

Leitsatz:**Urteil M 04/2022:**

1. Die für die Stufenzuordnung nach § 11 Abs. 2 der Anlage 33 AVR Caritas maßgebende „einschlägige Berufserfahrung“ erfordert einen tätigkeitsbezogenen Vergleich zwischen den in der Vergangenheit erlangten Kenntnissen und Fähigkeiten mit den künftig zu bewältigenden Aufgaben. Entscheidend ist, dass der/die Mitarbeiter/in unmittelbar nach der Einstellung seine/ihre Tätigkeit vollumfänglich ohne nennenswerte Einarbeitungszeit aufnehmen kann (im Anschluss an BAG 29.06.2022 – 6 AZR 475/21).

2. Die Vorbeschäftigung muss gleichartig, aber nicht exakt gleich gewesen sein (hier: Tätigkeit einer Erzieherin mit staatlicher Anerkennung zunächst in einer Einrichtung der Erziehungshilfe und anschließend in einer Kita).



**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

URTEIL

In dem Revisionsverfahren

Mitarbeitervertretung (MAV) für die Kindertageseinrichtungen

- Beklagte und Revisionsklägerin -

Prozessbevollmächtigter:

gegen

Caritasverband

- Kläger und Revisionsbeklagter -

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 09.12.2022 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und den Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Prof. Dr. theol. habil. Stefan Ihli J. C. L. sowie die Beisitzenden Richter Sr. Dr. Hanna Sattler OSB und Rolf Cleophas

für Recht erkannt

Auf die Revision der Beklagten wird das am 16.05.2022 verkündete Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Bayerischen (Erz-)Diözesen – 2 MV 23/21 – abgeändert:

1. **Die Klage wird abgewiesen.**
2. **Der Kläger trägt die notwendigen Auslagen der Beklagten einschließlich der Kosten für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten.**

Tatbestand:

1 Die Parteien streiten über die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung / Stufenzuordnung einer Mitarbeiterin nach Maßgabe der Anlage 33 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas).

2 Der Kläger ist Träger zahlreicher Kindertageseinrichtungen (Kitas). Die Beklagte ist die für die Kitas im Verwaltungsraum XX gewählte Mitarbeitervertretung (MAV). Bei dem Kläger finden die Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese XX (MAVO XX) sowie die AVR Caritas Anwendung.

3 Mit Schreiben vom 02.08.2021 beantragte der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung zur
Einstellung der Mitarbeiterin XX XX als Erzieherin im Kindergarten XX, XX, ab dem
01.09.2021, zunächst befristet bis zum 31.08.2022, und Eingruppierung in die Entgeltgruppe S
8a FG 1 Stufe 2 des Anhangs B der Anlage 33 AVR. Die Beklagte stimmte der beabsichtigten
Einstellung zu, verweigerte aber die Zustimmung zur Eingruppierung / Stufenzuordnung, weil
Frau XX über ausreichend Berufserfahrung verfüge (10 Jahre), daher Stufe 3.

4 Frau XX schloss die Ausbildung zur Erzieherin mit dem Anerkennungsjahr 2011 ab und war
seitdem durchgehend als Erzieherin in einer geschützten Clearing Wohngruppe im Haus XX in
XX tätig. Darüber verhält sich das Arbeitszeugnis vom 31.08.2021 (Anlage K 3 zur
Klageschrift vom 22.12.2021). Am 01.09.2021 nahm Frau XX ihre Tätigkeit als Erzieherin bei
dem Kläger vollumfänglich und ohne Einarbeitungszeit auf. Das Arbeitsverhältnis wird
inzwischen unbefristet fortgesetzt.

5 Der Kläger hat beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XX XX in die
Entgeltgruppe S 8a, Fallgruppe 1, Stufe 2 der Anlage 33 AVR zu ersetzen.

