

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Herr Metzger und Frau Sonntag am 17.11.2025

für Recht erkannt:

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung von Frau [REDACTED] nach Entgeltgruppe S 10 Ziffer 8 Stufe 1 der Anlage 33 zu den AVR wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

- ¹ Die Klägerin betreibt verschiedene Einrichtungen der Behindertenhilfe für Menschen, die eine besondere Unterstützung benötigen. Sie ist Mitglied im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.. Die Beklagte ist die gewählte Mitarbeitervertretung.

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED], einer Heilpädagogin mit Bachelorabschluss.

- ² Die Klägerin hat im Oktober 2023 eine Stelle für ihre [REDACTED] [REDACTED] ausgeschrieben (Anlage 2 der Klage).

Die Ausschreibung hatte folgenden Inhalt:

- Leitung Stellvertretung mit einem Teil der Arbeitszeit
- Ambulante und mobile Therapie und Förderung von Kindern im Vorschulalter
- Beratung der Eltern

- Kooperation mit Erziehern in Kindertagesstätten, Kinderärzten und anderen Netzwerkpartnern.

3 Als Anforderungsprofil wurde in der Ausschreibung verlangt:

- Ausbildung zum Heilpädagogen (m/w/d) oder vergleichbare Qualifikation
- Berufserfahrung, vorzugsweise mit Kindern im Vorschulalter
- Empathie für Familien in den unterschiedlichsten Situationen
- Selbstständiges, strukturiertes und fachlich fundiertes Handeln und Arbeiten sowie eine schnelle Auffassungsgabe
- Flexibilität und Belastbarkeit
- Engagement für die konzeptionelle Weiterentwicklung der Einrichtung und der Personalentwicklung.

4 Auf die ausgeschriebene Stelle bewarb sich die Mitarbeiterin [REDACTED], eine ausgebildete Erzieherin, die im Februar 2024 an der Katholischen Hochschule in Freiburg den Abschluss als Bachelor für Heilpädagogik erworben hat. Die Klägerin schloss mit der Mitarbeiterin am 18.12.2023 einen Dienstvertrag, nach dem die Mitarbeiterin ab 01.03.2024 als Heilpädagogin (FS) beschäftigt wird und der ihre Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 10 Ziffer 8 der Anlage 33 zu den AVR vorsieht (Anlage 3 der Klage).

5 Die Klägerin beteiligte am 08.12.2023 die Beklagte zur Anstellung und Eingruppierung der Mitarbeiterin (§§ 34, 35 MAVO). In der Sitzung der Mitarbeitervertretung vom 12.12.2023 hat diese entschieden, der Einstellung der Mitarbeiterin nicht jedoch der vorgesehenen Eingruppierung zuzustimmen. Die Ablehnung der Zustimmung hat die Mitarbeitervertretung damit begründet, dass Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung, die mit schwierigen Tätigkeiten befasst sind, nicht in die Entgeltgruppe S 10 Ziffer 8, sondern in die Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 einzugruppieren seien. Dies wurde der Klägerin am 13.12.2023 mitgeteilt.

6 Die streitige Eingruppierungsfrage war Thema von mehreren Gesprächen der Parteien und war unter anderem auch Gegenstand eines Schlichtungsstellenverfahrens der Parteien im August 2024, von dem sich die Parteien neue Erkenntnisse erhofft haben. Da auch dadurch keine Einigung erzielt werden konnte, fand am 01.10.2024, die Einigungsverhandlung nach § 33 Abs. 3 MAVO statt. Die Einigungsverhandlung

blieb ohne Erfolg und die Mitarbeitervertretung teilte noch am gleichen Tag dem Dienstgeber mit, dass die Einwendungen weiterhin aufrechterhalten bleiben.

- 7 Auch in der Folge wurde zwischen den Parteien über die strittige Eingruppierungsfrage verhandelt, weshalb sie übereinstimmend das Zustimmungsverfahren ruhend gestellt haben.
- 8 Im April 2025 hat die Mitarbeitervertretung den Dienstgeber aufgefordert, die Zustimmungsersetzungsklage zu erheben und mit Datum vom 15.04.2024 Klage (AS 05/25) erhoben mit der erstrebt wurde, dass der Dienstgeber das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 33 Abs. 4 MAVO bezüglich der Eingruppierung der Mitarbeiterin einleiten muss. Im Rahmen dieses Verfahrens haben die Parteien am 25.07.2025 einen Vergleich geschlossen, in dem sie vereinbart haben, ein abschließendes Einigungsgespräch durchzuführen und bei Nichteinigung entweder dem Zustimmungsersetzungsverfahren Fortgang zu geben oder ein neues Zustimmungsverfahren zur Eingruppierung einzuleiten (Protokoll vom 25.07.2025, AS 05/25).
- 9 Mit der vorliegenden Klage erstrebt die Klägerin die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 10 Ziffer 8 und bringt dazu vor, die Beklagte habe zu Unrecht ihre Zustimmung zur vorgesehenen Eingruppierung verweigert. Schon aus der Stellenausschreibung werde ersichtlich, dass das Anforderungsprofil lediglich die Ausbildung zum Heilpädagogen verlangt und dafür ein akademischer Abschluss nicht erforderlich sei.
- 10 Das Berufsbild der Heilpädagogen umfasst, wie dem „Berufenet der Agentur für Arbeit“ zu entnehmen ist folgendes:
 - Verhalten, Probleme und Störungen sowie Ressourcen und Fähigkeiten der Patienten erfassen und beurteilen, Behandlungspläne erstellen
 - Betroffene und Angehörige beraten und anleiten (z.B. Pflegeberatung)
 - Entscheidungshilfen und Hilfen zur Problem- und Konfliktberatung geben
 - Neue Erfahrungen ermöglichen mit dem Ziel, neue Handlungsmöglichkeiten anzubahnen
 - Erschwerte Lernbehinderungen erkennen und durch darauf abgestimmte heilpädagogische Alltagsgestaltung und Förderung auszugleichen
 - Pflegerische Aktivitäten bei Patienten mit schwersten Behinderungen und chronischen Krankheiten durchzuführen.

- 11 Der Mitarbeiterin seien folgende Tätigkeiten zugewiesen:
- Regelmäßige heilpädagogische Einzel- und Kleingruppenförderung von Kindern mit unterschiedlichsten Entwicklungsproblemen, wie z.B. Teilleistungsstörungen, globalen Entwicklungsverzögerungen, Behinderungssyndromen, sozial-emotionalen Störungen
 - Beratung der Eltern zum Transfer von erforderlichen Vorgehensweisen und Entwicklung unterstützenden Anregungen in die häusliche Umgebung, mit der Zielsetzung, Eltern darin zu befähigen, ihr Kind möglichst optimal in seiner Entwicklung zu begleiten
 - Die Begleitung von Eltern bei der Verarbeitung der Behinderung des Kindes
 - Die diagnostische Einschätzung des Entwicklungsstands von Kindern mit Hilfe von Spielbeobachtungen in freier und gelebter Spielsituation und die Mitwirkung bei der Erarbeitung einer Förderung
 - Die Zusammenarbeit mit niedergelassenen Kinder- und Fachärzten, mit Erzieherinnen in Kindertagesstätten, mit niedergelassenen Therapeuten, mit dem Jugendamt und mit verschiedenen Schulen unter Sondereinrichtungen
 - Die intensive interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den anderen mitarbeitenden des Teams der Frühförderstelle
 - Organisatorische Tätigkeiten im Gesamtzusammenhang der Frühförderungsarbeit wie zum Beispiel Vor- und Nachbereitung, Dokumentation, Materialpflege, aber auch telefonische Präsenz, Terminvereinbarung, Anmeldegespräche und Ähnliches.
- 12 Wie aus der Aufstellung deutlich werde, würden sich die der Mitarbeiterin übertragenen Tätigkeiten im Rahmen des normalen Berufsbilds bewegen und somit allein die Ausbildung zum Heilpädagogen und nicht darüber hinaus einen akademischen Abschluss erfordern. Auch sei der Anspruch gegenüber den Trägern der öffentlichen Hand beschränkt. Höhere Personalkosten seien nicht refinanzierbar.
- 13 Zu berücksichtigen sei auch , dass sich die Mitarbeiterin auf die Stelle beworben habe, die nur die Ausbildung zum Heilpädagogen voraussetzt.
- 14 Die Klägerin bringt auch vor, die Beklagte habe keinen hinreichenden Verweigerungsgrund i.S.v. § 35 Abs. 2 MAVO vorgebracht, weshalb die Zustimmung als erteilt gelte.

Der Kläger beantragt: Die Zustimmung der Antragsgegnerin zur Eingruppierung von Frau [REDACTED] nach Entgeltgruppe S 10 Ziffer 8 Stufe 1 der Anlage 33 zu den AVR zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

- ¹⁵ Dazu bringt sie vor, die Mitarbeiterin verfüge über einen Hochschulabschluss und übe zweifelsfrei die Tätigkeiten einer Heilpädagogin aus. Der Ordnungsgeber habe die Heilpädagogen in die Entgeltgruppen S 11b und S 12 aufgenommen, soweit diese entsprechende Tätigkeiten ausüben. Für die Eingruppierung in diese Entgeltstufen seien die der Mitarbeiterin übertragenen Tätigkeiten ausreichend. Die Klägerin habe nicht dargelegt, welche besonderen heilpädagogischen Tätigkeiten es sein müssten, die bei Vorlage eines Hochschulabschlusses eine Eingruppierung in die besseren Entgeltgruppen rechtfertigen sollten.
- ¹⁶ Nach Auffassung der Beklagten erfüllen die übertragenen Tätigkeiten in der Frühförderung sogar das Heraushebungsmerkmal der schwierigsten Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe S 12. Eine schwierige Tätigkeit ist nach den Anmerkungen 11 zur Entgeltgruppe S 12 gegeben, wenn eine schwierige Fachberatung durchzuführen ist. Die Mitarbeiterin müsse sich nicht nur mit anderen professionellen Diensten wie Ärzten Erzieherinnen etc. beraten, sondern vorwiegend die Eltern der Kinder, die behindert sind oder von Behinderung bedroht sind. Diese befänden sich in einem hochgradig belastenden Zustand. Häufig würden die Kinder auch aus prekären familiären Situationen stammen und es bestünden fehlende Sprachkenntnisse. Aus der Landesrahmenvereinbarung zur Umsetzung der Verordnung zur Früherkennung und Förderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder in Baden-Württemberg [(Frühförderungsverordnung vom 24. Juni 2003 (BGBl. I S. 998), i.d.F. vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234))] könne entnommen werden, welche umfangreichen Leistungen die Mitarbeiter in einer Frühfördereinrichtung zu bringen haben. Es gebe auch Einrichtungen, die überwiegend Heilerziehungspfleger oder sonstige Mitarbeiter in den ambulanten Diensten beschäftigen und diese entsprechend vergüten. Dies obliege seinem Direktionsrecht. Wenn er für diese Tätigkeit aber Sozialpädagogen oder Sozialarbeiter einstellt, sei sein Direktionsrecht eingeschränkt und müsse diese entsprechend deren Ausbildung eingruppieren.

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

Entscheidungsgründe

- 18 Die Klage ist zulässig und begründet.
- 19 Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO), da das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 33 Abs. 4 MAVO i.V.m. § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO streitgegenständlich ist.
- 20 Das für eine Klage auf Ersetzung der Zustimmung notwendige Vorverfahren wurde durchgeführt. Entgegen der Auffassung der Klägerin gilt die Zustimmung nicht als erteilt.
- 21 Die Klägerin hat am 08.12.2023 die Beklagte zur Einstellung und Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] ordnungsgemäß beteiligt. Danach soll die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe S 10 Ziffer 8 Stufe 1 der Anlage 33 der AVR eingruppiert werden. In der Sitzung der Mitarbeitervertretung vom 12.12.2023 wurde der Beschluss gefasst, der Einstellung zuzustimmen. Die Zustimmung zur Eingruppierung wurde mit der Begründung verweigert, dass die Mitarbeiterin als Heilpädagogin über eine abgeschlossene Hochschulausbildung verfügt und mit schwierigsten Tätigkeiten betraut werde, so dass diese in die Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 der Anlage 33 AVR eingruppiert werden müsse. Dieser Beschluss wurde der Klägerin am 13.12.2023 und somit innerhalb der Wochenfrist nach § 33 Abs. 2 MAVO mitgeteilt.
- 22 Die Verweigerung der Zustimmung ist nur dann beachtlich, wenn die Mitarbeitervertretung nach einem ordnungsgemäß gefassten Beschluss der Mitarbeitervertretung dem Dienstgeber Gründe mitteilt, die einen Verstoß gegen einen zulässigen Verweigerungsgrund nach § 35 Abs. 2 MAVO möglich erscheinen lassen (BAG 10.03.2009, 1 ABR 93/07). An die Begründung sind keine strengen Maßstäbe zu stellen, doch ist es nicht ausreichend, wenn lediglich ein im Gesetz aufgeführter Grund wiederholt wird (MAVO/Jüngst § 35 Rn. 113). In diesem Zusammenhang ist der Zweck zu berücksichtigen, der mit der Regelung verfolgt wird. Der Dienstgeber soll dazu gebracht werden, sich mit den von der Mitarbeitervertretung vorgebrachten Argumenten aus-

einanderzusetzen (KGH.EKD 18.06.2012, ZMV 20 13,34 (35)). Als Begründung reicht in jedem Fall aus, wenn die Mitarbeitervertretung geltend macht, dass eine andere Vergütungsgruppe richtig sei und die nach ihrer Auffassung zutreffende Gruppe sogar noch benennt (KAG Diözese Rottenburg Stuttgart 25.5.2020, AS 01/20, Reichhold/Ritter/Gohm/Ritter MAVO § 35 Rn. 96).

23 Am 01.10.2024 haben die Parteien das Einigungsgespräch nach § 33 Abs. 3 MAVO durchgeführt, bei dem eine Einigung nicht erzielt wurde. Am gleichen Tag hat die Mitarbeitervertretung der Dienstgeberin mitgeteilt, dass sie bei ihrer Auffassung bleibt.

24 Das Gesetz sieht keine Frist für die Durchführung der Einigungsverhandlung voraus. Entsprechendes gilt für die Erhebung der Klage auf Ersetzung der Zustimmung (§ 33 Abs. 4 MAVO). Es ist sicher richtig, dass mitbestimmungsrechtliche Regelungen in Streitfällen möglichst zeitnah geklärt werden sollten, da bis zur Klärung ein rechtswidriger Zustand besteht. Eine unverzügliche Anrufung des Gerichts zur Entscheidung über die Streitfrage der Parteien ist daher zu empfehlen (MAVO/Jüngst § 33 Rn. 87).

25 Ein Verstoß ist jedoch unschädlich, weil auf das Mitbestimmungsrecht weder verzichtet noch verwirkt werden kann (Reichhold/Ritter/Gohm/Ritter MAVO § 33 Rn. 79). Im vorliegenden Fall ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass die Parteien über die streitige Eingruppierungsfrage auch weiterhin miteinander gesprochen und verhandelt haben. Auch hat die Beklagte durch die Klage vom 15.04.2025 (AS 05/25) sehr deutlich gemacht, dass sie nicht bereit ist, auf ihr Beteiligungsrecht zu verzichten.

26 Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] für deren Tätigkeit als Heilpädagogin in der Frühfördergruppe ist zu ersetzen, da die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 10 Ziffer 8 Stufe 1 der Anlage 33 der AVR den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) entspricht.

- 27 Auf das Dienstverhältnis findet die AVR Anwendung, da die Klägerin dem Deutschen Caritasverband angeschlossen ist (§ 2 Allgemeiner Teil der AVR).
- 28 Bei der Eingruppierung geht es um die Festsetzung der für den Mitarbeiter nach den Merkmalen der ab seiner Einstellung auszuübenden Tätigkeit maßgebenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe (stRsp. KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 25.03.11, AS 02/11; Urteil vom 18.11.11, AS 13/11; Urteil vom 21.06.13, AS 03/13; Urteil vom 18.12.15, AS 08/15; Urteil 08.07.22 AS 01/22). Sie ist kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung.
- 29 Bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung erfolgt dies zunächst durch die Anwendung der dafür maßgeblichen Anlage der AVR. Die Mitarbeiterin ist als Heilpädagogin in [REDACTED], also im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst, weshalb die Anlage 33 der AVR maßgeblich ist. Darüber besteht zwischen den Parteien Einigkeit.
- 30 Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht (I(b) S.1 Anlage 1 der AVR). Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen (I(b) S. 2 Anlage 1 der AVR).
- 31 Die Klägerin hat die der Mitarbeiterin zugewiesenen Tätigkeiten im Einzelnen dargelegt, die sich zusammengefasst mit der heilpädagogischen Förderung von behinderten oder von Behinderung bedrohten Kindern, der Beratung und Unterstützung deren Eltern, der Zusammenarbeit mit anderen Fachstellen und der Dokumentation der erbrachten Leistungen und deren Erfolg bei den Kindern darstellen.

- 32 Die zugewiesenen Tätigkeiten sind zwischen den Parteien nur im Hinblick auf deren Wertigkeit und Subsumtion in die unterschiedlichen Entgeltgruppen im Streit. Die von der Mitarbeiterin zu erbringenden einzelnen Tätigkeiten dienen alle dem gleichen Zweck, nämlich der Förderung der Kinder. Aufgrund des engen Zusammenhangs der einzelnen Tätigkeiten ist von einem Arbeitsvorgang auszugehen.
- 33 Nach den gegebenen Umständen kommen für die Eingruppierung verschiedene Entgeltgruppen der Anlage 33 der AVR in Betracht:
- S 10 Ziffer 8a): Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in der Erziehungsberatung, der psychosozialen Beratung, der Frühförderung, der Pflegeelternberatung.
 - S 11b: Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – 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.
 - Die Entgeltgruppe S 12 Ziffer 1 ist identisch mit der Entgeltgruppe S 11b, setzt jedoch zusätzlich die Übertragung schwieriger Tätigkeiten voraus.
- 34 Neben den persönlichen Voraussetzungen im Hinblick auf die Ausbildung ist in jedem Fall erforderlich, dass der Heilpädagoge seinem Beruf entsprechende Tätigkeiten ausübt. Bei der Entgeltgruppe S 12 muss zusätzlich noch das Qualifikationsmerkmal schwierige Tätigkeiten gegeben sein.
- 35 Die Mitarbeiterin ist ausgebildete Erzieherin und hat an der Katholischen Hochschule in Freiburg im Februar 2024 den Studiengang Heilpädagogik/Inclusive Education mit Bachelorgrad abgeschlossen. Die Katholische Hochschule Freiburg ist eine staatlich anerkannte Hochschule i.S.v. § 1 HRG. Sie ist somit eine Heilpädagogin mit Hochschulausbildung mit staatlicher Anerkennung und würde somit die persönlichen Voraussetzungen für sämtliche aufgeführten Entgeltgruppen erfüllen.
- 36 Bei allen in Betracht kommenden Entgeltgruppen ist weitere Voraussetzung, dass der Mitarbeiter mit Tätigkeiten beauftragt ist, die den persönlichen Voraussetzungen

entsprechen. Bei der Bestimmung der entsprechenden Tätigkeiten ist auf die Aufgabe der Heilpädagogik abzustellen. Diese besteht darin, Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten bzw. Verhaltensstörungen oder mit geistigen, psychischen, körperlichen und sprachlichen Beeinträchtigungen sowie deren Umfeld durch den Einsatz entsprechender pädagogisch-therapeutischer Angebote zu helfen. Die betreuten Personen sollen dadurch lernen, Beziehungen aufzunehmen und verantwortlich zu handeln, Aufgaben zu übernehmen und dabei Sinn und Wert erfahren. Dazu diagnostizieren Heilpädagogen vorliegende Probleme und Störungen, aber auch vorhandene Ressourcen und Fähigkeiten der zu betreuenden Personen, und erstellen individuelle Förder- und Behandlungspläne. Durch geeignete pädagogische Maßnahmen fördern sie die Persönlichkeit, den Bildungsstand sowie die persönlichen Kompetenzen der zu betreuenden Menschen. Darüber hinaus beraten und betreuen sie Angehörige oder andere Erziehungsbeteiligte. Es handelt sich dabei um die allgemeinen heilpädagogischen Aufgaben. (Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Heilpädagoge/Heilpädagogin).

- ³⁷ Eine besondere Form dieser Hilfs- und Unterstützungsaufgaben der Heilpädagogik ist die Frühförderung für behinderte oder von Behinderung bedrohte Kinder und deren Eltern. Derartigen Einrichtungen kommt eine besondere Bedeutung zu, weil durch eine Frühförderung es gelingen kann, eine drohende Behinderung zu vermeiden und eine bestehende Behinderung gemildert werden kann (Präambel der Landesrahmenvereinbarung zur Umsetzung der Verordnung zur Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder in Baden-Württemberg).
- ³⁸ Die besondere Bedeutung dieser Aufgabe wird auch dadurch deutlich und berücksichtigt, dass Heilpädagogen mit Tätigkeiten in der Frühförderung in die Entgeltstufe S 10 Ziffer 8a) der Anlage 33 eingruppiert werden und nicht in die Entgeltstufe S 9 Ziffer 3 der Anlage 33.
- ³⁹ Die Landesrahmenvereinbarung wurde zwischen den Kommunalen Landesverbänden, verschiedenen Kranken- und Ersatzkassen, den Verbänden der freien Wohl-

fahrtspflege und dem Land Baden-Württemberg geschlossen und hat Geltung für die unterzeichnenden bzw. beigetretenen Parteien (§ 2 Rahmenvereinbarung). Zu den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege gehört auch der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart, bei dem die Klägerin Mitglied ist.

40 In der Rahmenvereinbarung wird der Personenkreis bestimmt, der für die Frühförderung in Betracht kommt (§ 3), werden die Komplexleistungen geregelt, die durch eine interdisziplinäre Frühförderstelle zu erbringen sind (§ 4), die Anforderungen und die Notwendigkeit der Beteiligung sonstiger Beteiligter für den zu erstellenden Förder- und Behandlungsplan (§ 5) geregelt.

41 Für die Entscheidung des vorliegenden Falles von besonderer Bedeutung ist die Regelung der Rahmenvereinbarung für die „Allgemeinen und persönlichen Anforderungen an die Interdisziplinären Förderstellen“, da damit den beteiligten Einrichtungen vorgegeben wird, wie die Frühförderstelle mindestens besetzt sein muss und über welche Ausbildung die dort beschäftigten Mitarbeiter verfügen müssen.

(§ 6 Abs.2): Personelle Anforderungen

Eine interdisziplinäre Frühförderstelle hat mindestens zwei fest angestellte Fachkräfte zu beschäftigen, wobei sowohl die heilpädagogischen als auch die medizinisch-therapeutischen Berufsgruppen vertreten sein müssen (interdisziplinäre Besetzung). Die fest angestellten Fachkräfte haben in angemessenem Umfang in der interdisziplinären Frühförderstelle tätig zu sein, mindestens im Umfang von 50 % einer Vollzeitbeschäftigten Kraft. Die Erbringung der Komplexleistung erfolgt durch folgende Berufsgruppen:

- Für den heilpädagogischen Bereich: Diplom-Pädagogen/-innen, Diplom Sonderpädagogen/-innen, Sonderpädagogen/-innen, Diplom-Psychologen/-innen, Diplom-Heilpädagogen/-innen, Diplom Sozialpädagogen/-innen, Diplom-Sozialarbeiter/-innen, staatlich anerkannte Heilpädagogen/-innen, Erzieher/-innen mit anerkannter heilpädagogischer Zusatzausbildung bzw. Fachkräfte mit einem entsprechenden Bachelor bzw. Master Studienabschluss;
- [Medizinisch-therapeutischer Bereich ...].

42 Aus der Regelung wird deutlich, dass für die Tätigkeit in einer Interdisziplinären Frühförderstelle eine Reihe von Berufsgruppen aus dem pädagogischen Bereich in Be-

tracht kommen. Diese beginnt bei Erzieher/-innen mit einer anerkannten heilpädagogischen Zusatzausbildung und geht bis zu Fachkräften aus diesem Bereich, die über einen Master Studienabschluss verfügen.

- 43 Die Ausbildung zum Heilpädagogen ist eine landesrechtlich geregelte berufliche Weiterbildung an Fachschulen und Fachakademien. Sie dauert in Vollzeit 1,5-2 Jahre, in Teilzeit 2-4 Jahre, und führt zu einer staatlichen Abschlussprüfung. Die Ausbildung ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt und führt zu unterschiedlichen Berufsbezeichnungen, in Baden-Württemberg zum „Staatlich anerkannten Heilpädagoge/Staatlich anerkannten Heilpädagogin“. In anderen Bundesländern zur Berufsbezeichnung „Bachelor Professional in Sozialwesen“. Das Studium der Heilpädagogik ist demgegenüber weit aufwendiger, der Bachelorstudiengang dauert mindestens 6 Semester und höchstens 8 Semestern. Sofern ein Masterstudiengang angeschlossen wird, verlängert sich das Studium um 2 Semester höchstens um 4 Semester. Schon aus der unterschiedlichen Ausbildungsdauer wird deutlich, dass das Hochschulstudium zu einem fundierteren und breiteren Wissen führt.
- 44 Die fundierteren Kenntnisse führen jedoch nicht zwingend dazu, dass eine Heilpädagogin, die über einen Hochschulabschluss verfügt in jedem Fall in die Entgeltgruppe S 11b oder höher einzugruppieren ist.
- 45 Es ist allein Sache des Dienstgebers nach seinen organisatorischen Bedürfnissen und Möglichkeiten zu entscheiden, ob, wo und welche Stellen er schafft. Es obliegt auch seinem organisatorischen Ermessen, wie er eine Stelle zuschneiden will und welche Anforderungen demgemäß der Bewerberauswahl zugrunde zu legen sind. (BVerfG 8.10.2007 – 2 BvR 1846/07 Rn. 16; BVerwGE 115, 58 ff. Rn. 28).
- 46 Das Ermessen wird durch die bestehenden gesetzlichen Vorgaben und die maßgeblichen Vergütungsordnungen beschränkt (BAG, Beschluss vom 23.02.1988 - 1 ABR 82/86, MHdBArbR/Oberthür § 338 Rn. 2-5). Es liegt auf der Hand, dass für den

Dienstherrn die Möglichkeit der Refinanzierung von größter Wichtigkeit ist, da es davon abhängt, ob ein Dienst überhaupt angeboten werden kann.

- 47 Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung für die [REDACTED] [REDACTED] entspricht nach den dort zu erbringenden Tätigkeiten, den zu beachtenden Vorgaben an die beruflichen Voraussetzungen für die in Betracht kommenden Bewerber. Die Tätigkeiten entsprechen dem normalen Berufsbild eines Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung. Der Ablauf im Rahmen der Komplexleistungserbringung in [REDACTED] ist identisch mit dem in der Landesrahmenvereinbarung für Interdisziplinäre Frühförderstellen vorgegebenen Ablauf. Die vorgesehene Eingruppierung genügt ebenfalls den Anforderungen von § 6 Abs. 2 Landesrahmenvereinbarung.
- 48 Etwas anderes würde dann gelten, wenn die Mitarbeiterin Tätigkeiten auszuführen hätte, die über die allgemeinen heilpädagogischen Tätigkeiten hinaus gingen, so z.B. die Erarbeitung heilpädagogischer Konzepte, Supervisionen u.ä.. In einem solchen Fall ist regelmäßig ein Hochschulabschluss erforderlich (vgl. dazu: „Tätigkeit der Heilpädagogen im Überblick“, Aufgaben und Tätigkeiten im Einzelnen: web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/9129#taetigkeit, mit weiteren Beispielen).
- 49 Die Klägerin war somit nicht verpflichtet, die Stelle für Heilpädagogen mit Hochschulabschluss auszuschreiben. Etwas anderes würde dann gelten, wenn für die auszuübenden Tätigkeiten eine Hochschulbildung erforderlich und nicht nur nützlich wäre.
- 50 Allein der Umstand, dass die Mitarbeiterin über eine Hochschulbildung verfügt, hat nicht zur Folge, dass sie entsprechend ihrer Ausbildung einzugruppiert ist, da eine solche für die auszuübenden Tätigkeiten nicht erforderlich ist und sie sich in Kenntnis der Ausschreibung auf eine Stelle beworben hat, für die ihr Bachelorabschluss nicht erforderlich ist und nicht verlangt worden ist. Aus diesen Gründen war sie auch bereit, das Dienstverhältnis auf der Basis Heilpädagogin (FS) mit der Entgeltgruppe S 10 Ziffer 8a der AVR einzugehen.

- 51 Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.
- 52 Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache wegen der Anzahl vergleichbarer Fälle grundsätzliche Bedeutung hat und zu der maßgeblichen Rechtsfrage noch keine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts vorliegt (§ 47 Abs. 2 KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder in dem Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO 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 vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-443 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO 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

Metzger

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Sonntag

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht