



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Klägerin

Proz.-Bev.:

gegen

MAV

Beklagte

Proz.-Bev.: RA

wegen: Feststellung und Ersetzung der Zustimmung nach §§ 33, 35 MAVO¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den stellvertretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Schendzielorz und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Baur und Schmid am 10. Mai 2021

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin hat die notwendigen Kosten und Auslagen der Beklagten zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Zustimmung der Beklagten zu der von der Klägerin beabsichtigten Eingruppierung eines Auszubildenden für den Beruf des Jugend- und Heimerziehers im dritten Ausbildungsjahr mit dem Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung in die Anlage 7 B II der AVR-Caritas als erteilt gilt, und wenn nein, ob dieser Auszubildende (3. Jahr) in die Anlage 7 B II oder 7 D der AVR-Caritas einzugruppieren ist.

Die Klägerin bildet regelmäßig Beschäftigte zum Beruf des Jugend- und Heimerziehers aus. Diese Ausbildung kann in zwei unterschiedlichen Formen absolviert werden. Bei beiden Ausbildungsvarianten müssen im Rahmen eines fachpraktischen Ausbildungssteils 1.200 Stunden fachpraktisch ausgebildet werden. Bei der einen Ausbildungsform findet die fachpraktische Ausbildung vollständig im dritten Ausbildungsjahr statt, während sich bei der anderen Ausbildungsvariante die fachpraktische Ausbildung über die Gesamtdauer des Ausbildungsverhältnisses von drei Jahren erstreckt.

Der am XX.XX.XXXX geborene Herr G. absolviert die Ausbildung zum Jugend- und Heimerzieher, und zwar in der Form, bei der die fachpraktische Ausbildung vollständig im dritten Ausbildungsjahr erfolgt. Diesem Ausbildungsverhältnis liegt die baden-württembergische Jugend- und Heimerzieherverordnung vom 13.07.2004 (im Folgenden: AProJuHeErz 2004) zugrunde.

Am 16.07.2020 schloss die Klägerin mit Herrn G. – in Ergänzung des bestehenden Schulvertrages – einen Schul- und Praxisvertrag (Anl. K 1) über die Durchführung der fachpraktischen Ausbildung (3. Ausbildungsjahr) zum staatlich anerkannten Jugend- und Heimerzieher, wobei die fachpraktische Ausbildung (3. Ausbildungsjahr) am 01.09.2020 beginnt und (unabhängig vom Zeitpunkt des Ablegens der fachpraktischen staatlichen Prüfung) am 31.08.2021 endet. Vereinbart wurde eine monatliche Brutto-Vergütung für das „3. Praxisjahr“ von „zur Zeit“ 1.303,38 €. Dies entspricht einer Eingruppierung in die Anlage 7 B II der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden nur AVR genannt).

Die Klägerin beantragte schriftlich die Zustimmung der Beklagten, der Mitarbeitervertretung im Betrieb der Klägerin, sowohl für die Einstellung des Herrn G. als auch für dessen Eingruppierung in die Anlage 7 B II der AVR.

Mit ihrer Stellungnahme vom 30.06.2020 (Anl. K 2) stimmte die Beklagte der Einstellung von Herrn G. zum 01.09.2020 zu, verweigerte aber die Zustimmung zur Eingruppierung in die Anlage 7 B II der AVR. Zur Begründung ihrer Zustimmungsverweigerung führte sie aus, dass Herr G. in die Anlage 7 D der AVR einzugruppieren sei, da das Berufspraktikum einem Anerkennungsjahr nach abgelegtem Examen gleichzustellen sei. Die Beklagte nahm dabei Bezug auf ein Urteil des hiesigen Kirchlichen Arbeitsgerichtes vom 25.05.2020 – AS 01/20, das zur Eingruppierung eines Heilerziehungspflegers im Berufspraktikum erging.

Am 22.09.2020 führten die Parteien Einigungsverhandlungen durch, die jedoch erfolglos blieben. Die Beklagte verweigerte weiterhin ihre Zustimmung zu der von der Klägerin beabsichtigten Eingruppierung von Herrn G.

Die Klägerin trägt vor, dass die Zustimmung der Beklagten zur beabsichtigten Eingruppierung des Auszubildenden Herrn G. in die Anlage 7 B II der AVR als erteilt gelte, da die von der Beklagten angeführten Zustimmungsverweigerungsgründe nicht unter den Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe des § 35 Abs. 2 MAVO fielen. Das von der Beklagten in Bezug genommene Urteil betreffe die Eingruppierung eines Auszubildenden zum Heilerziehungspfleger und nicht – wie hier – die eines Auszubildenden zum Jugend- und Heimerzieher. Diese beiden Ausbildungen

unterschieden sich erheblich. Die Zustimmungsverweigerung der Beklagten sei daher unbeachtlich.

Hilfsweise macht die Klägerin geltend, dass die verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Herrn G. in die Anlage 7 B II der AVR zu ersetzen sei. Maßgeblich für die Eingruppierung des Herrn G. sei die Anlage 7 G der AVR. Nach § 3 S. 1 der Anlage 7 G der AVR sei ein Auszubildender zum Jugend- und Heimerzieher nach der Anlage 7 B II der AVR zu vergüten. Diese Eingruppierung ergebe sich auch aus § 4 der Anlage 7 G der AVR. Es handele sich dabei um eine eindeutige Verweisung, die keinen Raum für einen Bezug auf eine andere Ausbildungsvergütung zulasse, auch nicht auf die der Anlage 7 D der AVR. Damit Herr G. unter die Anlage 7 D der AVR fallen könnte, müsste er ein Examen abgelegt haben und die Ausbildungsbestimmungen zum Jugend- und Heimerzieher müssten regeln, dass ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung als Jugend- und Heimerzieher vorgeschrieben ist. Beide Voraussetzungen seien vorliegend nicht gegeben. Des Weiteren sei die Zuordnung und Beachtung des jeweiligen Geltungsbereichs dieser Anlagen der AVR nicht nur aufgrund der unterschiedlichen Vergütung notwendig, sondern auch deshalb, weil die jeweiligen Ordnungen der Anlage 7 B II der AVR und der Anlage 7 D der AVR auch im Übrigen unterschiedliche Regelungsinhalte hätten. Eine § 8 der Anlage 7 B II der AVR entsprechende Regelung für die Bereiche der Arbeitszeit, des Urlaubs und der Freistellung für die Vorbereitung zur Prüfung fehle in der Anlage 7 D der AVR. Auch werde nach der Rechtsansicht der Beklagten Herr G. als Praktikant im Sinne der Anlage 7 D der AVR eingestuft, was aber der Jugend- und Heimerziehverordnung vom 13.07.2004 widerspreche, weil diese begrifflich ausschließlich von einem Auszubildenden spreche. Dies spiegele sich auch in der jeweiligen Vergütungsordnung wider. Während die Anlage 7 B II der AVR eine Ausbildungsvergütung regele, werde in der Anlage 7 D der AVR ein Entgelt normiert. Zum gleichen Ergebnis führe eine teleologische Auslegung der Jugend- und Heimerziehverordnung vom 13.07.2004. Der Auszubildende wende im dritten Ausbildungsjahr nicht nur die gelernte Theorie an, sondern werde weiter ausgebildet (vgl. § 5 Abs. 1 APrOJuHeErz 2014). Bei der Ausbildungsform, die Herr G. absolviere, sei der Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr ein reiner Theoretiker, ihm fehle jegliches Praxiswissen und er sei weder in der Lage noch berechtigt, sämtliche Tätigkei-

ten des Jugend- und Heimerziehers auszuüben. Er könne daher einem Praktikanten mit abgeschlossener Ausbildung nicht gleichgesetzt werden.

