

# **Kirchliches Arbeitsgericht**

**für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier  
in Mainz**

Verkündet laut Protokoll am 04.10.2016

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 11/16 Lb**

## **URTEIL**

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Schulgesellschaft mbH,

- Klägerin -

2. MAV der Schule,

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 04.10.2016 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und L. für Recht erkannt:

- 1. Die versagte Zustimmung zur befristeten Einstellung vom 25.08.2016 bis 30.06.2017 der Frau O. zur Erprobung wird ersetzt.**
- 2. Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten vorliegend um die gerichtliche Ersetzung der von der beklagten MAV versagten Zustimmung zur befristeten Einstellung der Junglehrerin O. für die Zeit vom 25.08.2016 bis zum 30.06.2017 als Lehrkraft an der Schule L..

Mit Schreiben vom 13.06.2016 beantragte die Klägerin bei der MAV der Schule die Zustimmung zur befristeten Einstellung der Lehrkraft O. mit den Fächern Mathematik und Chemie. Frau O. sollte nach Ablegung ihrer beiden Staatsexamina und Durchlaufen des Referendariats bei der Klägerin als Lehrkraft ihre erste Arbeitsstelle antreten. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens hat die MAV zunächst der Einstellung von Frau O. nicht zugestimmt wegen der beabsichtigten Befristung für die Zeit vom 25.08.2016 bis zum 30.06.2017. Im Laufe des Einigungsverfahrens hat die MAV dann der Einstellung zugestimmt mit dem Vorbehalt der Nichtzustimmung zur Befristungsdauer. Im vorliegenden Verfahren begehrt die Dienstgeberin die versagte Zustimmung zur vorgesehenen Befristung zwecks Erprobung zu ersetzen.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Befristung sei sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG sachlich berechtigt. Befristungen mit Sachgrund seien nach § 3 Abs. 3 Satz 2 der Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese Limburg (im Folgenden: AVO) zulässig. Bei Frau O. bestehe ein Bedürfnis für die Dauer der Befristung aufgrund des Umstandes, dass sie als Junglehrerin ihre erste Anstellung antrete. Eine lediglich 6-monatige Probezeit sei zu kurz zur verlässlichen Beurteilung, ob sie als Dienstfängerin dauerhaft als Lehrerin beschäftigt werden könne. Effektiv verbringe sie als Lehrkraft ohnehin nur rd. 50 % ihrer Vollzeittätigkeit an der

Schule. Als Neulehrerin müsse sie an der Durchführung und Mitwirkung beim mündlichen Abitur mitgewirkt haben. Auch müsse sie bei durchzuführenden Vergleichsarbeiten – sie werden regelmäßig erst im zweiten Schulhalbjahr geschrieben - die Zusammenarbeit mit anderen Kollegen und Kolleginnen unter Beweis stellen. Gleiches gelte für die Durchführung von Klassen- und Kursfahrten, die ebenfalls in der Regel erst zum Ende des zweiten Halbjahres stattfänden.

Die Klägerin beantragt,

die versagte Zustimmung zur befristeten Einstellung der Frau O. für die Dauer eines Jahres zur Erprobung gem. § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG zu ersetzen.

Der beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei eine Befristung zur Erprobung vorliegend nicht zulässig, weil nach § 4 AVO die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit gelten würden, während der die Beschäftigten ihre Befähigung nachzuweisen hätten. Eine längere Befristung zur Erprobung sähe die AVO nicht vor. Nur durch eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung in der AVO sei eine längere Erprobungsbefristung von Lehrkräften möglich. Auch rechtfertigten die von der Klägerin vorgetragenen sachlichen Gründe keine Befristung, die über die 6-monatige gesetzliche Probezeit hinausginge. Frau O. werde beim mündlichen Abitur nicht als Lehrkraft hinzugezogen. Dort könne sie ihre Befähigung nicht unter Beweis stellen. Gleiches gelte für die Vergleichsarbeiten, da sie als Junglehrerin solche Arbeiten nicht konzipiere. Klassenfahrten fänden nicht immer erst im zweiten Schulhalbjahr statt. Als Vollzeitkraft werde sie hierfür ohnehin nicht eingesetzt.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der beiden mündlichen Verhandlung vor dem kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und begründet.

1. Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung der Mitarbeitervertretung im Bistum Limburg i. S. v. § 34 Abs. 1 i. V. m. § 33 MAVO Limburg (im Folgenden: MAVO), weil die MAV der beabsichtigten Befristung der Mitarbeiterin O. nicht zugestimmt hat. So hat vorliegend die MAV zuletzt der Einstellung als solche zugestimmt, nicht jedoch der vorgesehenen Befristung. Da die Befristung im Streitfalle jedoch Teil der Einstellungsmaßnahme war und die MAV der Befristung sowohl im Anhörungsverfahren als auch im Einigungsgespräch ausdrücklich widersprochen hat, liegt insgesamt eine prozessual zulässige Streitigkeit über eine Einstellung vor. Verweigert die MAV – wie im vorliegenden Fall – ihre vorbehaltlose Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung, dann hat der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen zu lassen, wenn er an seiner intendierten befristeten Einstellungsmaßnahme festhalten will.

