



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Klägerin

Proz.-Bev.:

gegen

MAV

Beklagte

Proz.-Bev.:

wegen: 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 eine Auszubildende für den Beruf der Heilerziehungspflegerin im dritten Ausbildungsjahr mit dem Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung in die Anlage 7 B II oder 7 D der AVR-Caritas einzugruppieren ist.

Die Klägerin bildet regelmäßig Beschäftigte zum Beruf des Heilerziehungspflegers aus. Diese Ausbildung kann in zwei unterschiedlichen Formen absolviert werden. Bei beiden Ausbildungsvarianten müssen im Rahmen eines fachpraktischen Ausbildungsteils 1.600 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.

Die am XX.XX.XXXX geborene Frau B. absolviert die Ausbildung bei der Klägerin zur Heilerziehungspflegerin, und zwar in der Form, bei der im dritten Ausbildungsjahr die fachpraktische Ausbildung erfolgt. Diesem Ausbildungsverhältnis liegt die baden-württembergische Heilerziehungspflegeverordnung vom 13.07.2004 (APrOHeilErzPfl 2004) zugrunde.

Anfang Februar 2021 schloss die Klägerin mit Frau B. einen Ausbildungsvertrag über die Beschäftigung für das dritte Ausbildungsjahr zur Heilerziehungspflegerin mit dem

Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung, beginnend am 01.09.2021. Frau B. soll in die Anlage 7 B II der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden nur AVR genannt) eingruppiert werden.

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

Mit ihrer Stellungnahme vom 17.02.2021 (Anl. K 2) stimmte die Beklagte der Einstellung von Frau B. zum 01.09.2021 zu, verweigerte aber die Zustimmung zur Eingruppierung in die Anlage 7 B II der AVR. Zur Begründung ihrer Zustimmungsverweigerung führte sie aus, dass Frau B. in die Anlage 7 D der AVR einzugruppiert sei, da sie nach Ablegung ihrer theoretischen Prüfung nun ihr Berufspraktikum im Sinne der Anlage 7 D der AVR ableiste. Das Berufspraktikum sei einem Anerkennungsjahr nach einem abgelegten Examen gleichzusetzen. Die Beklagte berief sich dabei auf das Urteil des hiesigen Kirchlichen Arbeitsgerichtes vom 25.05.2020, AS 01/20.

Am 13.04.2021 führten die Parteien Einigungsverhandlungen durch, die jedoch erfolglos blieben. Die Beklagte verweigerte weiterhin ihre Zustimmung zu der von der Klägerin beabsichtigten Eingruppierung von Frau B.

Die Klägerin trägt vor, die verweigerte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Auszubildenden für den Beruf der Heilerziehungspflegerin, Frau B., im dritten Ausbildungsjahr mit dem Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung in die Anlage 7 B II der AVR sei zu ersetzen, da die Ordnung B II der Anlage 7 der AVR „auch für Schüler in der Heilerziehungspflegeausbildung, die bei einem Ausbildungsträger im Zuständigkeitsbereich der Regionalkommission Baden-Württemberg ihre praktische Ausbildung absolvieren“, gelte (vgl. Geltungsbereich der Anlage 7 B II der AVR). Die Voraussetzungen dieser Ordnung würden im Fall der Frau B. vorliegen. Dagegen gelte die Ordnung D der Anlage 7 der AVR für „Praktikanten nach abgelegtem Examen“. Die Anwendung dieser Ordnung auf Frau B. würde voraussetzen, dass Frau B. bereits ein „Examen“ abgelegt hat und die Ausbildungsbestimmungen zum Heilerziehungspfleger „ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung“ vorschreiben. Beide Voraussetzungen lägen hier nicht vor. Frau B. habe zu Beginn ihres drit-

ten Ausbildungsjahres mit dem Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung kein Examen, sondern lediglich eine Teilprüfung abgelegt (vgl. § 22 Abs. 2 Heilerziehungspflegeverordnung Baden-Württemberg [APrOHeilErzPfl 2004] = § 28 Abs. 2 APrOHeilErzPfl 2019). Die Ablegung einer Teilprüfung sei nicht mit einem vollständig abgeschlossenen Examen gleichzustellen, was sich aus § 22 APrOHeilErzPfl 2004 (vgl. auch § 24 APrOHeilErzPfl 2019) ergebe. Auch schreibe die Heilerziehungspflegeverordnung für das Führen der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerin“ oder „Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger“ lediglich eine Erlaubnis vor (vgl. § 33 APrOHeilErzPfl 2004 und §§ 37, 38 APrOHeilErzPfl 2019), nicht aber ein Praktikum nach abgelegtem Examen.

Die Zuordnung und Beachtung des jeweiligen Geltungsbereichs sei 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 Frau B. als Praktikantin im Sinne der Anlage 7 D der AVR eingestuft, was aber der Heilerziehungspflegeverordnung widerspreche, da 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 Heilerziehungspflegeverordnung. Nach § 2 Abs. 2 APrOHeilErzPfl 2004 (= § 2 Abs. 1 APrOHeilErzPfl 2019) sei die fachpraktische Ausbildung ausdrücklich Teil der Gesamtausbildung. Das gelte gemäß § 6 Abs. 2 APrOHeilErzPfl 2004 (= § 5 Abs. 2 APrOHeilErzPfl 2019) ausdrücklich unabhängig davon, ob der Schwerpunkt der fachpraktischen Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr erfolgt oder sich über die Gesamtdauer des Ausbildungsverhältnisses erstreckt. Damit werde deutlich, dass der fachpraktische Teil der Ausbildung stets ein Ausbildungsverhältnis bleibe und nicht als Praktikum ausgelegt werden könne, auch dann nicht, wenn bei dem Schwerpunkt der Praxisausbildung im dritten Schuljahr eine Teilprüfung nach Abschluss des zweiten Schuljahres erfolgt. Die gegenteilige Rechtsauffassung der Beklagten würde auch dazu führen, dass die Gruppe der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr

mit dem Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung gegenüber den anderen Auszubildenden deutlich privilegiert würden, weil sie nicht eine Ausbildungsvergütung, sondern ein höheres Entgelt im dritten Ausbildungsjahr erhalten würden, wofür es keinen sachlichen Grund gebe. Bei der Ausbildungsform, die Frau B. absolviere, sei der Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr ein reiner Theoretiker, ihm fehle jegliches Praxiswissen und er sei weder in der Lage noch berechtigt, sämtliche Tätigkeiten des Heilerziehungspflegers 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:

Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Berufspraktikantin zur Heilerziehungspflegerin Frau B. in der Anlage B 7 II zu den AVR wird ersetzt.

Die Beklagte beantragt:

Klageabweisung.

Die Beklagte wendet ein, die Auszubildende für den Beruf der Heilerziehungspflegerin, Frau B., im dritten Ausbildungsjahr mit dem Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung sei nicht in die Anlage 7 B II der AVR, sondern in die Anlage 7 D der AVR einzugruppieren.

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 führen. 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 Einschränkungen der Einsetzbarkeit deutlich höher seien, 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 führt 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 Frau B., da sie nach Abschluss ihrer ersten beiden Ausbildungsjahre ihre 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 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. Die Klägerin begehrt die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung nach § 33 Abs. 4 MAVO, § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zu ersetzen.

Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde durchgeführt.

II.

Die Klage hat in der Sache aber keinen Erfolg.

1.

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.

2.

Frau B. ist in die Anlage 7 D (Praktikanten nach abgelegtem Examen) der AVR eingruppiert.

a.

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.

b.

Die in § 6 Abs. 2 Alt. 2 APrOHeilErzPfl 2004 (= § 5 Abs. 2 Alt. 2 APrOHeilErzPfl 2019) aufgeführte fachpraktische Ausbildung mit Schwerpunkt im dritten Ausbildungsjahr (auch Berufs- / Anerkennungspraktikum genannt) in dem von Frau B. absolvierten Ausbildungsgang ist ein Praktikum „nach abgelegtem Examen“ im Sinne der Anlage 7 D der AVR, da es nach der mit einer Teilprüfung abschließenden zweijährigen fachtheoretischen Ausbildung, also nach einer abgeschlossenen fachtheoretischen Ausbildung erfolgt und nach dem Willen des kirchlichen Gesetzgebers in den Geltungsbereich der Anlage 7 D der AVR fällt (vgl. KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 25.05.2020, AS 01/20, und KAG Mainz, Urteil vom 11.12.2012, M 29/12 Sp). Dieses (Berufs-)Praktikum ist nach der Heilerziehungspflegeverordnung Baden-Württemberg vom 13.07.2004 (APrOHeilErzPfl 2004; ebenso nach der APrOHeilErzPfl 2019) auch zur Erlangung der staatlichen Anerkennung erforderlich. Der 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.

Die Klägerin weist auch zu Recht darauf hin, dass mit der Heilerziehungspflegeverordnung vom 13.07.2004 – die mit dem Inkrafttreten der Heilerziehungspflegeverord-

nung Baden-Württemberg vom 09.12.2019 (AProHeilErzPfl 2019) mit Wirkung zum 01.09.2019 außer Kraft getreten ist, die aber für Fachschulausbildungen, die vor dem 01.09.2019 begonnen worden sind, weiter maßgebend ist (§ 41 Abs. 2 AProHeilErzPfl 2019) – die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger und zur Heilerziehungspflegerin neu geregelt wurde. Sie löste die Verordnung der Landesregierung über die Schulen für Heilerziehungspflege, Heilerziehungshilfe, Altenpflege, Haus- und Familienpflege und Arbeitserziehung vom 17.02.1970 ab. Bis zum Inkrafttreten der Heilerziehungspflegeverordnung vom 13.07.2004 gab es bei der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger und zur Heilerziehungspflegerin nur einen Ausbildungsgang. Dieser beinhaltete eine schulische Ausbildung von zwei Jahren mit abschließender Prüfung und anschließendem einjährigem Anerkennungspraktikum (sogenanntes „Blockmodell“). Die Vergütung richtete sich (schon) damals nach der Anlage 7 D der AVR. Durch die Heilerziehungspflegeverordnung vom 13.07.2004 wurde die Heilerziehungspfleger-Ausbildung um einen Ausbildungsgang erweitert, nämlich den der dreijährigen Schulausbildung mit integriertem (Berufs-)Praktikum (vgl. § 6 Abs. 2 Alt. 1 AProHeilErzPfl 2004; sogenannter „praxisintegrierter Ausbildungsgang“), wie es auch heute noch nach der am 01.09.2019 in Kraft getretenen Heilerziehungspflegeverordnung der Fall ist (vgl. § 5 Abs. 2 AProHeilErzPfl 2019). Die ursprünglich alleinige Ausbildungsform, das sogenannte „Blockmodell“ (zweijähriger Theorieblock mit anschließendem einjährigem Praxis- / Praktikumsblock), blieb in der Sache unverändert. Dementsprechend nahm die Arbeitsrechtliche Kommission auch keine Veränderung bei den AVR vor. Es gibt keinerlei Anhalt dafür, dass der kirchenrechtliche Gesetzgeber eine neue Eingruppierung der Heilerziehungspfleger-Ausbildung in Form des „Blockmodells“ (3. Ausbildungsjahr) vornehmen wollte, schon gar nicht deren „Herabstufung“ in eine niedrigere Vergütungsgruppe als die Anlage 7 D der AVR, denn hierfür ist ein sachlicher Grund nicht ersichtlich. Folglich führt auch die historische Auslegung zur Eingruppierung der Auszubildenden für den Beruf der Heilerziehungspflegerin und des Auszubildenden für den Beruf des Heilerziehungspflegers im dritten Ausbildungsjahr mit dem Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung in die Anlage 7 D der AVR.

Für die Eingruppierung in die Anlage 7 D der AVR (3. Ausbildungsjahr) spricht auch die Anmerkung 2 zu § 1 der Anlage 7 D der AVR. Diese Anmerkung 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. Fachhochschulsemesters abgeleistet wird. Sie macht deutlich, 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.

c.

Der Eingruppierung von Frau B. in die Anlage 7 D der AVR steht nicht entgegen, dass die Klägerin mit ihr im Ausbildungsvertrag eine Vergütung vereinbart hat, die 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 Eingruppierung 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.

d.

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.

e.

Die – de lege lata – unterschiedliche Eingruppierung der Heilerziehungspfleger-Auszubildenden nach der AVR, Eingruppierung der Auszubildenden, bei denen die fachpraktische Ausbildung im Wechsel mit dem theoretischen und praktischen Unterricht erfolgt (vgl. § 6 Abs. 2 Alt. 1 AProJuHeErzPfl 2004 und § 5 Abs. 2 Alt. 1 AProJuHeErzPfl 2019,) 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 im dritten Jahr (vgl. § 6 Abs. 2 Alt. 2 AProJuHeErzPfl 2004 und § 5 Abs. 2 Alt. 2 AProJuHeErzPfl 2019) in die Anlage 7 D der AVR andererseits, stellt keinen Verstoß gegen den Gleichheitssatz von 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 dem Schwerpunkt fachpraktischer Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr 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 Heilerziehungspfleger-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).

Folglich ist die von der Klägerin beabsichtigte Eingruppierung der Frau B. 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 Heilerziehungspfleger 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 Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht

Baur

Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht

Schmid

Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht