

---

**Datum:** 18.03.2004  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 16. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 16 Sa 1069/03  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2004:0318.16SA1069.03.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Bielefeld, 3 Ca 3358/02  
**Nachinstanz:** Bundesarbeitsgericht, 4 AZR 427/04 Revision zurückgewiesen  
08.06.2005  
**Parallelentscheidung(en):** vollständig  
**Schlagworte:** führende Parallelsache  
**Leitsätze:**  
führende Parallelsache

Die Einführung des BA-Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis sich nach dem BAT-KF richtet, durch die zuständige Arbeitsrechtliche Kommission ist nicht offenbar unbillig i. S. d. § 319 BGB. Hierdurch sollte der Dienstgeberseite der Anreiz genommen werden, die erfassten Hilfsfunktionen fremd zu vergeben. Dieser Zweck gibt einen sachlichen Grund für die Schlechterstellung der betroffenen Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen Arbeitnehmergruppen ab und vermag eine even-tuelle größere nachteilige Betroffenheit von Frauen objektiv zu rechtfertigen

**Rechtskraft:** Die Revision wird zugelassen

---

**Tenor:**  
Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 30.04.2003 - 3 Ca 3358/02 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

---

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten um den für die Klägerin maßgeblichen Vergütungsgruppenplan. 1 2

Die Beklagte ist eine gemeinnützige GmbH, die zu den von Bodelschwingschen Anstalten Bethel, Sarepta und Nazareth gehört. Diese sind Stiftungen privaten Rechts, die sich zu einem Anstaltsbund zusammengeschlossen haben und dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen angehören. Bei der Beklagten ist eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet. 3

Die Klägerin ist seit dem 01.10.1993 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als ungelernte Mitarbeiterin in der Hauswirtschaft in Teilzeit (50 %) beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis liegt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 30.09.1993 (Bl. 7 – 9 d. A.) zu Grunde. Dieser enthält in § 1 Abs. 4 die folgende Regelung: 4

"Für das Arbeitsverhältnis gelten: 5

a) Die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages in der für die Angestellten im Bereich der evangelischen Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung (BAT-KF).

b) Die sonstigen für die Angestellten im Bereich der evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie sie auf Grund des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrecht-Regelungsgesetz – ARRG) vom

25. Oktober 1979 (KAB I. S.230) und seinen Änderungen geregelt sind. 8

..." 9

Nach § 3 Abs. 1 ist die Klägerin in die Vergütungsgruppe IX BAT-KF eingruppiert. Die Fallgruppe 3 im Vergütungsgruppenplan 4.5 Hauswirtschaft lautet: 10

"Mitarbeiterinnen ohne Ausbildung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst mit schwieriger Tätigkeit (zum Beispiel Annahme und Ausgabe der Wäsche, Portionierung und Ausgabe der Kaltverpflegung, Ausgabe von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf) sofern sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden." 11

Seit dem 01.10.1995 befindet sich die Klägerin nach erfolgreichem Bewährungsaufstieg (Fallgruppe 4) in der Vergütungsgruppe IX a BAT-KF und bezieht ein Gehalt von zuletzt 936,36 €. Den zum 01.10.2000 zunächst nicht vollzogenen weiteren Bewährungsaufstieg nach Vergütungsgruppe VIII (Fallgruppe 6) hat die Beklagte im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits anerkannt. Der Klägerin stehen außerdem Ansprüche auf eine Zusatzversorgung zu. 12

Die am 22.03.1955 geborene Klägerin ist verheiratet und hat zwei unterhaltsberechtigten Kinder. 13

Der BAT-KF ist eine im Rahmen des sogenannten Dritten Wegs beschlossene kirchliche Arbeitsrechtsregelung. Zuständig für die Beklagte ist die rheinisch-westfälischlippische Arbeitsrechtliche Kommission (ARK-RWL). Zusammensetzung, Organisation und Aufgabenstellung sowie Wirkung der Beschlüsse sind im Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vom 25.10.1979 (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) geregelt. Der ARK-RWL gehören je neun Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sowie der Dienstgeberseite an. Nach Einführung des sogenannten Verbandsprinzips werden die Mitarbeitervertreter durch die Vereinigungen entsandt, in denen mindestens 3.000 Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Zuständigkeitsbereichs zusammengeschlossen sind (§ 6 ARRG). Zuvor waren die Mitarbeitervertreter über die Mitarbeitervertretungen in die ARK-RWL entsandt worden.

Zu den Vereinigungen, die zu einer Mitarbeit in der ARK-RWL eingeladen worden sind, gehört die Gewerkschaft ÖTV. Diese arbeitet jedoch in den arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht mit, da der Gewerkschaftstag der damaligen Gewerkschaft ÖTV im Jahre 1988 beschlossen hatte, sich nicht an den arbeitsrechtlichen Kommissionen im kirchlichen und dia-

konischen Bereich zu beteiligen. Der Aufforderung des Vorsitzenden der ARK-RWL vom 30.04.1999 (Bl. 182 – 183 d. A.), für die ab dem 01.01.2000 beginnende Amtszeit Vertreter zu benennen, kamen weder die Gewerkschaft ÖTV noch die damals ebenfalls eingeladene Deutsche Angestelltengewerkschaft nach. In der seit dem 01.01.2000 amtierenden ARK-RWL waren damit lediglich die Vereinigung kirchlicher Mitarbeiter – VKM – mit sieben Personen, unter denen sich ein Personalleiter befand, und der Marburger Bund mit zwei Personen – beides Oberärzte – vertreten. Organisation, Aufgabenstellung und Selbstverständnis des VKM sind der bei der Akte befindlichen Satzung (Bl. 100 – 123 d. A.) zu entnehmen.

Am 05.10.2001 beschloss die ARK-RWL eine Arbeitsrechtsregelung für die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderen Arbeitsbereichen und eine Änderung der Alternteilzeitverordnung, die am 21.12.2001 im Kirchlichen Amtsblatt der Evangelischen Kirche von Westfalen veröffentlicht wurde. Danach wurden unter anderem die bisherigen Fallgruppen 1 bis 4 und 6 der Berufsgruppe 4.5 gestrichen und als Anlage 1c ein Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF für Angestellte in besonderen Arbeitsbereichen (BA-Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF) eingefügt (vergleiche Abschnitt I § 3). Dieser lautet wie folgt:

"Vorbemerkungen 18

1. Der BA-Vergütungsgruppenplan gilt nicht für Angestellten in gleichen Tätigkeiten, die 19er  
ein Tätigkeitsmerkmal des allgemeinen Vergütungsgruppenplans fallen.

2. Die Vorbemerkung 1.2.4 bis 9. 11 und 12 des allgemeinen Vergütungsgruppenplans 20n  
BAT-KF gelten entsprechend.

Berufsgruppe 21

1. Mitarbeiter in handwerklichen, landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Hilfstätigkeiten 22n

Fallgruppe Tätigkeitsmerkmal Verg.Gr. 23

1 Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit, für die 24

eine kurze Einweisung nötig ist (z.B. einfache 25

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Küchenhilfsarbeiten wie Gemüse putzen, Geschirr      | 26 |
| spülen – ausgenommen an Maschinen -, einfache        | 27 |
| Reinigungsarbeiten) BA 1                             | 28 |
| 2 Mitarbeiter mit einer Tätigkeit, für die eine ein- | 29 |
| gehende Einarbeitung nötig ist (z.B. nicht einfache  | 30 |
| hauswirtschaftliche Arbeiten wie Zubereiten von      | 31 |
| Kaltverpflegung oder Arbeiten an Maschinen wie       | 32 |
| Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen,        | 33 |
| Geschirrspülmaschinen) BA 2"                         | 34 |

Die Vergütung der diesem Vergütungsgruppenplan unterfallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde dahingehend geändert, dass sie nur noch eine Grundvergütung erhielten, die ab dem 01.01.2002 für die Vergütungsgruppe BA 1 1.308,91 € und für die Vergütungsgruppe BA 2 1.492,15 € betrug, zu denen der ehedem- und kinderbezogene Anteil des Ortszuschlags hinzukommt. Weitere bislang gezahlte Zulagen entfielen (Abschnitt 1 § 5). Im Vergleich zur Vergütungsgruppe X des BAT-KF ergab sich im Jahre 2001 ohne Berücksichtigung der familienbezogenen Anteile eine Differenz von 102,-- €. Beim Endgehalt der Vergütungsgruppe X lag die Differenz sogar bei 294,78 €. Da es innerhalb der BA-Gruppen keinen Zeitaufstieg mehr gibt, beträgt die Differenz der erreichbaren Endgehälter der Vergütungsgruppen BA 2 und VIII BAT-KF sogar 304,85 €. Beschäftigte, die in die BA-Gruppen eingruppiert werden, erhalten gegenüber langjährig Beschäftigten, die dem allgemeinen Vergütungsplan des BAT-KF unterliegen, dort in die Vergütungsgruppe X eingruppiert sind und somit eine geringerwertige Tätigkeit als in der Gruppe BA 2 ausüben, jedoch die Endstufe erreicht haben, eine um 111,54 € niedrigere Vergütung. Für Angestellte, die, wie die Klägerin, am 31.12.2001 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 01.01.2001 fortbestand, wurde jedoch die Zahlung einer Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zur bisherigen Vergütung vereinbart (Abschnitt 1 § 9 Abs. 1). Bei zukünftigen allgemeinen Vergütungserhöhungen wird sich die Ausgleichszulage allerdings um 1/3 vermindern (Abschnitt 1 § 9 Abs. 2). Für die von diesen Änderungen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde zugleich vereinbart, dass ihnen im Fall einer Ausgliederung ihres Arbeitsbereichs bis zum 31.01.2007 nicht betriebsbedingt gekündigt werden darf (Abschnitt 1 § 9 Abs. 3). Nach einer weiteren, am 28.06.2002 im Kirchlichen Amtsblatt der Evangelischen Kirche von Westfalen veröffentlichten Änderung der Übergangsbestimmungen zur Einführung der BA-Vergütungsregelungen werden Angestellte, die bis 31.12.2001 nach einem Tätigkeitsmerkmal, das durch § 2 der Arbeitsrechtsregelung gestrichen ist, und die in Vergütungsgruppe X BAT-KF bzw. in die Vergütungsgruppe IX, IX a oder VIII BAT-KF eingruppiert waren, ab 01.01.2002 in die Vergütungsgruppe BA 1 bzw. BA 2 BAT-KF eingruppiert.

Dem Beschluss der ARK-RWL vom 05.10.2001 waren Diskussionen vorausgegangen, die zu einer Koppelung der bis dahin getrennten Arbeitsrechtsregelungen zur Einführung einer neuen Vergütungsordnung für besondere Arbeitsbereiche und zur Änderung der Altersteil-eitordnung führten. Gegenüber den ursprünglichen Vorstellungen der VKM-Vertreter von einem unbefristeten Kündigungsverbot für die von der BA-Vergütung Betroffenen wurde der

Kompromiss einer Fünf-Jahres-Frist für das Kündigungsverbot möglich, weil für die Diakonischen Werke und zwei Landeskirchen die Zustimmung zu der beantragten Anhebung des Prozentsatzes für die Bemessung des Aufstockungsbetrages in der Altersteilzeitordnung

auf 83 % signalisiert worden war. Gegen eine zuvor bereits beschlossene Regelung, in der für ältere bzw. langjährig Beschäftigte ein unbefristeter Kündigungsschutz und für die übrigen Mitarbeiter Kündigungsschutz bis zum 31.08.2001 vorgesehen worden war, waren Einwendungen erhoben worden. Zur Darstellung der Einzelheiten der insoweit geführten Diskussionen wird auf die Vorlage vom 17.09.2001 für die Sitzung der ARK-RWL am 05.10.2001 verwiesen (Bl. 124 – 126 d.A.). 37

Nachdem die Klägerin den Gehaltsmitteilungen für die Monate Januar und Februar 2002 entnommen hatte, dass sie den sogenannten BA-Gruppen zugeordnet worden war und ihr hiergegen gerichteter Widerspruch wie auch das durchgeführte Schlichtungsverfahren ohne Erfolg geblieben war, reichte sie am 20.09.2002 beim Arbeitsgericht Klage mit dem Antrag ein, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr rückwirkend vom 01.08.2001 Vergütung nach der Vergütungsgruppe 8 BAT-KF zu zahlen. Hilfsweise strebt sie die Feststellung an, dass die von der Beklagten vorgenommene Umgruppierung in die BA-Gruppen des BAT-KF unwirksam ist. 38

Durch Urteil vom 30.04.2003 hat das Arbeitsgericht nach dem Hauptantrag entschieden. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Anspruch für die Zeit vom 01.10. bis 31.12.2001 ergebe sich bereits aus dem Anerkenntnis der Beklagten. Ab dem 01.01.2002 stehe der Klägerin ihr frühere Vergütung weiter zu, weil der Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF für Angestellte in besonderen Arbeitsbereichen für sie nicht gelte, da sie nicht in die neue BA-Vergütungsgruppe wirksam überführt worden sei. Bei der ARK-RWL handele es sich nicht um einen als zur Leistungsbestimmung berechtigten Dritten im Sinne des § 317 Abs. 1 BGB, dessen Leistungsbestimmung nur dann nicht verbindlich sei, wenn sie offenbar unbillig sei, § 319 BGB. Die ARK-RWL sei nämlich keine unabhängige, paritätisch besetzte Kommission, wie sie § 9 ARRg vorschreibe. Die Zusammensetzung nach § 5 ARRg sei nur formal paritätisch. Zum einen seien seit der Umstellung auf das Verbandsprinzip die Interessen aller in kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer nicht mehr repräsentativ vertreten. Unabhängig davon hätte durch eine entsprechende Bestimmung im ARRg nach der Umstellung auf das Verbandsprinzip dafür Sorge getragen werden müssen, dass sogenannte Leitende Mitarbeiter, die zwar formal einen Arbeitnehmerstatus besäßen, jedoch nach § 4 MVG in Mitarbeitervertretungen Arbeitnehmer nicht vertreten dürften, auch nicht als Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission zugelassen würden. Die Historie der Schaffung von besonderen Arbeitsbereichen in Koppelung mit den Bezügen nach dem Altersteilzeitgesetz mache deutlich, dass Leitende Mitarbeiter nicht objektiv die Interessen aller im kirchlichen Bereich beschäftigten Arbeitnehmer vertreten könnten. Es sei nicht 39

vorstellbar, dass ein Personalleiter, der bei Ausübung seiner Funktion im Betrieb Interessen des Arbeitgebers wahrnehmen müsse, als Kommissionsmitglied der Mitarbeiterseite angehören könne. Damit könne Maßstab für die Wirksamkeit der geschaffenen Regelung nicht § 319 BGB, sondern allein § 315 BGB sein, wonach eine Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen zu treffen sei. Für die materielle Ungleichbehandlung der Klägerin, die auf lange Sicht von der Einkommensentwicklung der übrigen bei der Beklagten in den Vergütungsgruppen VIII bis X BAT-KF beschäftigten Arbeitnehmern abgekoppelt werde, fehle es an einem sachlichen Grund. Es sei weder ersichtlich, dass der Kreis der von "Outsourcingbedrohten" Arbeitnehmer durch die Eingrenzung auf Mitarbeiter in handwerklichen, landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten hinreichend 40

eingegrenzt sei, noch weshalb Mitarbeiter die keine "Hilfstätigkeiten" ausübten, nicht oder nicht so stark vom "Outsourcing" betroffen seien, noch dass die getroffene Maßnahme auf das "mildeste Mittel" beschränkt sei. Die Schaffung der "besonderen Arbeitsbereiche" stelle vielmehr ein "Sonderopfer" einer bestimmten Personengruppe dar, während die übrigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im kirchlichen Bereich trotz Kostendrucks nicht zu finanziellen Abstrichen herangezogen würden.

Gegen dieses Urteil, auf das wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstands Bezug genommen wird, und das der Beklagten am 26.06.2003 zugestellt worden ist, hat diese am 10.07.2003 Berufung eingelegt. Die Berufungsbegründung ist nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 15.09.2003 am 11.09.2003 beim Landesarbeitsgericht eingegangen.