6 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

7 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 16.05.2022 stattgegeben und die
Revision zugelassen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Stufe 3 der
zwischen den Parteien allein streitigen Stufenzuordnung setze eine „einschlägige
Berufserfahrung“ von mindestens vier Jahren voraus. „Einschlägig“ bedeute mehr als
„langjährig“ und verlange eine Vorbeschäftigung, die qualitativ im Wesentlichen die gesamte
inhaltliche Breite der aktuellen Beschäftigung abgedeckt und der Mitarbeiterin einen Kenntnis-
und Fähigkeitszuwachs verschafft habe, der für die nun konkret auszuübende Tätigkeit als
Erzieherin in einer Kita erforderlich und prägend sei und ihr damit weiterhin zugutekomme.
Die Erziehung und Betreuung von Kindern in Kitas sei aber nicht ohne weiteres vergleichbar

mit der Intensivbetreuung von Jugendlichen in individuell geschützten Clearingwohngruppen. Daher habe die Mitarbeiterin nach Überzeugung des Kirchlichen Arbeitsgerichts in ihrer früheren Beschäftigung keine einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 11 Absatz 2 der Anlage 33 AVR Caritas erworben.

8

Gegen das ihr am 19.08.2022 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 19.08.2022 Revision eingelegt und sogleich begründet. Sie meint, einschlägige Berufserfahrung für die Tätigkeit als Erzieherin könne auch durch Ausübung einer vorherigen Tätigkeit als Erzieherin mit besonders schwierigen fachlichen Aufgaben erworben werden. Das Kirchliche Arbeitsgericht habe nicht hinreichend berücksichtigt, dass in der Vorbeschäftigung im Haus XX neben den speziellen Aufgaben auch die grundlegenden Tätigkeiten als Erzieherin angefallen seien, die auch in der Kita XX unmittelbar eingesetzt werden könnten.

9

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz für die Bayerischen (Erz-)Diözesen vom 16.05.2022 – 2 MV 23/21 – aufzuheben und

1. festzustellen, dass die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin XX XX in die Entgeltgruppe S 8a Stufe 2 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas zurecht verweigert wurde;

2) festzustellen, dass die Beauftragung des Bevollmächtigten der Beklagten wegen der schwierigen und komplexen Rechtsfragen erforderlich und notwendig ist und die Revisionsbeklagte gemäß § 17 Absatz 1 MAVO die Kosten des Verfahrens vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zu tragen hat.

10

Der Kläger beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

11

Er hält das Rechtsmittel bereits für unzulässig, jedenfalls aber für unbegründet, weil das angefochtene Urteil ohne Rechtsfehler ergangen sei.

Entscheidungsgründe:

I.

12 Die Revision der Beklagten ist zulässig, weil sie statthaft sowie rechtzeitig eingelegt und begründet worden ist (§ 50 Absatz 1 und 2 KAGO). Die Begründung muss nach § 50 Absatz 2 Satz 4 KAGO einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung der Beklagten gerecht, weil sie sich insbesondere hinreichend mit den Gründen des angefochtenen Urteils auseinandersetzt und darlegt, dass das Kirchliche Arbeitsgericht mit seinem Verständnis des Begriffs der einschlägigen Berufserfahrung § 11 Absatz 2 Anlage 33 AVR Caritas fehlerhaft ausgelegt habe.

II.

13 Das Rechtsmittel hat auch in der Sache Erfolg.

14 Die Zustimmung zur Eingruppierung / Stufenzuordnung der Mitarbeiterin XX XX in EG S 8a Stufe 2 des Anhangs B der Anlage 33 AVR Caritas ist nicht zu ersetzen, weil die Beklagte ihre Zustimmung zu Recht nach § 35 Absatz 2 Nr. 1 MAVO XX verweigert hat. Die Mitarbeiterin erfüllt entgegen der Auffassung des Klägers und ihr folgend des KAG die Voraussetzungen für eine Zuordnung zur Stufe 3.

15 1. Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich gemäß Abschnitt I a) der Anlage 1 zu den AVR Caritas nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR Caritas. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw.

Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist. Anwendbar ist hier die Anlage 33 AVR Caritas mit ihren besonderen Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.

16

Der Anhang B der Anlage 33 AVR Caritas enthält für die betroffene EG S 8a folgende Tätigkeitsmerkmale:

„Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.“

17

Unter der Überschrift „Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst“ wird in § 11 der Anlage 33 AVR Caritas auszugsweise folgendes geregelt:

„(1) Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B dieser Anlage.

18

(2) Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen 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; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellung 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. Bei Einstellung im Anschluss an ein Dienstverhältnis bei dem selben Dienstgeber werden die Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung (horizontale Wiedereinstellung) der im vorhergehenden Dienstverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt, soweit es zwischen den Dienstverhältnissen zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung gekommen ist.

19

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

Ein Praktikum oder berufspraktischer Ausbildungsteil nach Abschnitt H des Teils II in Verbindung mit Teil III der Anlage 7 zu den AVR gilt grundsätzlich als erwerbseinschlägige Berufserfahrung.“

20

2. Die an sich unstreitige Eingruppierung der Mitarbeiterin in EG S 8a der Anlage 33 AVR Caritas folgt daraus, dass es sich bei ihr um eine Erzieherin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit handelt.

21

3. Streitig ist zwischen den Parteien allein die richtige Stufenzuordnung. Die von der Beklagten reklamierte Stufe 3 setzt nach § 11 Absatz 2 Satz 3 eine „einschlägige Berufserfahrung“ von mindestens vier Jahren voraus. Dieser Rechtsbegriff bedarf der Auslegung. Im Ausgangspunkt zutreffend hat sich das KAG dabei an vergleichbaren Bestimmungen in den Tarifwerken des öffentlichen Dienstes für den staatlichen und kommunalen Bereich und der dazu ergangenen Rechtsprechung vor allem des Bundesarbeitsgerichtes orientiert. Im Urteil vom 29.06.2022 (6 AZR 475/21) hat das BAG zuletzt folgende Grundsätze formuliert:

„1. Das Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung im Sinne von § 16 Absatz 2 Satz 2 TV-L setzt nicht kumulativ voraus, dass der Beschäftigte vor seiner erneuten Einstellung in derselben Entgeltgruppe eingruppiert war und wegen seiner Berufserfahrung keine Einarbeitungszeit benötigt. Für das Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung ist vielmehr allein maßgeblich, ob die frühere Tätigkeit fachliche Anforderungen gestellt hat, welche den Entfall einer Einarbeitungszeit erwarten lassen. Das ist regelmäßig nicht nur dann der Fall, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird, sondern auch dann, wenn sie gleichartig war und zwischen früherer und nunmehriger Tätigkeit eine eingruppierungsrechtliche Gleichwertigkeit besteht. In beiden Konstellationen ist jedoch keine Identität der Eingruppierung erforderlich. (Rn. 18)

22 2. *Entscheidend ist, dass der Beschäftigte unmittelbar nach der Einstellung seine neue Tätigkeit vollumfänglich ohne nennenswerte Einarbeitungszeit aufnehmen kann. Das Vorhandensein einschlägiger Berufserfahrung indiziert nach Einschätzung der Tarifvertragsparteien bei typisierter Betrachtung, dass eine Einarbeitungszeit entfallen wird. Ob sich diese Erwartung tatsächlich erfüllt oder ob trotz der Berufserfahrung im Einzelfall tatsächlich eine (längere) Einarbeitung erforderlich ist, ist für die Stufenzuordnung ohne Belang. (Rn. 22)*“

23 Einschlägige Berufserfahrung kann demnach auch dann erworben werden, wenn die frühere Tätigkeit gleichartig war und zwischen früherer und nunmehriger Tätigkeit eine eingruppierungsrechtliche Gleichwertigkeit besteht. Bei der gebotenen Prüfung ist ein tätigkeitsbezogener Vergleich zwischen den in der Vergangenheit erlangten Kenntnissen und Fähigkeiten mit den künftig zu bewältigenden Aufgaben erforderlich. Beurteilungsmaßstab ist allein der Vergleich der fachlichen Anforderungen der bisherigen und der nunmehr auszuübenden Tätigkeit. Entscheidend ist, dass der Mitarbeiter unmittelbar nach der Einstellung seine neue Tätigkeit vollumfänglich ohne nennenswerte Einarbeitungszeit aufnehmen kann (BAG 29.06.2022 – 6 AZR 475/21 Rn. 22 mit weiteren Nachweisen).

24 a. Nach dem „Steckbrief“ zum Berufsbild „Erzieher/in“ der Bundesagentur für Arbeit nehmen Erzieher Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsaufgaben in Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene wahr. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen dabei auf sozialpädagogischen Aufgaben in der Kinder- und Jugendarbeit, in Kindertageseinrichtungen und Schulen oder in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung. Erzieher/innen finden Beschäftigung u.a. in Kindertagesstätten und Familienzentren, Kinder- und Jugendwohnheimen, Tagesstätten oder Wohnheimen für Menschen mit Behinderung. Zu den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten gehören aufgrund der breit angelegten Ausbildung nicht nur die Arbeit in Kindergärten oder Kindertageseinrichtungen, sondern auch die Tätigkeit in Kinderheimen, Jugendwohnheimen oder die Betreuung therapeutischer Jugendwohngruppen (vgl. web.arbeitsagentur.de/berufenet/Steckbrief/9162, zuletzt abgerufen am 08.11.2022).

Angesichts dieses vom Berufsbild und der Ausbildung abgedeckten Einsatzspektrums einer Erzieherin kann an der Gleichartigkeit und Gleichwertigkeit der früheren Tätigkeit der Mitarbeiterin im Haus XX und der jetzigen Tätigkeit in der Kita des Klägers kein Zweifel bestehen. Hier wie dort ist sie als staatlich anerkannte Erzieherin eingesetzt worden. In den sogenannten Clearing Wohngruppen, in denen die Mitarbeiterin vom 01.09.2011 bis zum 31.08.2021 tätig war, leben Kinder und Jugendliche, die „einen fachlich sehr qualifizierten Betreuungsaufwand benötigen, weil sie massive Verhaltensprobleme zeigen, Teilleistungsstörungen, motorische Auffälligkeiten, Lern-, Leistungs- und Entwicklungsdefizite aufweisen, Probleme im Umgang mit anderen haben und oft ein ausgeprägtes Aggressionspotential mitbringen“. Diese Beschreibung im Arbeitszeugnis vom 31.08.2021 macht deutlich, dass die Mitarbeiterin als Erzieherin äußerst anspruchsvolle Aufgaben zu erfüllen hatte, die qualitativ jedenfalls auch die gesamte inhaltliche Breite der aktuellen Beschäftigung abdecken. Dem kann nicht entgegengehalten werden, bei Kindern im Vorschulalter handele es sich um eine andere „Klientel“ mit anderen Anforderungen und Problemstellungen als bei verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen in einer heilpädagogischen Einrichtung der Erziehungshilfe. Es mag sein, dass die Erziehung und Betreuung von Kindern in Kitas nicht ohne Weiteres mit der Intensivbetreuung von Jugendlichen in individuell geschützten Clearing Wohngruppen vergleichbar ist, wie das KAG angenommen hat. Das ändert aber nichts daran, dass die Mitarbeiterin in einer eher noch anspruchsvolleren Tätigkeit einschlägige Berufserfahrung sammeln konnte. Der Begriff würde in sinnwidriger Weise eingeschränkt, wenn einschlägige Berufserfahrung für die Beschäftigung als Erzieherin in einer Kita nur mit einer gleichen Vorbeschäftigung erworben werden könnte. Mit der Regelung in § 11 Absatz 2 Satz 3 Anlage 33 AVR soll vor allem der Entfall einer Einarbeitungszeit honoriert werden (vgl. für § 16 Absatz 2 TV-L BAG 29.06.2022 – 6 AZR 475/21 Rn. 22).

- b) Entscheidend muss daher sein, dass der / die Beschäftigte unmittelbar nach der Einstellung seine / ihre neue Tätigkeit vollumfänglich ohne nennenswerte Einarbeitungszeit aufnehmen kann. Diese Voraussetzung ist im Streitfall gegeben. Jedenfalls in der Revisionsinstanz ist unstrittig geworden, dass die Mitarbeiterin XX XX ihre neue Tätigkeit als Erzieherin in der Kita XX unmittelbar nach der Einstellung vollumfänglich und ohne Einarbeitungszeit aufgenommen hat. Die Beklagte hat dies mit

der Revision unwidersprochen vorgetragen. Der Vortrag ist damit entsprechend § 138 Absatz 3 ZPO als zugestanden anzusehen.

III.

27 Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Absatz 1 KAGO in Verbindung mit § 17 Absatz 1 MAVO XX. Die Beauftragung des Prozessbevollmächtigten war zur Wahrung der Rechte der Beklagten auch im Revisionsverfahren notwendig.

Kalb

Wisskirchen

S. Ihli

Sr. Hanna Sattler

R. Cleophas