2. In der Sache ist die Klage auch begründet.

Die von der MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten befristeten Einstellung der Mitarbeiterin O. für die Zeit vom 25.08.2016 bis zum 30.06.2017 ist zu ersetzen, weil die Befristungsdauer sachlich gerechtfertigt ist.

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO bedarf die Einstellung einer Mitarbeiterin der Zustimmung der MAV. Die MAV kann die Zustimmung nur verweigern, wenn die Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, eine Rechtsordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Wie das erkennende Gericht bereits in seinem Urteil vom 30.03.2015 - M 37/14 Lb - festgestellt hat, kann die MAV der beabsichtigten Einstellung einer Mitarbeiterin wegen Verstoßes gegen eine Norm im Sinne von § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO nur dann verweigern, wenn nach dem Zweck der verletzten Norm die geplante Einstellung ganz unterbleiben muss. Hingegen ist das Mitbestimmungsrecht der MAV bei Einstellungen kein Instrument einer umfassenden Vertragsinhaltskontrolle. Maßgebend ist vielmehr stets, ob die maßgebliche Norm die Einstellung als solche verbietet. Daraus ist zu schließen, dass die Beanstandung beliebiger Vertragsbedingungen nicht ausreicht. Erforderlich ist vielmehr, dass der Zweck der verletzten Norm nur verwirklicht werden kann, wenn die personelle Maßnahme in der vorgesehenen Art ganz unterbleibt. Die der MAV eingeräumte Zustimmungsverweigerungsmöglichkeit gilt in erster Linie dem Schutz kollektiver Interessen der Belegschaft und nur mittelbar auch dem Individualschutz der Arbeitnehmer. Geschützt werden sollen die Betroffenen vor den nachteiligen Folgen personeller Maßnahmen, die sie selbst nicht abschätzen oder vermeiden können. Eine Zustimmungsverweigerung ist danach nicht bei jedem Verstoß gerechtfertigt, sondern erst dann, wenn das Ziel der Norm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt. Nach dem Normzweck von § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG ist nicht die Beschäftigung als solche untersagt, sondern nur die vereinbarte Beendigung durch Zeitablauf. Sollte daher vorliegend die Auffassung der MAV zutreffend sein, dass die Dauer der Erprobungsbefristung unzulässig ist, dann wäre die Rechtsfolge (im Individualverhältnis) das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen der klagenden Gesellschaft und Frau O., aber nicht die Existenz eines diesbezüglichen Zustimmungsverweigerungsrechts der MAV gegen die geplante Einstellung. Schon von daher ist vorliegend die versagte Zustimmung zu ersetzen, weil

die MAV der Ein-/Anstellung der Mitarbeiterin O. gerade nicht widersprochen hat, sondern lediglich die gewählte Dauer der Erprobungsbefristung als gesetzlich unzulässig ansieht.

Die Klage ist zudem begründet, weil im Streitfalle die gewählte Befristungsdauer mit knapp über 10 Monaten sachlich gerechtfertigt ist.

Nach § 3 Abs. 3 Satz 2 AVO sind befristete Arbeitsverträge mit sachlichen Gründen nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zulässig. Dies sind insbesondere alle Beispielsfälle von § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, weil § 3 Abs. 3 AVO insoweit keine Bereichsausnahme vorsieht. Gesetzliche „Sonderregelungen“ gerade zur Zulässigkeit von Erprobungsbefristungen sind – so die nicht zutreffende Rechtsauffassung der Beklagten – im Hinblick auf die umfassende einschränkungslose Verweisung in § 3 Abs. 3 Satz 2 AVO gerade entbehrlich. Befristungen bilden eine Ausnahme von § 3 Abs. 1 Satz 1 AVO, wonach Arbeitsverträge in der Regel unbefristet abzuschließen sind. Es gibt in den gesamten Regelungen der AVO keine Bestimmungen als *leges speciales* zur Erprobungsbefristung. Damit greifen über § 3 Abs. 3 Satz 2 AVO bei dieser Befristungsart die Grundsätze von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG. Eine Befristung kann danach zulässig sein, wenn sie auch hinsichtlich der vereinbarten Dauer der Erprobung des Arbeitnehmers dient. Steht die vereinbarte Dauer der Erprobungszeit in keinem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit, dann ist eine vereinbarte Befristung unwirksam. Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, während der die Beschäftigten ihre Befähigung nachzuweisen haben (§ 4 Satz 1 AVO). § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG enthält keine spezielle zeitliche Vorgabe zur Erprobungsdauer. Allerdings kann der vereinbarten Vertragslaufzeit Bedeutung im Rahmen der Prüfung des Befristungsgrundes zukommen. Sie muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie nicht gegen das Vorliegen des Sachgrundes spricht. Aus der vereinbarten Vertragsdauer darf sich nicht ergeben, dass der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist. Im All-

gemeinen werden in einem Arbeitsverhältnis nach dem Vorbild des § 1 Abs. 1 KSchG und von § 4 Satz 1 AVO, wonach die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit gelten, auch diese 6 Monate als Erprobungszeit ausreichen (BAG v. 02.06.2010 – 7 AZR 85/09, NZA 2010, 1293). An einem sachlichen Grund der Erprobung fehlt es hingegen, wenn der Arbeitnehmer bereits ausreichende Zeit bei dem Arbeitgeber mit den von ihm zu erfüllenden Aufgaben beschäftigt war und/oder der Arbeitgeber im Einzelfall die Fähigkeiten des Arbeitnehmers auch ohne eine 6 Monate übersteigende Befristung schon hinreichend beurteilen kann. Kann dagegen der Arbeitgeber die Eignung und Leistung des Arbeitnehmers wegen der Besonderheiten des Einzelfalles oder der besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes innerhalb von 6 Monaten nicht genügend beurteilen, darf eine längere Erprobungszeit vereinbart werden. Dies ist insbesondere bei einem solchen Arbeitsplatz der Fall, in dem die auszuführenden Tätigkeiten höhere Anforderungen stellen, die binnen 6 Monaten nicht umfassend bewertet werden können.

Im Streitfall war die knapp über 10 Monate liegende Erprobung sachgerecht. Frau O. wurde von der Klägerin im nahen zeitlichen Zusammenhang nach Beendigung ihrer Ausbildung und nach dem Ablegen ihres zweiten Staatsexamens als sogenannte Junglehrerin zum Schuljahresbeginn eingestellt. Sie unterrichtet die Fächer Chemie und Mathematik und hat als Vollzeitkraft das übliche Pflichtdeputat von 24 Unterrichtsstunden pro Woche zu erfüllen. Nimmt man noch die Ferienzeit hinzu, dann ist sie etwa nur zur Hälfte dieser Tätigkeit tatsächlich mit dem Unterrichten der Schüler beschäftigt. Gerade im Unterrichtsbereich als Lehrer an einem Gymnasium ist die Lehrtätigkeit im festen Jahresrhythmus des Schuljahres getaktet. Im Laufe eines Schuljahres gibt es zudem unterschiedliche Maßnahmen zu bewältigen, in der sich ein Junglehrer außer reiner Lehrtätigkeit ebenfalls zu bewähren hat. Es sind etwa Schulelternabende mit mitunter nicht einfachen Gesprächen mit den Eltern abzuhalten. Gegen Ende des zweiten Schulhalbjahres finden dann die Abiturprüfungen statt. Selbst wenn Frau O. als Junglehrerin in der Regel hier noch keine Prüfungen

unmittelbar abnimmt, kann trotzdem bei einzelnen Streitfragen insbesondere in ihren Lehrfächern Chemie und Mathematik im gesamten Lehrerkollegium ihre Meinung gefordert sein. Gleiches gilt bei den sogenannten Vergleichsarbeiten, bei denen auch sie in Einzelfällen durchaus um ihre Meinung gefragt werden kann. Erst nach Absolvierung eines vollen Schuljahres hat die Lehrkraft sämtliche üblichen regel- und unregelmäßigen Vorgänge im Laufe eines Schuljahres durchlaufen und kennengelernt, so dass dann auch ihre Qualifikation, Befähigung und Geeignetheit für den Beruf auf voller Basis beurteilt werden kann. Erst dann steht hierfür eine umfassende und sämtliche Teilaspekte beinhaltende Grundlage zur Verfügung.

In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass bei beamteten Lehrern die Zeit der Erprobung und Eignung ein komplettes Schuljahr deutlich übersteigt und sogar mehrere Jahre dauern kann. Die Absolvierung der Referendarzeit ist in diesem Zusammenhang – wie die MAV meint – kein zuverlässiges Kriterium für die Leistungsbeurteilung, weil diese Zeit primär durch Lernen und Kenntniserlangung geprägt ist, während der angestellte fertige (Jung-)Lehrer nunmehr selbständig und eigenverantwortlich und auf einer anderen Basis in der Lehre eingesetzt ist.

Im Hinblick auf den Sachvortrag der MAV ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass eine Zeit der Erprobung im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG nicht mit der gesetzlichen Probezeit von § 4 Satz 1 MAVO verwechselt werden darf. Eine zulässige Erprobung im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist weitergehend und unterliegt teilweise anderen Anforderungen als die kraft Gesetzes für jedes Arbeitsverhältnis bestehende Probezeit. Letztere Fiktion gilt auch für einfachste Tätigkeiten, für die nur eine ganz kurze Anleitung erforderlich ist. Eine nach Grund und Dauer zulässige Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG erfasst andere spezielle Sachverhalte und bedarf besonderer Sachgründe.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.



Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO.

Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO wegen der Beurteilung eines Einzelfalls nicht zugelassen werden.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach Maßgabe von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S.

gez. L.

gez. K.