Die Beklagte, die ihre Berufung auf den Zeitraum ab dem 01.01.2002 beschränkt, rügt, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht angenommen habe, bei der ARK-RWL handele es sich nicht um eine unabhängige, paritätisch besetzte Kommission. Die Arbeitgeberseite könne auf die Entsendung der Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes durch die Arbeitnehmervereinigungen keinen Einfluss nehmen. Zweifel daran, ob durch die Umstellung auf das Verbandsprinzip die Interessen der in kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer repräsentativ vertreten würden, seien unberechtigt. Hierdurch habe sich an der paritätischen Besetzung der Kommission nichts geändert, die zahlenmäßige Gleichheit der Besetzung der Kommission sei nicht tangiert. Dies habe mit der Frage, ob die Besetzung der Dienstnehmerseite repräsentativ sei, nichts zu tun. Durch eine bewusste Verweigerungshandlung einer Mitarbeitervereinigung könne das Verbandsprinzip nicht ausgehebelt werden. Dann hinge es vom Verhalten einer Mitarbeitervereinigung ab, ob die Regelung in § 6 ARRG wirksam sei oder nicht, was ein rechtlich unvertretbares Ergebnis sei. Auch müsse der Maßstab der Wahlvorschriften zur MAV nicht auf die Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission übertragen werden. Auch Leitende Mitarbeiter seien Arbeitnehmer und hätten deshalb Arbeitnehmerinteressen, die sie ausschließlich in der Arbeitsrechtlichen Kommission wahrnehmen könnten. Die getroffene Regelung verstoße nicht gegen den aus § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB herzuleitenden Maßstab der offenbaren Unbilligkeit. Durch die Bildung der BA-Gruppen habe das Outsourcing verhindert und hätten die Arbeitsbereiche im BAT-KF einschließlich der Zusatzversorgung gehalten werden sollen. In Praxi seien Hilfstätigkeiten besonders outsourcing gefährdet. Durch die Ausgleichszulage, die zeitlich nicht beschränkt sei, und durch das Verbot betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31.01.2007 seien die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem besonders geschützt. Es stelle auch keine sachwidrige Ungleichbehandlung dar, wenn allein die Vergütung der ungelernten Hilfskräfte von der allgemeinen Vergütungsentwicklung abgekoppelt würde, weil deren Tätigkeit in besonderem Maße gefährdet sei, an branchenfremde Unternehmen vergeben zu werden. Es reiche aus, dass mit der Ungleichbehandlung ein legitimes oder aner kennenswertes sozialpolitisches Ziel verfolgt werde. Der Wille, Outsourcing aus den kirchlichen diakonischen Einrichtungen zu vermeiden, sei auch ein ausreichender Rechtfertigungsgrund für eine eventuelle mittelbare Ungleichbehandlung der Geschlechter.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 30.04.2003 abzuändern und die Klage abzuweisen, soweit sie verpflichtet wurde, an die Klägerin für die Zeit ab dem 01.01.2002 Vergütung nach der Vergütungsgruppe VIII BAT-KF zu zahlen.

Die Klägerin beantragt,

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| die Berufung zurückzuweisen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 46 |
| Sie verteidigt die angegriffene Entscheidung. Der überproportionale Anteil von Personalleitern und sonstigen Mitarbeitern in Arbeitgeberfunktion lasse es an sozialer Ausgewogenheit bei den getroffenen Regelungen fehlen. Fast ausschließlich die Mitarbeiter der unteren Vergütungsgruppen seien von Einschnitten betroffen, während die Mitarbeiter der oberen Vergütungsgruppen unbehelligt blieben. Es würde sowohl der arbeitsrechtliche                                                                                                                | 47 |
| Gleichbehandlungsgrundsatz als auch der Gleichheitssatz des Art. 3 GG verletzt. Das Ausgliederungsproblem betreffe nicht nur die in Frage stehenden Bereiche, sondern auch die höheren Vergütungsgruppen, ohne dass hierfür entsprechende Regelungen getroffen worden wären. Außerdem liege ein Verstoß gegen das Verbot der Lohndiskriminierung nach § 612 Abs. 3 BGB vor. Von der Lohnsenkung der BA-Gruppen würden deutlich mehr Frauen als Männer betroffen – in den Einrichtungen der Beklagten seien mehr als 90 % der betroffenen Mitarbeiter Frauen -. | 48 |
| Zum weiteren Sachvortrag der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 49 |
| <b><u>Entscheidungsgründe</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 50 |
| Die zulässige Berufung der Beklagten ist begründet.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 51 |
| Die Feststellungsklage ist mit dem Hauptantrag zulässig, aber unbegründet.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 52 |
| I                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 53 |
| Es handelt sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes allgemein üblich ist und nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keinen prozessrechtlichen Bedenken begegnet (vgl. BAG vom 06.08.1997 – 4 AZR 195/96 – NZA 1998, 263 ff. m.w.N.).                                                                                                                                                                                                                                                      | 54 |
| II                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 55 |
| Die Klägerin kann jedoch nicht verlangen, weiterhin nach der Vergütungsgruppe VIII BAT-KF vergütet zu werden. Aufgrund der Arbeitsrechtsregelungen vom 05.10.2001 ist sie vielmehr ab dem 01.01.2002 nach der Vergütungsgruppe BA 1 der Berufsgruppe 1 "Mitarbeiter in handwerklichen, landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Hilfstätigkeiten" des BAT-KF zu vergüten, weil diese Vergütungsänderung rechtswirksam ist.                                                                                                                                | 56 |
| 1) Der Rechtswirksamkeit der Vergütungsänderung steht nicht entgegen, dass die Umgruppierung ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung vorgenommen worden ist. Nach § 42 c MVG steht der Mitarbeitervertretung zwar ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierungen einschließlich der Festlegung der Fallgruppe, des Wechsels der Fallgruppe und der Umgruppierung zu. Jedoch erwächst der Klägerin aus der eventuellen Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts kein individual-rechtlicher Anspruch.                                            | 57 |
| Für die Rechtsfolgen unterbliebener Mitbestimmung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwischen der kollektiv-rechtlichen Seite und den Rechtsfolgen im Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu differenzieren. Es ist zu fragen, ob aus der Verletzung von Mitbestimmungsrechten sich ein individual-rechtlicher Anspruch ergeben kann. Ein solcher ist für das hier in Frage stehende Mitbestimmungsrecht jedoch zu verneinen, da es keinen rechtlichen Anknüpfungspunkt dafür gibt, wie sich aus der                    | 58 |

Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts ein vertraglicher Erfüllungsanspruch eines Arbeitnehmers ergeben soll. Demnach ist die Verletzung des Mitbestimmungsrechts für den Vergütungsanspruch unerheblich. Bei Eingruppierungsentscheidungen des Arbeitgebers ergibt sich dies schon daraus, dass dem betrieblichen Vertretungsorgan lediglich ein Mitbeurteilungsrecht zusteht. Ein nach den vertraglichen Bestimmungen nicht gegebener Vergütungsanspruch kann deshalb nicht durch eine etwaige Verletzung des Mitbestimmungsrechts begründet werden (vgl. BAG vom 06.08.1997, aaO., m.w.N.). Damit kommt es für die vorliegende Fallgestaltung nicht darauf an, ob der im Kirchlichen Amtsblatt vom 28.06.2002 bekannt gegebenen Änderung der Übergangsbestimmung des § 9 der Arbeitsrechtsregelung für die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderen Arbeitsbereichen Rückwirkung zukommt. Nach dieser Vorschrift sind die betroffenen Mitarbeiter ab dem 01.01.2002 in die entsprechenden Vergütungsgruppen eingruppiert, womit kein Raum mehr für das Mitbeurteilungsrecht der Mitarbeitervertretung bliebe.

2) Durch die Bezugnahme in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrages vom 30.09.1993 hat sich die Klägerin dem Bestimmungsrecht der Arbeitsrechtlichen Kommission über den jeweiligen Inhalt des BAT-KF und der sonstigen von der Kommission beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen unterworfen. Nach dieser arbeitsvertraglichen Klausel findet der BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung und finden die sonstigen für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie sie aufgrund des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst geregelt sind, Anwendung. Damit ist zum einen eine vom Normgeber der Arbeitsrechtsregelung nach Maßgabe des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes beschlossene Regelung in Bezug genommen (vgl. BAG vom 19.02.2003 – 4 AZR 11/02 – NZA 2004, 54). Zum anderen steht dem nicht entgegen, dass die Parteien in § 3 des Arbeitsvertrages die Vergütung der Klägerin nach der Vergütungsgruppe IX BAT-KF, Fallgruppe 3, vereinbart haben. Mit der Bezugnahmeklausel in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrages haben sie nämlich erkennbar zum Ausdruck gebracht, dass sämtliche Arbeitsrechtsregelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission für ihr Arbeitsverhältnis maßgebend sein sollen und hierbei stets die aktuelle Fassung anzuwenden sei. Wenn dann im Anschluss an eine solche Vereinbarung die Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe festgesetzt wird, ist ohne anderweitige Anhaltspunkte davon auszugehen, dass die Parteien nur zum Ausdruck bringen wollten, welche Vergütungsgruppe derzeit zutreffend ist (vgl. BAG vom 06.08.1997, aaO.). Anhaltspunkte dafür, dass die Vergütungsgruppe der Klägerin individuell vereinbart worden ist, sind nicht ersichtlich.

3) Die Änderung der Vergütungsgruppenregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission vom 05.10.2001 ist wirksam.

a) Sie wurde nämlich durch das zuständige Organ getroffen, dessen Entscheidung sich die Klägerin durch die Bezugnahme in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrages unterworfen hatte. Nach § 2 Abs. 2 ARRG ist es Aufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission, die kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung geltenden Arbeitsrechtsregelungen zu beschließen. Die ARK-RWL ist im Verhältnis zu den Parteien nicht Vertreterin des Dienstgebers, sondern Dritter im Sinne des § 317 Abs. 1 BGB, weil sie eine paritätisch zusammengesetzte von den Vertragsparteien unabhängige Kommission ist (BAG vom 15.11.2001 – 6 AZR 88/01 – NZA 2002, 1055; vom 17.04.1996 – 10 AZR 558/95 – NZA 1997, 55).

Die Änderung der Vergütung ist inhaltlich nicht zu beanstanden. Bei dieser Prüfung ist § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB anzuwenden, weil die Parteien das Leistungsbestimmungsrecht eines Dritten vereinbart haben. Offenbar unbillig ist die Leistungsbestimmung eines Dritten erst



dann, wenn sie in grober Weise gegen Treu und Glauben verstößt und sich dies bei unbefangener Prüfung sofort aufdrängt (BAG vom 17.04.1996, aaO.).

aa) Für den – gegenüber sonstigen arbeitsvertraglichen Einheitsregeln zurückgenommenen – Überprüfungsmaßstab des § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB für Arbeitsverträge, deren Inhalt durch die im sogenannten Dritten Weg zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen 63

bestimmt wird, ist die paritätische Zusammensetzung und Unabhängigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission von ausschlaggebender Bedeutung. Damit können die Interessen der Arbeitnehmerseite bei der Regelung der Arbeitsbedingungen zur Geltung gebracht werden, sodass gegenüber vom Arbeitgeber einseitig bestimmte Arbeitsvertragsbedingungen eine erhöhte materielle Richtigkeitsgewähr besteht (vgl. hierzu Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., § 15). 64

Die ARK-RWL ist ein paritätisch besetztes Gremium. Ihr gehören neun Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sowie neun Vertreter der Dienstgeberseite an. Die damit formal bestehende Parität beider Seiten wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass ihr bei der Beschlussfassung über die Einführung der BA-Gruppen ein Personalleiter angehörte. Dieser mag zwar aufgrund seiner beruflichen Position erhöhtes Verständnis für die Belange des kirchlichen Arbeitgebers aufbringen, zugleich ist er jedoch selbst Arbeitnehmer und als solcher von den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission persönlich betroffen. Dies steht der Annahme entgegen, als Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission werde er sich in einer Weise mit den Interessen der Dienstgeberseite identifizieren, dass eine Störung der Parität anzunehmen sei. Die Besetzung der ARK-RWL mit einem Personalleiter mag zwar durch das sogenannte Verbandsprinzip (§ 1 Abs. 1 ARRG), wonach die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst durch Vereinigungen entsandt werden, denen mindestens 3000 Mitarbeiter angehören, begünstigt worden sein, da lediglich der Verband kirchlicher Mitarbeiter sowie der Marburger Bund Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt haben, nicht aber die Gewerkschaft ÖTV und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft. Der VKM und der Marburger Bund repräsentieren eher Mitarbeiter in gehobenen Positionen, die auch, wie die Zusammensetzung der ARK-RWL zum Zeitpunkt der Beschlussfassung beweist, die Mehrzahl der Mitarbeitervertreter ausgemacht haben. Durch eine Bezugnahme im ARRG auf das MVG hätte dem jedoch nicht entgegengewirkt werden können. Denn nach § 4 MVG werden nur wenige Mitarbeiter nicht vom MVG erfasst. Dies sind nach Abs. 2 zum einen die mit der Geschäftsführung einer Dienststelle beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter und Vertreterinnen, zum anderen die Personen, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach dem MVG der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Allein die Tätigkeit als Personalleiter bedeutet nicht, dass ein Mitarbeiter diesem Personenkreis zuzurechnen ist. Die mangelnde Repräsentanz aller Beschäftigtengruppen im kirchlichen Dienst hat demgegenüber seinen Grund darin, dass die Gewerkschaft ÖTV im Jahre 1988 beschlossen hatte, sich nicht an den Arbeitsrechtlichen Kommissionen im kirchlichen und diakonischen Bereich zu beteiligen. Anhaltspunkte dafür, dass dies bei der Einführung des Verbandsprinzips eine Rolle gespielt hätte, liegen nicht vor. Auch wenn die Möglichkeit besteht, durch eine Bestimmung der Vertreter der Arbeitnehmerseite über die Mitarbeitervertretungen zu einer angemesseneren Repräsentation der verschiedenen Beschäftigtengruppen zu gelangen, so hat das bestehende Verfahren keine Störung der Parität zur Folge. Eine andere Frage ist, ob die unausgeglichene Besetzung der ARK-RWL im Einzelfall den Inhalt einer Arbeitsrechtsregelung so beeinflussen kann, dass diese offenbar unbillig im Sinne des § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB ist. 65

An der Unabhängigkeit der ARK-RWL bestehen demgegenüber keine Zweifel. Nach § 9 ARRG ist die persönliche Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission bis hin zum weitgehenden Ausschluss des ordentlichen Kündigungsrechts abgesichert.

bb) Die offenbare Unbilligkeit der Vergütungsregelung für die von den BA-Gruppen erfassten Arbeitnehmer ergibt sich nicht aus der Streichung des Altersstufen- und Bewährungsaufstiegs. Die Mitarbeiter erhalten zunächst aufgrund der getroffenen Übergangsregelung ihr bisheriges Gehalt weiter, die Ausgleichszulage wird erst zukünftig um jeweils 1/3 einer etwaigen Gehaltserhöhung verringert. Da die betroffenen Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütungserhöhung haben, wirkt die Vergütungsänderung nicht in unzulässiger Weise zurück. Da zudem im Arbeitsvertrag die Geltung der Arbeitsrechtlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung vereinbart worden ist, war das Vertrauen darauf, dass weitere Gehaltssteigerungen durch Bewährungs- oder Altersstufenaufstieg eintreten, nicht begründet. Darüber hinaus hat die Klägerin bereits am Bewährungsaufstieg teilgenommen. 67

Die Interessen der Klägerin sind auch in besonderem Maße dadurch gewahrt worden, dass für ihre Berufsgruppe betriebsbedingte Kündigungen in der Zeit vom 01.01.2002 bis 31.01.2007 ausgeschlossen worden sind. Käme es nämlich zu einer Auslagerung der Tätigkeit der Klägerin, so wäre es keinesfalls zwingend, dass zumindest ein Betriebsteilübergang vorläge mit der Folge, dass nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB die bisherigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen fortgelten würden. Vielmehr könnte die Beklagte die unternehmerische Entscheidung treffen, Aufträge fremd zu vergeben und sodann wirksame betriebsbedingte Kündigungen aussprechen, sodass die Klägerin ihren Arbeitsplatz verlieren würde. Da die Ausgleichszulage bei Vergütungserhöhungen jeweils nur zu 1/3 aufgezehrt wird, steht sich die Klägerin nach ihrer jetzigen arbeitsvertraglichen Situation besser. Zudem ist von erheblichem Gewicht, dass die Klägerin in der kirchlichen Zusatzversorgung verbleibt. 68

cc) Die Koppelung der Arbeitsrechtsregelung zur Einführung der BA-Gruppen mit der Änderung der Altersteilzeitordnung, bei der es um die Anhebung des Aufstockungsbetrages auf 83 % ging, hat gleichfalls die offensichtliche Unbilligkeit der getroffenen Regelung nicht zur Folge. Durch diese Koppelung ist eine Änderung des bis dahin diskutierten Kündigungsverbots zustande gekommen: Es wurde das nunmehr geltende Kündigungsverbot für fünf Jahre zugunsten aller betroffenen Arbeitnehmer vereinbart, gegenüber einer bis dahin diskutierten Fassung, die ein unbefristetes Kündigungsverbot für ältere bzw. länger beschäftigte und ein auf drei Jahre befristetes Kündigungsverbot für die übrigen Arbeitnehmer vorsah. Auch wenn die Anhebung des Aufstockungsbetrages für Altersteilzeit im vorrangigen Interesse der in der ARK-RWL überrepräsentierten Arbeitnehmer in gehobenen Positionen liegen dürfte, so stellt die getroffene Vereinbarung eines uneingeschränkten, aber auf fünf Jahre befristeten Kündigungsschutzes bei Anhebung des Aufstockungsbetrages für Altersteilzeit auf 83 % zugunsten aller Arbeitnehmer keine offenbar unbillige Regelung dar. Der Vorlage für die Sitzung der ARK-RWL am 05.10.2001 ist zu entnehmen, dass das ursprünglich ins Auge gefasste Kündigungsverbot an Einwendungen gescheitert war. Unter diesen Umständen ist nicht davon auszugehen, dass es in dieser Form verabschiedet worden wäre. Die Koppelung mit der Änderung der Altersteilzeitordnung mag damit zwar auf das Ergebnis Einfluss gehabt haben, in Form eines auf fünf Jahre befristeten Kündigungsverbots für alle betroffenen Arbeitnehmer stellt diese Regelung jedoch weiterhin einen angemessenen Ausgleich für die vergütungsmäßigen Nachteile dar. 69

dd) Von offenkundiger Unbilligkeit der Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission kann auch nicht deshalb ausgegangen werden, weil diese zunächst nur die Vergütungsgruppen des Niedriglohnbereichs geändert hat, obwohl andere Beschäftigungsgruppen, wie von Klägerseite vorgetragen wird, auch vom Outsourcing bedroht sind. Die arbeitsrechtliche Kommission war nicht gehalten, unter diesen Gesichtspunkt von einer Veränderung der Niedriglohngruppen abzugehen. Die Hilfsfunktionen sind im besonderen Maße und mit besonderer Aktualität dem Risiko der Auslagerung und der Fremdvergabe ausgesetzt, eine Umsetzung von Auslagerungsplänen ist in der Regel ohne besondere Schwierigkeiten möglich, was für andere Bereiche nicht ohne weiteres gilt. Eine Arbeitsrechtsregelung, durch die den Dienstgebern der Anreiz genommen werden soll, solche Hilfsfunktionen fremd zu vergeben, ist nicht offenkundig unbillig.

b) Die mögliche Vermeidung der Fremdvergabe und die erhöhte Arbeitsplatzsicherheit der Klägerin schließt nicht nur eine offensichtliche Unbilligkeit der getroffenen Regelung im Sinne 71

des § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB aus, sondern vermag darüber hinaus einen sachlichen Grund 72 für eine Ungleichbehandlung abzugeben.

Die Klägerin wird zwar durch die Umgruppierung in die BA-Gruppen zum einen gegenüber Arbeitnehmern in ähnlichen Hilfsfunktionen, die jedoch in anderen Arbeitsbereichen tätig sind, zum anderen gegenüber Arbeitnehmern in höheren Vergütungsgruppen, die auch von Ausgliederungen betroffen sein können, schlechter behandelt. In beiden Fällen ist dies jedoch durch den mit der Schaffung der Vergütungsgruppen verfolgten Zweck gerechtfertigt. Bei Vorliegen eines sachlichen Grundes ist eine Schlechterstellung von Arbeitnehmern auch im Entgeltbereich zulässig (ständige Rechtsprechung, vgl. z. B. BAG vom 11.12.2003 – 6 AZR 64/03 – AuR 2004, 196 LS ). 73

aa) Gegenüber anderen Arbeitnehmern in Hilfsfunktionen ist die Differenzierung 74 gerechtfertigt, weil gerade nicht erkennbar ist, dass die Tätigkeit dieser Arbeitnehmer in gleicher Weise von Ausgliederung und Fremdvergabe bedroht ist. Soweit solche Tätigkeiten, z. B. im Pflegebereich, auf die von Klägerseite verwiesen wird, oder Einrichtungen für Behinderte ausgeübt werden, sind sie in der Regel in Arbeitsabläufe integriert, die eine isolierte Ausgliederung oder Fremdvergabe nicht zulassen. Anders ist es jedoch für die von der Änderung der Vergütungsgruppen erfassten Hilfstätigkeiten: Handwerkliche Hilfsarbeiten können regelmäßig an selbständige Betriebe vergeben werden. Auch für landwirtschaftliche Hilfstätigkeiten ist die Beauftragung von Lohnunternehmen ohne weiteres möglich. Hauswirtschaftliche Hilfstätigkeiten sind in vielen Einrichtungen sowohl innerhalb als auch außerhalb des kirchlichen Bereichs bereits fremd vergeben, wie dem Gericht aus zahlreichen Rechtsstreitigkeiten bekannt ist. Dabei werden keineswegs nur organisatorisch abgrenzbare Einheiten ausgegliedert, sondern auch einzelne Tätigkeiten, wie z.B. in Frage stehenden Küchenhilfsarbeiten, fremd vergeben, während höherwertige Aufgaben, z.B. die eines Kochs, weiterhin von eigenem Personal verrichtet werden. Der getroffenen Maßnahme kann die Eignung, Fremdvergaben und Ausgliederungen zu vermeiden, nicht abgesprochen werden. Bei Schonung der bereits beschäftigten Arbeitnehmer durch die Ausgleichszulage ermöglicht die Schaffung eines eigenen Vergütungsgruppenplans es, neu eintretenden Arbeitnehmern eine geringere Vergütung zu zahlen und damit einem Kostenwettbewerb mit privaten Anbietern Stand zu halten.

bb) Soweit vom Outsourcing potentiell weitere Bereiche kirchlicher Einrichtungen, z.B. Diagnostik in Krankenhäusern, Fahrdienste und anderes betroffen sein könnten (vgl. Appel, Mittelbare Diskriminierung durch Lohngruppenbildung in Kirchenarbeitsrechtlichen Entgeltsystemen, S. 53) steht dies der vorgenommenen Differenzierung nicht entgegen. 75

Damit ist nicht gesagt, dass sich für diese Bereiche die Frage der Fremdvergabe mit gleicher Dringlichkeit stellt wie für die angesprochenen Hilfstätigkeiten. Außerdem ist nicht ausgeschlossen, dass es für solche Beschäftigtengruppen zur Abwehr von Fremdvergaben ebenfalls zu Sonderregelungen kommt. Ein Sonderopfer der mit Hilfstätigkeiten betrauten Mitarbeiter zugunsten anderer Beschäftigtengruppen ist bei diesen Gegebenheiten nicht erkennbar.

cc) Aus den dargestellten Gründen liegt auch kein Verstoß gegen § 612 Abs. 3 BGB vor. § 612 Abs. 3 BGB begründet für eine Arbeitnehmerin, die wegen ihres Geschlechts eine geringere Vergütung erhält, Anspruch auf eine höhere Vergütung. Art. 141 EGV und die Lohngleichheitsrichtlinie 75/117 EWG sowie Art. 3 Abs. 3 GG gewährleisten die Lohngleichheit. Sie stehen allen Vorschriften, Regelungen und Maßnahmen entgegen, die eine im Ergebnis unterschiedlich hohe Vergütung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern bewirken, sofern sich die unterschiedliche Behandlung nicht mit objektiv gerechtfertigten Faktoren erklären lässt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Liegt eine solche Diskriminierung vor, so hat der Angehörige des unzulässig benachteiligten Geschlechts Anspruch auf die ihm vorenthaltene Leistung (vgl. beispielsweise BAG vom 20.08.2002 – 9 AZR 700/00 – NZA 2003, 510). 76

Im Streitfall dürften von der Maßnahme selbst – Zuordnung der Arbeitnehmer in den in Frage stehenden Berufsgruppen in einen neu geschaffenen Vergütungsgruppenplan – zwar wesentlich mehr Frauen als Männer betroffen sein. Trotz der geschlechtsneutralen Umschreibung der Berufsgruppe als "Mitarbeiter in handwerklichen, landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Hilfstätigkeiten" weisen schon die aufgeführten Beispielfälle – Küchenhilfsarbeiten wie Gemüse putzen, Geschirr spülen, Zubereiten von Kaltverpflegung oder Arbeiten an Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen, Geschirrspülmaschinen – auf Tätigkeiten hin, die eher von Frauen als von Männern ausgeführt werden. Jedoch ist die mögliche größere Betroffenheit von Frauen durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung zu tun haben. 77

Eine mögliche diskriminierende Wirkung beurteilt sich nach dem Zweck, den der Arbeitgeber mit seiner Leistung verfolgt (vgl. BAG vom 20.08.2002, aaO, und die dortigen Nachweise). Mit der Sonderregelung für die Vergütung von Angehörigen der betroffenen Berufsgruppen soll deren Schutz vor den negativen Auswirkungen einer Ausgliederung oder Fremdvergabe der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten bewirkt werden. Wenn Frauen von den damit einhergehenden Nachteilen stärker betroffen sind als Männer so kommen sie jedoch zugleich auch verstärkt in den Genuss des mit der Regelung verfolgten Schutzes. 78

III 79

Soweit in der Rechtsprechung abweichend von den angewandten Grundsätzen für die Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien die für Tarifverträge heranzuziehenden Maßstäbe angewendet werden (vgl. BAG vom 06.11.1996 – 5 AZR 334/95 – NZA 1997, 778), führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Die bei Tarifverträgen anzuwendenden Grundsätze der Inhaltskontrolle sind auf die Überprüfung, ob ein Verfassungsverstoß vorliegt, sie gegen höherrangiges Recht oder die guten Sitten verstoßen, beschränkt. Aus den obigen Ausführungen ergibt sich, dass dieser weite Prüfungsrahmen nicht überschritten worden ist. 80

IV 81

Aus den vorstehenden Gründen ist auch der Hilfsantrag der Klägerin in der Sache unbegründet. 82

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| V                                                               | 83 |
| Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.       | 84 |
| Das Gericht hat die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen. | 85 |

|          |             |                     |    |
|----------|-------------|---------------------|----|
| Hackmann | Brüninghaus | Konkel /Spo./Br./je | 86 |
|----------|-------------|---------------------|----|