
Datum: 18.03.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 16. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 16 Sa 1649/03
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2004:0318.16SA1649.03.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 5 Ca 3360/02
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 4 AZR 417/04 Revision zurückgewiesen
08.06.2005

Schlagworte: führende Parallelsache

Leitsätze:

Ist im Arbeitsvertrag eines kirchlichen Mitarbeiters auf das Dienstrecht für kirchliche Arbeiter (MTL/KF) Bezug genommen worden, so ist hiervon eine von der zuständigen

Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Überleitung in ein Angestelltenverhältnis mit der Folge einer Eingruppierung in den sogenannten BA-Vergütungsgruppenplan zum

BAT-KF nicht gedeckt.

Rechtskraft: Die Revision wird zugelassen.

Tenor:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 26.08.2003 - 5 Ca 3360/02 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.01.2002 Vergütung nach der Lohngruppe 3 Mtarb-KF zu zahlen.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits zu $\frac{3}{4}$, die Klägerin zu $\frac{1}{4}$.

Tatbestand:	1
Die Parteien streiten um den für die Klägerin maßgeblichen Vergütungsgruppenplan.	2
Die Beklagte ist eine gemeinnützige GmbH, die zu den von B7xxxxxxxxxxxxxxxxx A1xxxxxxx B8xxxx, S3xxxxx und N2xxxxxx gehört. Diese sind Stiftungen privaten Rechts, die sich zu einem Anstaltsbund zusammengeschlossen haben und dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von W3xxxxxxxx angehören. Bei der Beklagten ist eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet.	3
Die Klägerin ist seit dem 12.05.1980 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Sie wurde als Küchenhilfe eingestellt. Dem Arbeitsverhältnis liegt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 14.08.1989 (Bl. 7 – 8 d. A.) zu Grunde. Dieser enthält die folgenden Regelungen:	4
"§ 2	5
Die Vergütung richtet sich nach dem Dienstrecht für Kirchliche Arbeiter (MTLII) vom 13.11.1968 in der jeweils gültigen Fassung und wird monatlich nachträglich gezahlt. Die Einstufung erfolgt nach Lohngruppe II Fallgruppe -1.	6
§ 6	7
Im übrigen richtet sich das Arbeitsverhältnis nach den Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts Kirchlicher Arbeiter vom 13.11.1968 (MTL II) mit den ergänzenden Regelungen für Mitarbeiter der von B7xxxxxxxxxxxxxxxxx A1xxxxxxx."	8
..."	9
Der MTL-KF wurde in der Folgezeit von der Arbeitsrechtsregelung MT/Arb-KF ersetzt. Die Klägerin erhielt Vergütung nach der Lohngruppe 3, nach welcher Fallgruppe ist zwischen den Parteien streitig. Das Gehalt der Klägerin betrug zuletzt etwa 2.200,-- €. Ihr stehen Ansprüche auf eine Zusatzversorgung zu.	10
Die am 01.01.12xx geborene Klägerin ist verheiratet und hat zwei unterhaltsberechtigten Kinder.	11
Der MTArb-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. Nach § 3 Abs. 1 ARRG sind die von der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen verbindlich und wirken nomativ. § 3 Abs. 2 ARRG bestimmt, dass nur Arbeitsverträge geschlossen werden dürfen, die den von der Arbeitsrechtlichen	12

Kommission und der Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen entsprechen. 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 Gewerkschaft ÖTV im Jahre 1988 beschlossen hatte, sich nicht an den arbeitsrechtlichen Kommissionen im kirchlichen und diakonischen Bereich zu beteiligen. Der Aufforderung des Vorsitzenden der ARK-RWL vom 30.04.1999 (Anlage 1 zur Berufungserwiderung), 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 M3xxxxxxx B9xx mit zwei Personen – beides Oberärzte – vertreten. Organisation, Aufgabenstellung und Selbstverständnis des VKM sind der bei der Akte befindlichen Satzung (Bl. 83- 106 d. A.) zu entnehmen. 13

Am 05.10.2001 beschloss die ARK-RWL eine Arbeitsrechtsregelung für die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderen Arbeitsbereichen und eine Änderung der Alterteilzeitverordnung, die am 21.12.2001 im Kirchlichen Amtsblatt der Evangelischen Kirche von W3xxxxxxx veröffentlicht wurde. Danach wurde unter anderem 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: 14

"Vorbemerkungen 15

1. Der BA-Vergütungsgruppenplan gilt nicht für Angestellten in gleichen Tätigkeiten, die über ein Tätigkeitsmerkmal des allgemeinen Vergütungsgruppenplans fallen. 16
2. Die Vorbemerkung 1.2.4 bis 9. 11 und 12 des allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF gelten entsprechend. 17

Berufsgruppe 18

1. Mitarbeiter in handwerklichen, landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Hilfstätigkeiten 19

Fallgruppe TätigkeitsmerkmalVerg.Gr. 20

1 Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit, für die 21

eine kurze Einweisung nötig ist (z.B. einfache 22

Küchenhilfsarbeiten wie Gemüse putzen, Geschirr 23

spülen – ausgenommen an Maschinen -, einfache 24

Reinigungsarbeiten)BA 1 25

2 Mitarbeiter mit einer Tätigkeit, für die eine ein-	26
gehende Einarbeitung nötig ist (z.B. nicht einfache	27
hauswirtschaftliche Arbeiten wie Zubereiten von	28
Kaltverpflegung oder Arbeiten an Maschinen wie	29
Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen,	30
Geschirrspülmaschinen) BA 2"	31

Nach § 8 wurde außerdem das Lohngruppenverzeichnis zum MTArbG-KF geändert und wurden die Lohngruppen 1, 1 a und 2 gestrichen, die Lohngruppen 2 a, 3 sowie 3 a geändert. Zu den Einzelheiten wird auf Bl. 47 d.A. Bezug genommen. Außerdem wurde in der Übergangsbestimmung zu § 9 Abs. 2 folgende Regelung getroffen:

"..

(2) Für Arbeiterinnen und Arbeiter mit einem Lohn nach den Bestimmungen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTArb-KF, die durch § 8 dieser Arbeitsrechtsregelung gestrichen werden, gilt, wenn sie am 31. Dezember 2001 in einem Arbeitsverhältnis nach dem MTArb-KF und den ihn ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen stehen und am 1. Januar 2002 weiterbeschäftigt werden, ab 1. Januar 2002 folgendes:

1. Sie sind Angestellte in einem Arbeitsverhältnis nach dem BAT-KF und den ihn ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen. Die bisher in der Lohngruppe 1 eingruppierten Arbeiterinnen und Arbeiter sind in der Vergütungsgruppe BA 1 eingruppiert. Die bisher in der Lohngruppe 2, 2a oder 3 eingruppierten Arbeiterinnen und Arbeiter sind in der Vergütungsgruppe A 2 eingruppiert.

2. Absatz 1 findet entsprechend Anwendung. ..."

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. Für Mitarbeiter, 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).

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 Altersteilzeitordnung 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. 90- 92 d.A.). Zu einer Regelung für Arbeiter und Arbeiterinnen heißt es in dieser Vorlage:

".. 7 – Als konsequenterweise notwendig wurde einvernehmlich bezeichnet, dass auch die Arbeiterinnen und Arbeiter in gleichen Tätigkeiten wie die von der BA-Regelung betroffenen Angestellten in die BA-Regelung einbezogen werden sollen. Dazu sollen sie in das Angestelltenverhältnis übergeleitet und hinsichtlich der Ausgleichszulage wie die betroffenen Angestellten behandelt werden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Teil von ihnen zwar den für die BA-Angestellten vorgesehenen Familienzuschlag erhalten wird, die Ausgleichszulage dafür aber entsprechend niedriger ausfällt. Im Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF sollen die Lohngruppen 1 und 2 ganz sowie in der Lohngruppen 2a die Bewährungsaufstiegsmerkmale der Fallgruppe 3 und in der Lohngruppe 3 die Bezugnahmen auf zwei der Untergruppen dieser Fallgruppe 3 in LGr. 2a gestrichen werden. ...

Nachdem der Klägerin mit Schreiben zum 01.01.2002 mitgeteilt worden war, dass sie den neuen Gehaltsgruppen zugeordnet werde, wandte sie sich mit Schreiben vom 04.03.2002 (Bl. 10 d.A.) an die Beklagte um beschäftigungsmäßige Eingruppierung. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 02.04.2002 ab (Bl. 11 d.A.). Das weitere Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 03.06.2002 blieb ebenfalls ohne Erfolg. Am 20.09.2002 reichte sie beim Arbeitsgericht Klage mit dem Antrag ein, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr rückwirkend vom 01.08.2001 Entgelt nach der Lohngruppe 3 a MTArb-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. 41

Durch Urteil vom 26.08.2003 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, Vergütung nach der Vergütungsgruppe 3 a MTArb-KF könne die Klägerin nur verlangen, wenn sie bei der Einstellung in Lohngruppe 2 Fallgruppe 1.1.6 hätte eingruppiert werden müssen. Die Tätigkeiten, die sie unstreitig verrichte, rechtfertigten eine solche Eingruppierung nicht. Ihrer weitergehenden Darlegungspflicht sei die Klägerin nicht dadurch nachgekommen, dass sie lediglich pauschal vorgetragen habe, dass sie alle in der Küche anfallenden Arbeiten wie ein ausgebildeter Koch verrichten würde. Die tarifliche Einstufung in die BA-Gruppen sei rechtswirksam und durch die Vereinbarungen in den §§ 2, 6 des Arbeitsvertrages gedeckt. Der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission sei weder formal noch inhaltlich zu beanstanden. 42

Gegen dieses Urteil, auf das wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstands Bezug genommen wird, und das der Beklagten am 05.09.2003 zugestellt worden ist, hat diese am 06.10.2003 Berufung eingelegt. Die Berufungsbegründung ist nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 05.12.2003 am 05.12.2003 beim Landesarbeitsgericht eingegangen. 43

Die Klägerin bleibt dabei, dass sie überwiegend die gleichen Aufgaben wahrnimmt wie ein ausgebildeter Koch. Bei Einstellung hätte sie zutreffenderweise in Fallgruppe 1.1.6 der Lohngruppe 2 eingruppiert werden müssen, denn sie habe jedenfalls im maßgeblichen 44

Zeitraum die Tätigkeit einer Beiköchin ausgeübt. Nicht ohne Grund habe die Beklagte sie 1985 nach Lohngruppe 3 und 1990/91 nach Lohngruppe 4 höhergruppiert. Die einseitige Überführung der Klägerin vom Arbeiter- in den Angestelltentarif sei durch die Jeweiligkeitsklausel im Arbeitsvertrag nicht gedeckt. Andernfalls hätte die Vereinbarung, ein bestimmtes Tarifwerk anzuwenden, im Bereich des Kirchlichen Arbeitsrechts keine eigenständige Bedeutung mehr. Außerdem sei der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission wegen fehlender paritätischer Besetzung der Kommission bzw. nicht ordnungsgemäßer Beschlussfassung für sie unverbindlich.

Die Klägerin beantragt, 45

das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 26.08.2003 – 5 Ca 3360/02 ab- zuändern und 46

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin rückwirkend zum 01.08.2001 47
Vergütung nach Lohngruppe 3 a MTA – KF

hilfsweise 48

ab 01.01.2002 Vergütung nach Lohngruppe 3 MTA –KF zu zahlen, 49

hilfsweise festzustellen, dass die von der Beklagten vorgenommene Umgruppierung 50
der Klägerin in die BA-Gruppen des BAT-KF unwirksam ist. 51

Die Beklagte beantragt, 52

die Berufung zurückzuweisen. 53

Sie verweist darauf, dass die Klägerin unstreitig von 1991 bis Dezember 2001 in die 54
Lohngruppe 3 MTArb-KF eingruppiert gewesen sei und bestreitet, dass sie die gleichen
Tätigkeiten wie ein Koch oder eine gelernte Hauswirtschafterin verrichte bzw. als Beiköchin
tätig gewesen sei. Die Überleitung des Arbeiter-Verhältnisses in ein Angestellten-Verhältnis
sei durch die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel gedeckt. Der Beschluss der
Arbeitsrechtlichen Kommission sei auch nicht aus sonstigen Gründen zu beanstanden.

Zum weiteren Sachvortrag der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen 55
gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe 56

Die zulässige Berufung der Klägerin ist im wesentlichen begründet. 57

I 58

Bezogen auf den Hauptantrag und den innerhalb des Hauptantrags gestellten Hilfsantrag 59
handelt es 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.). Zwar wurden durch den Beschluss
der ARK-RWL vom 05.10.2001 sowohl die für die Klägerin maßgebliche Fallgruppe der
Lohngruppe 2 a als auch der Fallgruppe 3 gestrichen. Die Lohngruppe 2 a bzw. die
Lohngruppe 3 besteht jedoch fort, so dass die Klägerin grundsätzlich nach diesen
Lohngruppen vergütet werden kann. Dies ist für die Bejahung der Zulässigkeit ihres Antrags

ausreichend.

II	60
Die Klägerin kann allerdings eine Eingruppierung in die Lohngruppe 3 a MTArb-KF nicht verlangen. In diese Lohngruppe gelangen Arbeiter nach vierjähriger Bewährung in einer der aufgeführten Fallgruppen der Lohngruppe 3. Zu diesen Fallgruppen gehört die Nr. 1.1.2, in der angelernte Arbeiter eingruppiert sind, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann. Die Anforderungen dieser Fallgruppe erfüllt die Klägerin jedoch nicht. Sie hat sich zwar pauschal darauf berufen, dass sie alle anfallenden Arbeiten in der Küche wie ein ausgebildeter Koch verrichte. Abgesehen davon, dass dieser Vortrag zu pauschal ist, um die begehrte Eingruppierung begründen zu können, unterschätzt die Klägerin die Tätigkeit eines ausgebildeten Kochs, die Aufgaben wie z.B. die Planung des Speiseplans und Einkauf umfasst.	61
Zu Recht hat das Arbeitsgericht auch angenommen, dass die Klägerin nicht durch einen Bewährungsaufstieg über mehrere Zwischenstufen aus der Lohngruppe 2 Fallgruppe 1.1.6 in die Lohngruppe 3 a gelangt ist. Allerdings hat die Beklagte noch mit Schreiben vom 02.04.2002 gerade diese Fallgruppe, in die Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche, soweit sie nicht höher eingereiht sind, eingruppiert sind, herangezogen. Hieraus allein folgt aber kein Anspruch der Klägerin auf eine entsprechende Eingruppierung mit der Folge eines Bewährungsaufstiegs, der in die Lohngruppe 3 a führt. Die zwischen den Parteien unstrittigen Tätigkeiten der Klägerin rechtfertigen die Eingruppierung in diese Fallgruppe nicht. Es handelt sich lediglich um nicht einfache hauswirtschaftliche Arbeiten, wie sie in der Fallgruppe 1.1.2 beispielhaft mit Zubereiten von Kaltverpflegung, was die Klägerin unstrittig ausführt, aufgeführt sind. Weitere substantiierte Darlegungen der Klägerin zu höherwertigen Aufgaben, die dem Tätigkeitsbild eines Beikochs entsprechen, fehlen auch im Berufungsverfahren. Aus der Lohngruppe 2 Fallgruppe 1.1.2 ist jedoch, wie das Arbeitsgericht dargelegt hat, was von der Berufung nicht angegriffen worden ist, der Bewährungsaufstieg in die Lohngruppe 3 a nicht möglich.	62
III	63
Aufgrund der Arbeitsrechtsregelungen vom 05.10.2001 ist die Klägerin nicht ab dem 01.01.2002 nach der Vergütungsgruppe BA 2 der Berufsgruppe 1 "Mitarbeiter in handwerklichen, landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Hilfstätigkeiten" des BAT-KF zu vergüten.	64
1) Der Rechtswirksamkeit der Vergütungsänderung steht allerdings 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.	65
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	66

verneinen, da es keinen rechtlichen Anknüpfungspunkt dafür gibt, wie sich aus der 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.). Außerdem sind durch die im Kirchlichen Amtsblatt vom 21.12.2001 bekannt gegebene Übergangsbestimmung des § 9 Abs. 2 der Arbeitsrechtsregelung für die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderen Arbeitsbereichen die betroffenen Mitarbeiter ab dem 01.01.2002 in die entsprechenden Vergütungsgruppen eingruppiert, womit kein Raum mehr für das Mitbeurteilungsrecht der Mitarbeitervertretung bleibt (s. auch VerwG für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 10.01.2003 - I - 0124/G 19/01 -).

2) Jedoch überschreitet die Überleitung der Klägerin in ein Angestelltenverhältnis den Rahmen, der durch die Bezugnahme auf das Dienstrecht für kirchliche Arbeiter (MTL/KF) in der jeweils gültigen Fassung (§ 2 des Arbeitsvertrags) bzw. auf die Vorschriften des MTL/KF mit den ergänzenden Regelungen für Mitarbeiter der von Bodelschwingschen Anstalten (§ 6 des Arbeitsvertrags) im Arbeitsvertrag zur Grundlage des Arbeitsverhältnisses gemacht worden ist. 67

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht um Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes, weil sie nicht nach dessen Maßgabe zustande gekommen sind. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen beruhen vielmehr auf kirchenrechtlichen Bestimmungen und innerkirchlichen Vereinbarungen, die ohne Verhandlungen mit einer Gewerkschaft oder einem Zusammenschluss von Gewerkschaften als "Tarifvertragspartei" im Sinne von § 2 TVG zustande gekommen sind. Sie können ein Arbeitsverhältnis deshalb nicht wie ein Tarifvertrag unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 TVG) gestalten. Es bedarf vielmehr stets der Übernahme durch Einzelvertrag, Gesamtzusage oder Einheitsregelung, wenn kirchliche Arbeitsvertragsregelungen in einem Arbeitsverhältnis gelten sollen (vgl. zuletzt BAG vom 19.02.2003 - 4 AZR 11/02 - NZA 2004, 54; BAG vom 15.11.2001 - 6 AZR 88/01 - EzA § 611 BGB Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 48). Dementsprechend haben auch die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits in ihrem Arbeitsvertrag die Geltung des Dienstrechts für kirchliche Arbeiter vereinbart. Dies ist in § 2 ausdrücklich für die Vergütung der Klägerin geregelt, die sich nach dem Dienstrecht für kirchliche Arbeiter in jeweils gültigen Fassung richtet. Hierauf ist die vertragliche Bezugnahme jedoch nicht beschränkt. Nach § 6 richtet sich das Arbeitsverhältnis zudem nach den Vorschriften des MTL/KF mit den ergänzenden Regelungen für Mitarbeiter der von Bodelschwingschen Anstalten. 68

Allerdings ist im Arbeitsvertrag das ARRG nicht erwähnt. In Übereinstimmung mit dem BAG ist jedoch davon auszugehen, dass die Bezugnahme Klausel zwingend auch die Verweisung auf das ARRG enthält (vgl. BAG vom 19.02.2003, aaO). Mit der Vereinbarung, dass sich die Vergütung der Klägerin nach dem Dienstrecht für kirchliche Arbeiter "in der jeweils gültigen Fassung" richtet, hat sich die Klägerin dem Bestimmungsrecht der ARK-RWL nach den Vorschriften des ARRG über den jeweiligen Inhalt des MTL/KF und damit insoweit auch über den Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses unterworfen. Dementsprechend haben die Parteien ihr langjährig bestehendes Arbeitsverhältnis auch praktiziert. 69

Auch wenn die Parteien den Inhalt des Arbeitsvertrags der Bestimmung durch die arbeitsrechtliche Kommission, einem Dritten im Sinne des § 317 Abs. 1 BGB (vgl. BAG vom 17.04.1996 - 10 AZR 558/95 - NZA 1997, 55), überlassen haben, so bedeutet es nicht, dass sie sich der Anwendung jedweder Arbeitsrechtsregelung im Bereich RWL unterworfen haben (vgl. hierzu BAG vom 19.02.2003, aaO). Die Reichweite der Bezugnahmeklausel ist vielmehr durch eine Auslegung der arbeitsvertraglichen Bestimmung nach Maßgabe der §§ 133, 157 BGB zu ermitteln.

Voraussetzung für die Anwendung des BA-Vergütungsgruppenplans auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin war die Überleitung in ein Angestelltenverhältnis, wie sie durch den Beschluss der ARK-RWL vom 05.10.2001 in § 9 Abs. 2 vorgenommen worden ist. Die Überleitung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin in ein Angestelltenverhältnis ist jedoch durch die arbeitsvertragliche Vereinbarung nicht gedeckt. Zwar können die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren, dass ein Arbeitnehmer, der nach seiner Tätigkeit als Arbeiter anzusehen ist, das tarifliche Merkmal eines "Angestellten" fiktiv erfüllt. Dies ist von der Vertragsfreiheit gedeckt (BAG vom 31.07.2002 - 4 AZR 129/01 - NZA 2003, 1151). Jedoch ist die Klägerin als Arbeiterin eingestellt worden. Ihre Vergütung richtet sich nach dem Dienstrecht für kirchliche Arbeiter, das mit dem MTL/KF, der durch den MT/Arb-KF ersetzt worden ist, ausdrücklich benannt worden ist. Die ausdrückliche Festlegung des Dienstverhältnisses als das einer "Arbeiterin" lässt keinen Spielraum für die Überführung in ein Angestelltenverhältnis.

71

Dem steht nicht entgegen, dass nach § 2 das Dienstrecht für kirchliche Arbeiter in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen worden ist und in § 6 zudem vereinbart worden ist, dass sich das Arbeitsverhältnis nach den "Vorschriften des MTL/KF mit den ergänzenden Regelungen" richtet. Letzteres bedeutet zunächst nur, dass nicht allein der MTL/KF sondern andere zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses gegebenenfalls für Mitarbeiter der von Bodelschwingschen Anstalten bestehenden Regelungen in Bezug genommen worden sind. Selbst wenn aus dem Zusammenspiel beider vertraglicher Bestimmungen eine sogenannte große dynamische Bezugnahmeklausel zu entnehmen wäre, so wäre diese jedoch auf das Dienstrecht für Arbeiter beschränkt. Zwar ist durch den Beschluss der arbeitsrechtlichen Kommission vom 05.10.2001 auch die Anwendungsordnung zum MTArb-KF geändert worden. Während nach Satz 1 die Anwendung des MTArb-KF für die der Rentenversicherung der Arbeiterinnen und Arbeiter unterliegenden Beschäftigten geregelt ist, ist in Satz 2 bestimmt, dass dies nicht gilt, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Angestellte nach den BAT-KF beschäftigt werden. Durch diese Änderung der Anwendungsordnung wird jedoch nicht die Überleitung in das Angestelltenverhältnis bewirkt. Sie setzt ihrem

72

Wortlaut nach die Beschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch soweit sie Arbeitertätigkeiten ausüben, als Angestellte voraus. Wie oben ausgeführt, ist es unproblematisch, arbeitsvertraglich den Angestelltenstatus mit der Folge der Anwendung des BAT-KF zu vereinbaren. Vorliegend geht es jedoch nicht um die Rechtsfolgen einer solchen Vereinbarung, sondern darum, ob mit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme die Überleitung eines Arbeiters in den Angestelltenstatus vereinbar ist. Dies gibt jedoch auch die Änderung der Anwendungsordnung nicht her, da diese die entsprechende Vereinbarung gerade voraussetzt.

73

3) Der Berufung kann nicht darin gefolgt werden, dass den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen des dritten Weges nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz vom 15.11.2001 normative Wirkung zukomme.

74

75

Das säkulare Recht ordnet für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen keine unmittelbare oder zwingende Geltung, das heißt normative Wirkung an. Eine etwa § 4 Abs. 1 TVG entsprechende Bestimmung fehlt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können kirchliche Arbeitsrechtsregelungen die Arbeitsverhältnisse deshalb nicht unmittelbar zwingend gestalten, sondern bedürfen stets der vertraglichen Transformation durch Einzelvertrag, Gesamtzusage oder Einheitsregelung (vgl. BAG vom 20.03.2002 - 4 AZR 101/01 – NZA 2002, 1402, vom 13.11.2002 - 4 AZR 73/01 – ZTR 2002/531).

Zwar ist in § 3 Abs. 1 ARRG bestimmt, dass die von der arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen verbindlich sind und normativ wirken. Ob das kirchliche Recht eine normative Wirkung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen für alle mit einem kirchlichen Arbeitgeber abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse anordnen kann, ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bislang offen geblieben. Dies ist auch im vorliegenden Fall nicht abschließend zu entscheiden. 76

Nach der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 20.03.2002, aaO) muss die Kirche dann, wenn sie sich nicht auf die anerkannten vertraglichen Instrumentarien der Einbeziehung der Arbeitsrechtsregelungen in die Arbeitsverhältnisse beschränken will, sondern einen normativen Geltungsanspruch erhebt, diesen normativen Geltungsanspruch nach Inhalt und Reichweite bestimmen. Es muss angeordnet werden, für wen die 77

unmittelbare und zwingende Wirkung gelten soll, z. B. kirchlicher Dienst- oder Arbeitgeber, verfasste Kirche, Diakonie, Caritas, Mitglieder der Kirche oder auch kirchlich gebundene Mitarbeiter bzw. Mitglieder anderer Kirchen. Nur wenn entsprechende kirchenrechtliche Regelungen 78

vorliegen, ist zu entscheiden, ob und inwieweit diese von dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht gedeckt sind. 79

Diesen Anforderungen genügt § 3 ARRG nicht. Dort ist in Abs. 1 lediglich bestimmt, dass die von der arbeitsrechtlichen Kommission und von der Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen verbindlich sind und normativ wirken. Es ist nicht klargelegt, wie diese normative Wirkung ausgestaltet ist. Unter Berücksichtigung von Abs. 2 spricht vieles dafür, dass sich die Anordnung lediglich an die Dienst- oder Arbeitgeber richtet, wenn dort bestimmt ist, dass nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen, die den von der arbeitsrechtlichen Kommission und der Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen entsprechen. Wird diese Regelung als Ausgestaltung der in Abs. 1 normierten verbindlichen und normativen Wirkung verstanden, so wirkt sie nicht unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis ein, sondern erfordert weiterhin die Transformation durch den Arbeitsvertrag. 80

IV 81

Die Klägerin konnte auch verlangen, nach dem 01.01.2002 weiterhin nach der Lohngruppe 3 MTArb-KF vergütet zu werden. 82

Allerdings ist die für die Klägerin insoweit maßgeblichen Fallgruppen 3.3 der Lohngruppe 3 aufgrund des Beschlusses der ARK-RWL vom 05.10.2001 gestrichen worden. Dies steht der Vergütung der Klägerin nach der in Frage stehenden Lohngruppe jedoch nicht entgegen. 83

84

1. Die ARK-RWL, deren Entscheidungen sich die Klägerin durch die Bezugnahme im Arbeitsvertrag grundsätzlich unterworfen hat, ist im Verhältnis zu den Parteien Dritter im Sinne des § 317 Abs. 1 BGB (vgl. BAG vom 15.11.2001 – 6 AZR 88/01 - NZA 2002, 1055; vom 17.04.1996 – 10 AZR 558/95 – NZA 1997, 55). Ihre Beschlüsse sind lediglich am Maßstab des § 319 Abs. 1 Satz 1 BGB einer Inhaltskontrolle zu unterziehen. Danach ist nur einer offenbar unbilligen Leistungsbestimmung, die nur vorliegt, wenn sie in grober Weise gegen Treu und Glauben verstößt und sich dies bei unbefangener Prüfung sofort aufdrängt (BAG vom 17.04.1996, aaO.), die Anerkennung zu versagen.

2. Die Einführung des BA-Vergütungsgruppenplans für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hilfsfunktionen durch den in der Sitzung ARK-RWL am 15.10.2001 gefassten Beschluss stellt sich auch bei Berücksichtigung der tatsächlichen Umstände, unter denen es hierzu gekommen ist, als solche nicht als offenbar unbillig dar. Dies hat die Berufungskammer in mehreren den Parteien bekannten Verfahren entschieden (vgl. Urteile vom 18.03.2004 in den Rechtsstreiten 16 Sa 1069/03 und 16 Sa 2046/03). Jedoch geht die gleichzeitige Überleitung des Arbeiter-Verhältnisses in ein Angestellten-Verhältnis über den mit der Schaffung des BA-Vergütungsgruppenplans verfolgten Zweck hinaus. Die Sinnhaftigkeit dieser Maßnahme, die zu einer Änderung des gesamten für die Klägerin geltenden Regelwerks führt, ist nicht nachvollziehbar. Dem Beschluss der ARK-RWL, nicht nur die für die betroffenen Arbeiter maßgeblichen Vergütungsordnung, sondern die bisherige Zuordnung des Arbeitsverhältnisses zu ändern, haftet für die Betroffenen etwas Objektives an. Diese Maßnahme hat über den konkreten Anlass hinausgehende, nicht ohne weiteres überschaubare Auswirkungen, so z.B. den Wegfall der Zulagen nach §§ 29 und 29 a MTArb-KF zur Folge, auf den die Klägerin hingewiesen hat. Mit solchen Folgen der von der ARK-RWL vorgenommenen Regelungen geht die Betroffenheit der Arbeiter über die der Angestellten hinaus. Eine Begründung für diese weitreichenden Wirkungen ist nicht erkennbar. Sollte die Überleitung lediglich aus regelungstechnischen Gründen vorgenommen worden sein, so sind die Interessen der betroffenen Arbeiterinnen und Arbeiter grob missachtet worden. Auf ein Verschulden kommt es dabei nicht an. Sollte mit der Überleitung in ein Angestellten-Verhältnis das Ziel verfolgt worden sein, die Arbeitsbedingungen dieser Mitarbeitergruppe auch in anderen Bereichen stillschweigend zu ändern, so folgt hieraus die offenbare Unbilligkeit der beschlossenen Regelung.

3. Auch die Streichung der für die Vergütung maßgeblichen Fallgruppen erweist sich für die Fälle, bei denen die Neuregelung durch die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel nicht gedeckt ist, als offenbar unbillig. Der Vergütung würde damit ersatzlos die Grundlage entzogen. Es läge ein Eingriff in den Arbeitsvertrag vor, der in grober Weise die Kompetenzen der Arbeitsrechtlichen Kommission überschritte. Hieran ändern nichts, dass diese beabsichtigt hatte, eine Ersatzregelung zu schaffen, da es auf ein Verschulden nicht ankommt. Liegt gerade auch in der Streichung der für die Klägerin maßgeblichen Fallgruppen die Unbilligkeit der getroffenen Leistungsbestimmung, so ist diese gegenüber der Klägerin unverbindlich.

V 87

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO. 88

Das Gericht hat die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen. 89

Hackmann	Brüninghaus	Konkel	90
----------	-------------	--------	----