Zudem verkenne die Beklagte, dass der Gesetzgeber zwischenzeitlich in § 22 Abs. 1 S. 3 Mindestlohngesetz (MiLoG) klargestellt habe, dass ein Auszubildender nicht Praktikant sein könne.

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Zustimmung der Beklagten zu der beabsichtigten Eingruppierung des Herrn G. als Auszubildender zum Erzieher mit Schwerpunkt Jugend- und Heimerzieher in der Anlage B 7 II zu den AVR als erteilt gilt.

2. Hilfsweise:

Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Herrn G. als Auszubildender zum Erzieher mit Schwerpunkt Jugend- und Heimerzieher in der Anlage B 7 II zu den AVR wird ersetzt.

Die Beklagte beantragt:

Klageabweisung.

Die Beklagte wendet ein, sie habe berechtigt die Zustimmung zur Eingruppierung des Auszubildenden Herrn G. verweigert, da dieser in die Anlage 7 D der AVR einzugruppieren sei. Sie habe in ihrem Ablehnungsschreiben vom 30.06.2020 unter anderem ausgeführt, dass aufgrund des Urteils des hiesigen Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 25.05.2020 – AS 01/20 – zu prüfen sei, ob eine Analogie zu den Jugend- und Heimerziehern hergestellt werden könne. Ihre Zustimmungsverweigerung sei ausreichend begründet.

Entgegen der Ansicht der Klägerin ergebe sich aus der Anlage 7 G der AVR nicht, dass eine Eingruppierung von Herrn G. zwingend nach der Anlage 7 B II der AVR erfolgen müsse. Herr G. gehöre bereits nicht in den Geltungsbereich dieser Regelung (vgl. § 1 lit. a. und lit. b der Anlage 7 G der AVR). Beim Ausbildungsgang des

Herrn G. handele es sich nicht um einen praxisintegrierten Ausbildungsgang im Sinne von § 1 lit. a der Anlage 7 G der AVR, da die von Herrn G. vor seiner Einstellung absolvierte Ausbildung nach der schulischen Ausbildung das *im Anschluss* vorgesehene, hier streitgegenständliche Praktikum vorsehe.

Die Klägerin verkenne bei ihrer Argumentation, dass für die Erlangung der staatlichen Anerkennung erforderlich sei, dass zuvor ein Praktikum absolviert wurde.

Es stelle auch keinen Widerspruch dar, dass unterschiedliche Ausbildungsgänge zu unterschiedlichen vergütungsrechtlichen Konsequenzen führten. Dies sei vielmehr das Ergebnis einer zutreffenden Rechtsanwendung. Für die unterschiedliche Eingruppierung gebe es auch nachvollziehbare sachliche Gründe, weil die Auszubildenden in dem hier streitgegenständlichen Ausbildungsgang im dritten Jahr in vollem Umfang ohne Unterbrechungen durch theoretischen Unterricht für die fachpraktische Arbeit einsetzbar seien und insbesondere in den Dienstplänen kontinuierlich eingesetzt werden könnten. Bei der Ausbildungsvariante, in der die praktischen Ausbildungsinhalte in das Gesamtunterrichtskonzept der gesamten Ausbildungszeit integriert werden, sei der Abschluss der theoretischen Ausbildung erst am Ende des dritten Ausbildungsjahres erreicht, sodass die Einschränkung der Einsetzbarkeit deutlich höher sei, da bei dieser Ausbildungsart fachpraktisch fehlende Erfahrung mit theoretisch noch nicht vollständig erfolgter Ausbildung einhergehe.

Bei der Argumentation mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) übersehe die Klägerin, dass der Regelungsbereich dieses Gesetzes und die Eingruppierungsregelungen der AVR nicht deckungsgleich seien und es weder aus dem Wortlaut noch aus der Gesetzessystematik heraus Anhaltspunkte dafür gebe, dass der Begriff des Praktikanten in Anlage 7 D der AVR Bezug nehme auf die Frage, ob die Art und Weise des Praktikantenverhältnisses zur Einbeziehung in den persönlichen Anwendungsbereich nach § 22 MiLoG führe oder nicht.

Für die Anwendung der Anlage 7 D der AVR sei es ausreichend, wenn lediglich ein Teil des Examens bereits abgelegt wurde, bevor das Praktikum begonnen wird. Diese Voraussetzung erfülle Herr G., da er nach Abschluss seiner ersten beiden Ausbildungsjahre seine theoretische Prüfung abgelegt habe.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst jeweiligen Anlagen sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 10.05.2021 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber sowohl in ihrem Hauptantrag als auch in ihrem Hilfsantrag unbegründet.

I.

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. Mit ihrem Hauptantrag begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung nach § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO, § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO als erteilt gilt, mit ihrem Hilfsantrag, dass die verweigerte Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO, § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ersetzt wird.

Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde durchgeführt.

II.

1.

Die Klage hat in ihrem Hauptantrag in der Sache keinen Erfolg.

Die Beklagte hat ihre Zustimmung zur Eingruppierung unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund, falsche Eingruppierung nach der AVR, verweigert (§ 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO).

aa.

Eine ordnungsgemäße Zustimmungsverweigerung setzt voraus, dass die Mitarbeitervertretung für die Verweigerung ihrer Zustimmung eine konkrete, einzelfallbezogene Begründung vorträgt, die es als möglich erscheinen lässt, dass einer der in § 35 Abs. 2 MAVO abschließend genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird (vgl. BAG, Urteil vom 26.01.1988., 1 AZR 531/86, juris Rn. 34 = NZA 1988, 476, 477 a.E.). Für eine hinreichende Verweigerung der Zustimmung reicht es aus, wenn die Mitarbeitervertretung geltend macht, dass eine andere Vergütungsgruppe richtig ist und die nach ihrer Ansicht zutreffende Gruppe sogar noch benennt (KAGH, Urteil vom 28.09.2012, M 07/12, BeckRS 2012, 75791; BAG, Beschluss vom 28.04.1998, 1 ABR 50/97, juris Rn. 23 = NZA 1999, 52, 53; Schmitz, in: Eichstätter Kommentar, MAVO / KAGO, 2. Aufl. 2018, § 35 MAVO, Rn. 87). Nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der Verweigerungsgründe des § 35 Abs. 2 MAVO Bezug nimmt, ist unbeachtlich mit der Folge, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als erteilt gilt (vgl. BAG, Urteil vom 26.01.1988, 1 AZR 531/86, juris Rn. 34 juris = NZA 1988, 476, 477 m.w.N.).

bb.

Danach liegt eine gesetzmäßige Zustimmungsverweigerung vor, da die Beklagte ihre Zustimmung unter Hinweis auf einen Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung durch eine falsche Eingruppierung nach den AVR verweigert, konkret eine Eingruppierung nach der Anlage 7 D der AVR und nicht – wie von der Klägerin beantragt – nach der Anlage 7 B II der AVR als gegeben ansieht.

2.

Auch der Hilfsantrag der Klägerin ist unbegründet.

a.

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 (ständige Rechtsprechung des KAG Rottenburg-Stuttgart, z. B.

Urteil vom 25.03.2011, AS 02/11; Urteil vom 18.11.2011, AS 13/11; Urteil vom 21.06.2013, AS 03/13; Urteil vom 18.12.2015, AS 08/15; siehe z. B. auch Jüngst, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 35, Rn. 7 m.w.N.). Bei Anwendung einer kircheneigenen Vergütungsregelung (KODA und AVR) erfolgt dies zunächst durch die Anwendung der dafür maßgeblichen Anlage der AVR. Sie ist daher kein Akt rechtlicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen, sondern Rechtsanwendung.

b.

Der persönliche Geltungsbereich der Anlage 7 B II der AVR ist für den Auszubildenden Herrn G. weder unmittelbar (dazu unter aa,) noch über § 1 lit. a, § 3 S. 1 der Anlage 7 G der AVR (dazu unter bb.) eröffnet.

aa.

Herr G. fällt nicht unmittelbar in den persönlichen Anwendungsbereich der Anlage B II der AVR, da er nicht Schüler an einer Krankenpflegeschule, Kinderkrankenpflegeschule, Hebammenschule, Altenpflegeschule oder in der Heilerzieherpflegeausbildung ist.

bb.

Eine Eingruppierung des Auszubildenden Herrn G. in die Anlage 7 B II der AVR ergibt sich auch nicht aus § 1 lit. a), § 3 S. 1 der Anlage 7 G der AVR.

Eine solche Eingruppierung würde voraussetzen, dass Herr G. ein Schüler ist, der in einem „praxisintegrierten Ausbildungsgang“ zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen ausgebildet wird (vgl. § 1 lit. a der Anlage 7 G der AVR).

Bei der praxisintegrierten Ausbildung (PiA) wird – wie schon ihr Name sagt – die Praxiszeit der Erzieher-Ausbildung einschließlich des Berufspraktikums gleichmäßig in drei Ausbildungsjahre integriert. Berufliche Tätigkeit und Theorie sind von Anfang bis Ende der Ausbildung eng miteinander verzahnt.

Diese Ausbildungsform hat Herr G. unstreitig jedoch nicht gewählt. Vielmehr absolviert er eine Ausbildung, bei der die fachpraktische Ausbildung Schwerpunkt im drit-

ten Ausbildungsjahr, dem sogenannten Berufspraktikum, ist (vgl. § 6 Abs. 2 Alt. 2 AProJuHeErz).

b.

Herr G. ist vielmehr in die Anlage 7 D (Praktikanten nach abgelegtem Examen) der AVR eingruppiert.

aa.

Für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten gelten die Regelungen der Anlage 7 D der AVR, soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung (Anerkennungspraktikum) vorschreiben.

bb.

Das in § 6 Abs. 2 Alt. 2 APrOJuHerErz aufgeführte „Berufspraktikum“ (das in anderen Bundesländern auch „Anerkennungspraktikum“ oder „Anerkennungsjahr“ genannt wird) in dem von Herrn G. absolvierten Ausbildungsgang ist ein solches Praktikum „nach abgelegtem Examen“, da es nach der mit einer Teilprüfung abschließenden zweijährigen fachtheoretischen Ausbildung erfolgt und der erfolgreiche Abschluss dieser Teilprüfung bei einer zweiteiligen Prüfung (theoretisch und praktisch) nach dem Willen des kirchlichen Gesetzgebers von dem Begriff „Examen“ im Sinne der Anlage 7 D der AVR erfasst wird (im Ergebnis ebenso KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 25.05.2020, AS 01/20, und KAG Mainz, Urteil vom 11.12.2012, M 29/12 Sp, jeweils für die dreijährige Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin in der Form einer zweijährigen fachtheoretische Ausbildung mit einer diesen Bereich abschließenden Teilprüfung und einem anschließenden einjährigen Fachpraktikum mit einer zweiten Teilprüfung für diesen Bereich). Dieses (Berufs-)Praktikum ist nach der Jugend- und Heimerzieherverordnung (AProJuHeErz) auch zur Erlangung der staatlichen Anerkennung erforderlich. Der Geltungsbereich der Anlage 7 D der AVR schließt nicht aus, dass nach dem Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung noch eine weitere Prüfung, hier die fachpraktische Prüfung, abzulegen ist (KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 25.05.2020, AS 01/20). Dies ergibt sich aus einer teleologischen Auslegung des Geltungsbereichs der Anlage 7 D der AVR. Das im

Vergleich zur „Ausbildungsvergütung“ der Anlage 7 B II der AVR höhere „Entgelt“ der Anlage 7 D der AVR findet seine Rechtfertigung darin, dass der Praktikant – anders als der Schüler – bereits eine fachtheoretische Prüfung erfolgreich abgelegt haben muss.

Für diese Auffassung spricht auch die Anmerkung 2 zu § 1 der Anlage 7 D der AVR. Sie normiert, dass bis zu einer endgültigen Regelung der Buchstabe D der Anlage 7 zu den AVR für die Absolventen der Fachhochschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik weiterhin anzuwenden ist, soweit das Praktikum nach Beendigung des 6. Fachholschulsemesters abgeleistet wird. Diese Anmerkung zeigt, dass die Anwendung der Anlage 7 D der AVR von der Erwartung geprägt ist, dass der Auszubildende zum Praktikum ein hohes Maß an fachtheoretischem Wissen mitbringt. Letzteres ist zweifellos der Fall, wenn – wie vorliegend – das einjährige (Berufs-)Praktikum im Anschluss an eine mit Erfolg abgelegte Prüfung erfolgt, die die fachtheoretische Ausbildung abschließt.

Wenn das Berufspraktikum (nach § 6 Abs. 2 Alt. 2 APrOJuHerErz) erfolgreich beendet und alle relevanten Prüfungen bestanden wurden, dürfen sich die Absolventen „staatlich anerkannte Erzieherin“ bzw. „staatlich anerkannter Erzieher“ nennen und ab sofort als Fachkraft in sozialpädagogischen Einrichtungen wie Kindergärten, Krippen, Jugendeinrichtungen, Heimen oder in der Schulbetreuung arbeiten. Sie erhalten ein Abschlusszeugnis sowie eine Urkunde, welche die staatliche Anerkennung attestiert.

cc.

Der Eingruppierung von Herrn G. in die Anlage 7 D der AVR steht nicht entgegen, dass die Klägerin mit ihm im „Schul- und Praxisvertrag“ vom 16.07.2020 vereinbart hat, dass die monatliche Brutto-Vergütung im „3. Praxisjahr“ 1.303,38 € beträgt, was einer Eingruppierung in die Anlage 7 B II der AVR entspricht. Maßgebend für die Eingruppierung ist die auf dem sogenannten Dritten Weg zustande gekommene Vergütungsregelung. Kirchengesetzliche Regelungen binden den kirchlichen Arbeitgeber als Normadressaten im kirchlichen Rechtskreis. Der kirchliche Arbeitgeber muss bei einer Nichtbeachtung gegebenenfalls kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppie-

rung rechnen (BAG, Urteil vom 24.05.2018, 6 AZR 308/17, juris Rn. 37 = NZA 2019, 166 Rn. 37; KAGH, Urteil vom 12.10.2007, M 3/07, ZMV 2008, 29; KAGH, Urteil vom 30.11.2006, M 2/06, ZMV 2007, 81). Dementsprechend ist in der Anmerkung 1 zu § 1 der Anlage 7 D der AVR geregelt, dass mit Praktikanten, die unter Buchstabe D der Anlage 7 zu den AVR fallen, für die Ausbildungszeit eine Vereinbarung nach diesen Bestimmungen zu treffen und eine hiervon abweichende Vertragsregelung grundsätzlich nicht möglich ist.

dd.

Die Argumentation der Klägerin mit der Definition des Praktikanten in § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG ist unbehelflich, da das Mindestlohngesetz zeitlich jünger als die AVR und deren Anlage 7 D ist und von daher zu deren Auslegung nicht herangezogen werden kann. Ferner sind die Regelungsbereiche der Eingruppierungsregelungen der AVR und des Mindestlohngesetzes unterschiedlich.

c.

Die – de lege lata – unterschiedliche Eingruppierung der Erzieher-Auszubildenden nach den AVR, Eingruppierung der Auszubildenden, bei denen die fachpraktische Ausbildung im Wechsel mit dem theoretischen und praktischen Unterricht erfolgt (§ 6 Abs. 2 Alt. 1 AProJuHeErz) in die Anlage 7 B II der AVR i. V. mit § 1 lit. a und § 3 S. 1 der Anlage 7 G der AVR einerseits und der Auszubildenden mit der fachpraktischen Ausbildung als Schwerpunkt (Berufspraktikum) im dritten Jahr in die Anlage 7 D der AVR andererseits, stellt keinen Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG dar.

aa.

Der allgemeine Gleichheitssatz gebietet es, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln. Das hieraus folgende Gebot, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln, gilt für alle Belastungen und ungleiche Begünstigungen (BVerfG [2. Kammer des Ersten Senats], Beschluss vom 31.10.2016, 1 BvR 871/13, 1 BvR 1833/13, NVwZ 2017, 617 Rn. 38 m.w.N.). Verboten ist damit auch ein gleichheitswidriger Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem

Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis aber vorenthalten wird. Dabei verwehrt Art. 3 Abs. 1 GG dem Normgeber nicht jede Differenzierung. Differenzierungen bedürfen jedoch stets der Rechtfertigung durch Sachgründe, die dem Ziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen sind (BVerfG, a.a.O.). Dabei ist es grundsätzlich dem Normgeber überlassen, die Merkmale zu bestimmen, nach denen Sachverhalte als hinreichend gleich anzusehen sind, um sie gleich zu regeln (BAG, Urteil vom 20.09.2012, 6 AZR 211/11, NZA-RR 2013, 105 Rn. 16 m.w.N.).

bb.

An diesem Maßstab gemessen verstößt die vergütungsrechtliche Besserstellung der Auszubildenden mit der fachpraktischen Ausbildung im dritten Jahr, dem sogenannten Berufspraktikum, gegenüber Auszubildenden, bei denen die fachpraktische Ausbildung im Wechsel mit dem theoretischen und praktischen Unterricht erfolgt, nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, da die Auszubildenden mit der zweijährigen fachtheoretischen Ausbildung und dem anschließenden einjährigen Fachpraktikum – im Unterschied zu den Auszubildenden, bei denen die fachpraktische Ausbildung im Wechsel mit dem theoretischen und praktischen Unterricht erfolgt – bei ihrer praktischen Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr nicht nur über die kompletten fachtheoretischen Kenntnisse der einschlägigen Berufsausbildung verfügen, sondern auch mit ihrer ganzen Arbeitszeit für Aufgaben der Dienststelle eingesetzt werden können, da sie bei dieser Form der Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr keine fachtheoretische Ausbildung mehr haben. Darin liegt der sachlich rechtfertigende Grund für eine unterschiedliche vergütungsrechtliche Behandlung der beiden Formen der Erzieher-Ausbildung (ebenso KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 25.05.2020, AS 01/20, und KAG Mainz, Urteil vom 11.12.2012, M 29/12 Sp, jeweils für die dreijährige Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin mit einer zweijährigen fachtheoretischen Ausbildung und einem anschließendem einjährigen Fachpraktikum).

Folglich ist die von der Klägerin beabsichtigte Eingruppierung des Herrn G. in die Anlage 7 B II der AVR (3. Ausbildungsjahr) nicht zutreffend, weshalb die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zu dieser Eingruppierung nicht zu ersetzen ist.

III.

Die Entscheidung über die Kosten- und Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i. V. mit § 17 Abs. 1 MAVO.

IV.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 KAGO). Die für den konkreten Rechtsstreit entscheidungserhebliche Rechtsfrage, wie Auszubildende zum Erzieher mit dem Schwerpunkt der fachpraktischen Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr einzugruppieren sind, ist von allgemeiner Bedeutung und noch nicht vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) entschieden.

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 vollständigen 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. Schendzielorz

Stellvertretender Vorsit-
zender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Baur

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schmid

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht