maßgeblichen Zeitpunkt an.

Im Übrigen hat die Klägerin verschiedene Kündigungsschreiben der Mitarbeiter vorgelegt. Der überwiegende Teil der Kündigungen von Seiten der Mitarbeiter liegt zeitlich vor dem Beginn des Zustimmungsverfahrens zur Einstellung des Mitarbeiters Brannath. Auch wird aus dem Inhalt der Kündigungsschreiben zum Teil deutlich, dass die Kündigungen aus persönlichen Gründen, wie zum Beispiel Beginn eines Studiums, erfolgt sind. Darüber hinaus hat die Klägerin darauf hingewiesen, dass in den Fällen, in denen von Seiten der Einrichtung eine fristlose Kündigung ausgespro-

chen worden ist, es in der Folge zu einer einvernehmlichen Beendigung der Dienstverhältnisse gekommen sei.

Eine andere Beurteilung würde sich auch nicht daraus ergeben, dass möglicherweise eine bereits beschäftigte Mitarbeiterin bereits in der Lage gewesen wäre, die Aufgabe zu übernehmen. An dem Umstand der Personalknappheit hätte dies nichts geändert, sondern das Problem allenfalls verschoben.

- 21 Die weitere Voraussetzung für die Anrechnung der Vorbeschäftigungszeit ist jedoch nicht gegeben, da es sich dabei entweder nicht um eine einschlägige Berufserfahrung oder keine berufliche Tätigkeit iSd Regelung gehandelt hat.
- 22 An eine förderliche Berufserfahrung sind geringere Anforderungen zu stellen als an die einschlägige Berufserfahrung. Es muss sich aber um eine vorherige berufliche Tätigkeit gehandelt haben, die mit der auszuübenden Tätigkeit in einem sachlichen Zusammenhang steht und die mit ihr erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die Erfüllung der auszuübenden Tätigkeit offenkundig von Nutzen sind (BAG Urteil vom 05.06.2014 – 6 AZR 1008/12 - Orientierungssatz 5.).
- 23 Im Hinblick auf die Tätigkeit als Facharbeiter bei [REDACTED] fehlt es am notwendigen sachlichen Zusammenhang mit der nunmehr auszuübenden Tätigkeit als Betreuer einer Gruppe von Minderjährigen. Die [REDACTED] stellte Motoren und Fahrzeuge her. Die Tätigkeit entspricht einer handwerklichen Tätigkeit und ist bei weitem einer sozialpädagogischen Tätigkeit nicht vergleichbar. Allein der Umstand, dass der Mitarbeiter daneben noch Jugend- und Ausbildungsvertreter war, lässt keine andere Beurteilung zu. Bei dieser Aufgabe geht es um personalvertretungsrechtliche Fragen.
- 24 Ebenso wenig sind die Zeiten der fachpraktischen Ausbildungen anrechenbar, da es sich dabei nicht um eine berufliche Tätigkeit gehandelt hat. Diese Zeiten stehen im Zusammenhang mit der beruflichen Neuorientierung und sind dem Bereich der Ausbildung zurechenbar. Eine fachpraktische Ausbildung dient dem Zweck, einen angestrebten Beruf kennen zu lernen, um festzustellen, ob er den eigenen Fähigkeiten und Neigungen entspricht. Im vorliegenden Fall kann nicht einmal davon ausgegangen werden, dass die beiden fachpraktischen Ausbildungen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem späteren Studium gestanden haben. Der Mitarbeiter hat

sein Studium erst mehr als zwei Jahre nach Beendigung der zweiten fachpraktischen Ausbildung begonnen.

<sup>25</sup> Weder das Studium der Sozialen Arbeit noch die Praxiszeit während dieses Studiums können als förderliche Berufserfahrung anerkannt werden.

Die Ausbildung dient der Erlangung der Kenntnisse für den Beruf und stellt somit noch keine berufliche Tätigkeit dar (Bürger in Spengler/Dick TVöD - TV-L 4. Aufl. TVöD-AT § 16 (Bund) Rn. 13). Auch ein Praktikum während der Ausbildung dient der Erlangung der notwendigen Kenntnisse im Rahmen des Studiums (BAG NZA 2010, 588 Rn. 20 f).

<sup>26</sup> Als anrechenbare Zeiten bleiben somit die Anstellung als Sozialarbeiter/Betriebswirt bei der [REDACTED] und die Anstellung als Sozialarbeiter [REDACTED], also ein Zeitraum von 4 Jahren.

### III.

<sup>27</sup> Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten einschließlich der Kosten für die Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen (§ 12 Abs. 1 S. 2 KAGO iVm § 17 Abs. 4. Spiegelstrich MAVO).

### IV.

<sup>28</sup> Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2a KAGO). Unter Berücksichtigung des Fachkräftemangels besitzt die Stufenzuordnung nach § 11 Abs. 2 S. 4 Anlage 33 AVR eine besondere Bedeutung.

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. 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 voll-



ständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 - schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils 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.

Dr. Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Kurzenberger

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Sonntag

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht