
Datum: 08.08.2023
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 371/23
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2023:0808.4SA371.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 1 Ca 1421/22
Schlagworte: Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz;
Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften
Normen: Artikel 3 Absatz 1 GG; Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel
137 Absatz 3 WRV
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Da das staatliche Arbeitsrecht Anwendung findet, wenn sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen bedienen, gilt auch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz.

Tenor:

- 1) Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgericht Köln vom 05.08.2022 – 1 Ca 1421/22 – abgeändert.
- 2) Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin rückwirkend zum 01.01.2021 in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, auf das die Bestimmungen des Beamtenrechts des Landes N entsprechend angewandt werden (sogenanntes beamtenähnliches Verhältnis).
- 3) Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 01.01.2021 nach Besoldungsgruppe A16, Stufe 10, zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge zwischen den Entgeltgruppen EG 15Ü, Stufe 5, und Besoldungsgruppe A16, Stufe 10, beginnend mit dem 01.01.2021 ab dem jeweiligen Fälligkeitsdatum an mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

zu verzinsen.

- 4) Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.
- 5) Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
- 6) Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis und die Zahlung von sich daraus ergebenden Differenzvergütungen. 1 2

Die am 1982 geborene, verheiratete und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Klägerin ist seit dem 01.08.2002 bei dem beklagten E beschäftigt. Zunächst durchlief die Klägerin bei dem beklagten E mehrere unterschiedliche Abteilungen und Positionen. Vom 01.01.2018 bis zum 31.07.2018 leitete sie das Referat Finanzwirtschaft und Controlling. Mit Schreiben vom 01.06.2018 bestellte der damalige Generalvikar die Klägerin ab dem 01.08.2018 zur Mitarbeiterin in leitender Stellung. Seit dem 01.08.2018 ist die Klägerin Leiterin der Abteilung Verwaltungssteuerung. Eingruppiert ist die Klägerin in der Entgeltgruppe 15Ü der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO). Zum Zeitpunkt der Klageerhebung erhielt die Klägerin eine monatliche Grundvergütung in Höhe von 7.794,47 € zzgl. einer Dienstaufwandsentschädigung in Höhe von monatlich 100,00 € brutto, einer jeweils im November auszahlenden Jahressonderzahlung, die für das Jahr 2021 5.307,25 € brutto betrug, sowie einer im Dezember auszahlenden jährlichen Leistungsprämie, die für das Jahr 2021 1.870,67 € brutto betrug. Zudem werden der Klägerin ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung und ein Jobrad überlassen. Im Jahr 2021 erhielt die Klägerin eine Bruttovergütung in Höhe von insgesamt 122.233,61 €. 3

Am 01.01.2014 erließ der seinerzeitige Kardinal des beklagten E eine „Ordnung für Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Generalvikariates und der angeschlossenen Dienststellen sowie des Offizialates und des Katholisch Sozialen Institutes“ (im Folgenden: LeitendeMAO), in der es u. heißt: 4

„4. Anstellungsverhältnis 5

4.1. Die Anstellungsverhältnisse der Leitenden Mitarbeiter nach 1.1., sofern sie Laien sind, richten sich grundsätzlich nach der KAVO. Sie können, soweit nicht einzelvertraglich eine andere Regelung vereinbart wird, aufgrund einer Einzelfallentscheidung des Generalvikars in ein Dienstverhältnis übernommen werden, auf das die Bestimmungen des Beamtenrechts des Landes N entsprechend angewandt werden (sog. beamtenähnliches Verhältnis). Der Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis soll in der Regel eine Wartezeit von drei Jahren vorausgehen.“ 6

Ein Beschlussvorschlag der Hauptabteilungsleiterkonferenz (HALKO) in einer Beratung am 30.11.2021 sieht u.a. die Änderung dieser Vorschrift ab dem 01.07.2022 wie folgt vor: 7

„4.1. Die Anstellungsverhältnisse der Leitenden Mitarbeiter nach 1.1., sofern sie Laien sind, richten sich nach der KAVO. Eine Übernahme in ein Dienstverhältnis, auf das die Bestimmungen des Beamtenrechts des Landes N entsprechend angewandt werden (sog. 8

beamtenähnliches Verhältnis), kann aufgrund einer Entscheidung des Generalvikars erfolgen, wenn es aus einem beamtenrechtlichen oder beamtenähnlichen Dienstverhältnis zu einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn erfolgen soll und an der Gewinnung der Bewerberin oder des Bewerbers ein besonderes Interesse besteht.“

Die Vorschrift wurde mit Wirkung zum 01.07.2022 entsprechend geändert. 9

Kurz vor Weihnachten 2019 stellte der unmittelbare Vorgesetzte der Klägerin – Herr Dr. B – beim damaligen Generalvikar einen Antrag auf vorzeitige Übernahme der Klägerin in ein beamtenähnliches Verhältnis. 10

Eine Entscheidung hierüber wurde bislang nicht getroffen. 11

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, sie habe gemäß Nr. 4.1 LeitendeMAO Anspruch gegen das beklagte E auf Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis sowie auf entsprechende Vergütung rückwirkend zum 1. Januar 2021, spätestens jedoch zum 1. August 2021. Sie hat behauptet, dass die Übernahme von leitenden Mitarbeitern (m/w/div.) in ein beamtenähnliches Verhältnis spätestens nach drei Jahren bei dem beklagten E jahrelang gelebte Praxis und eine reine Formsache gewesen sei. In einer nicht geringen Zahl an Fällen sei die Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis sogar weit vor Ablauf der dreijährigen Wartezeit positiv entschieden worden. Vor dem Hintergrund, dass sie seit dem 01.01.2017 in einer leitenden Funktion tätig gewesen sei, habe ihr unmittelbarer Vorgesetzter kurz vor Weihnachten 2019 bei dem seinerzeitigen Generalvikar einen Antrag auf vorzeitige Übernahme von ihr in ein beamtenähnliches Verhältnis gestellt. Die Klägerin hat behauptet, dass im Rahmen einer kurz darauf geführten Dienstbesprechung zwischen ihrem unmittelbaren Dienstvorgesetzten und dem seinerzeitigen Generalvikar letzterer eine positive Entscheidung über den Antrag in Aussicht gestellt habe, worüber sie von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten in Kenntnis gesetzt worden sei. Zu der angekündigten positiven Entscheidung seitens des seinerzeitigen Generalvikars sei es sodann indes nicht gekommen. Nach einem sodann von ihr mit dem Kardinal des beklagten E geführten Gespräch habe letzterer ein Gespräch zwischen ihr und dem seinerzeitigen Generalvikar initiiert, das im Sommer 2020 stattgefunden habe. Am Ende dieses Gespräches habe ihr der damalige Generalvikar zugesagt, bis Ende des Sommers 2021 eine Entscheidung über ihre Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis zu treffen. Gleichwohl sei eine solche Entscheidung bislang – unstreitig – nicht getroffen worden. 12

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, dass durch die bisherige Handhabung der in Nr. 4.1 LeitendeMAO geregelten Einzelfallentscheidungskompetenz des Generalvikars das in der Vorschrift angelegte Ermessen dahin auf null reduziert sei, dass sie einen Anspruch auf Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis habe. Jedenfalls habe sie einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung, wobei sich das Ermessen in ihrem Fall auf das Ergebnis verdichte, dass ihre Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis allein die rechtmäßige Entscheidung sei. Dies folge aus der jahrelangen betrieblichen Übung des beklagten E und ihrer damit einhergehenden Selbstbindung i.V. mit Art. 3 Abs. 1 GG. Sachliche Gründe, die gegen ihre Übernahme sprächen, seien weder von dem beklagten E bzw. dem Generalvikar genannt worden noch ersichtlich. Die Klägerin hat zudem die Ansicht vertreten, dass die Rechtsprechung des BAG zu Art. 33 Abs. 2 GG unterstützend herangezogen werden könne. Danach habe sie einen Anspruch darauf, dass über ihren Antrag auf Übernahme in ein beamtenrechtliches Verhältnis allein auf der Grundlage der in Nr. 4.1 LeitendeMAO genannten Voraussetzungen sowie ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung entschieden werde. Eine an diesen Kriterien orientierte, rechtmäßige Entscheidung könne nur auf Übernahme lauten. 13

Die Klägerin hat sinngemäß beantragt,	14
1. das beklagte E zu verurteilen, sie gemäß Nr. 4.1 LeitendeMAO rückwirkend zum 1. Januar 2021 in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, auf das die Bestimmungen des Beamtenrechts des Landes N entsprechend angewandt werden (sog. beamtenähnliches Verhältnis),	15
hilfsweise,	16
das beklagte E zu verurteilen, sie gemäß Nr. 4.1 LeitendeMAO rückwirkend zum 1. August 2021 in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, auf das die Bestimmungen des Beamtenrechts des Landes N entsprechend angewandt werden (sog. beamtenähnliches Verhältnis),	17
2. festzustellen, dass das beklagte E verpflichtet ist, sie seit dem 1. Januar 2021 nach der Besoldungsgruppe A 16, Stufe 11 zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge zwischen der Entgeltgruppe EG 15Ü, Stufe 5 und der Besoldungsgruppe A 16, Stufe 11, beginnend mit dem 1. Januar 2021 seit den jeweiligen Fälligkeitszeitpunkten, hilfsweise seit Rechtshängigkeit, mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen,	18
hilfsweise,	19
festzustellen, dass das beklagte E verpflichtet ist, sie seit dem 1. August 2021 nach der Besoldungsgruppe A 16, Stufe 11, zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge zwischen der Entgeltgruppe EG 15Ü, Stufe 5 und der Besoldungsgruppe A 16, Stufe 11, beginnend mit dem 1. August 2021 seit den jeweiligen Fälligkeitszeitpunkten, hilfsweise seit Rechtshängigkeit, mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.	20
Das beklagte E hat beantragt,	21
die Klage abzuweisen.	22
Das beklagte E hat die Ansicht vertreten, für die Begehren der Klägerin sei eine Anspruchsgrundlage nicht gegeben. Die Entscheidung des Generalvikars stehe in dessen freien Ermessen.	23
Mit Urteil vom 05.08.2022 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, im Wesentlichen mit folgender Begründung:	24
Die Klage, deren Zulässigkeit unterstellt, sei zurzeit (noch) unbegründet. Die Klägerin könne von dem beklagten E noch nicht die Übernahme in ein sogenanntes beamtenähnliches Verhältnis verlangen.	25
Die Bestimmung der Nr. 4.1 Leitende MAO stelle keine hierfür insoweit erforderliche Anspruchsgrundlage dar. Sie räume dem Generalvikar lediglich die Möglichkeit ein, die Anstellungsverhältnisse der Leitenden Mitarbeiter aufgrund einer Einzelfallentscheidung in ein sogenanntes beamtenähnliches Verhältnis zu übernehmen. Ein einklagbares Recht ergebe sich hieraus nicht. Soweit in der Überschrift des Beschlusses vom 29.12.2021 unter anderem davon die Rede sei, dass nach dem 30.06.2022 keine neuen „Ansprüche“ mehr entstehen sollten, so könne dies die Rechtsnatur der Bestimmung der Nr. 4.1 nicht nachträglich verändern.	26
Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zu Artikel 33 Absatz 2 GG seien auch nicht unterstützend heranzuziehen. Die Rechtssubjektqualität einer kirchlichen	27

Einrichtung als Körperschaft des öffentlichen Rechts führe nicht dazu, dass diese in die verfassungsrechtliche Pflichtenstellung des Artikel 33 Absatz 2 GG einrücke.

Da das beklagte E nicht dem Bereich der staatlichen Gewalt zuzurechnen sei, seien auch die im staatlichen Verwaltungsrecht geltenden Grundsätze zum Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung sowie zur sogenannten Ermessensreduzierung auf null vorliegend weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar. 28

Der Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem Grundsatz der allgemeinen Gleichbehandlung. Eine Ungleichbehandlung könne jedenfalls zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht festgestellt werden. Eine Benachteiligung der Klägerin liege allenfalls dann vor, wenn der Generalvikar bereits eine finale Entscheidung getroffen hätte, die Klägerin nicht in ein beamtenähnliches Verhältnis zu übernehmen. Eine solche Entscheidung sei aber noch nicht getroffen worden. 29

Es habe keiner abschließenden Entscheidung bedurft, was gelten würde, wenn bislang sämtliche Leitende Mitarbeiter ausnahmslos nach einer Wartezeit von 3 Jahren in ein beamtenähnliches Verhältnis übernommen worden wären. Denn dies sei nach den eigenen Angaben der Klägerin nicht der Fall. So habe die Klägerin schon in der Klageschrift ausgeführt, dass in einer nicht geringen Anzahl an Fällen die Übernahme weit vor Ablauf der Wartezeit entschieden worden sei. Zudem sei der Leiter der Stabsstelle Arbeitsrecht unstreitig erst nach einer Wartezeit von 4,5 Jahren in ein beamtenähnliches Verhältnis übernommen worden. 30

Der geltend gemachte Anspruch ergebe sich auch nicht aus einer rechtsverbindlichen Zusage des früheren Generalvikars. Eine solche Zusage sei von der Klägerin nicht schlüssig dargetan worden. Ein bloßes „in Aussicht stellen“ könne nur als rechtsgeschäftlich nicht relevante Absichtserklärung gewertet werden. 31

Gegen das der Klägerin am 22.08.2022 zugestellte Urteil richtet sich deren am 13.09.2022 beim Landesarbeitsgericht eingegangene Berufung, die sie am 22.11.2022 innerhalb der bis zum 24.11.2022 verlängerten Berufungsbegründungsfrist unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags im Wesentlichen wie folgt begründet: 32

Das Urteil des Arbeitsgerichts Köln verstoße gegen geltendes Recht. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts bilde Ziffer 4.1 LeitendeMAO die erforderliche Anspruchsgrundlage für das klägerische Begehren. Aufgrund der bisherigen Praxis habe die Klägerin nicht nur einen Anspruch auf eine Entscheidung, sondern auch auf eine positive Bescheidung. Bereits die Nichtentscheidung trotz Erfüllung aller Voraussetzungen stelle eine Ungleichbehandlung dar. 33

Die Klägerin genieße intern auf sämtlichen Hierarchieebenen einen hohen Stellenwert, was sich letztlich daraus ergebe, dass sie seit Mai 2022 auf ausdrücklichen Wunsch des damals noch amtierenden Generalvikars Dr. H mit der Geschäftsführung der von Kardinal W initiierten Arbeitsgruppe „Neustrukturierung des Erzbischöflichen Generalvikars“ betraut sei. Berührungspunkte zwischen ihr und dem Generalvikar habe es in der täglichen Arbeit kaum gegeben, so dass nicht erkennbar sei, inwieweit der Generalvikar Vorbehalte ihr gegenüber haben könnte. Die Person, die ihre Leistungen am besten beurteilen könne, sei ihr direkter Vorgesetzter. 34

Der im Rahmen der HALKO-Sitzung ergangene Beschluss vom 30.11.2021 verdeutliche, dass auch die Arbeitgeberseite bei der bis zum 30.06.2022 geltenden Version der Ziffer 4.1 LeitendeMAO von einem Anspruch ausgegangen sei. Ansonsten hätte es keiner Ausführung bedurft, dass neue Ansprüche ab dem 01.07.2022 nicht mehr entstehen würden. Da es sich bei dem klägerischen Antrag um einen „Altfall“ handele, müsse dieser Antrag nunmehr auch so behandelt werden, wie sämtliche Altfälle zuvor auch behandelt worden seien. Bis zur Neufassung sei jede und jeder Leitende Mitarbeiter, für die oder den ein Antrag auf Übernahme gestellt worden sei, in ein beamtenähnliches Verhältnis übernommen worden. Allein bei der Klägerin sei dies nicht der Fall. Dabei habe die Wartezeit dem beklagten E wohl offenbar nur als Orientierungshilfe gedient, da es Beispielfälle gebe, bei denen die Übernahme schon vor Ablauf der 3 Jahre erfolgt sei.

Von derzeit 54 aktiven Leitenden Mitarbeitenden seien 41 in ein beamtenähnliches Dienstverhältnis übernommen worden. Weitere 7 befänden sich allein aufgrund ihres Status als Priester in einem beamtenähnlichen Dienstverhältnis. Daneben gebe es 3 weitere Leitende Mitarbeiter, bei denen einvernehmlich andere Lösungen gefunden worden seien. Bei 2 weiteren sei die Wartezeit noch nicht abgelaufen. Unter den 54 aktiven Leitenden Mitarbeitenden seien zudem 3 Referatsleiter, die aufgrund von Strukturveränderungen die Vorzüge von Angestellten in einem beamtenähnlichen Dienstverhältnis genießen würden. 36

Von den 42 Leitenden Mitarbeitenden, für die ein Antrag auf Übernahme gestellt und aufrechterhalten worden sei, seien 40 spätestens 3 Jahre nach ihrer Bestellung zum Leitenden Mitarbeiter in ein beamtenähnliches Verhältnis übernommen worden. Lediglich im Fall des Herrn A sei diese Übernahme erst nach 4,5 Jahren erfolgt, so dass im Ergebnis allein der Antrag der Klägerin verbleibe, über den das beklagte E unter Verstoß gegen den Grundsatz der allgemeinen Gleichbehandlung noch nicht positiv entschieden habe. 37

Unerklärbar sei auch, weshalb allein der Fall der Klägerin von den verbliebenen 4 Altfällen nicht positiv beschieden worden sei. Die Klägerin vertritt die Ansicht, dass sich der Gestaltungsspielraum des beklagten E auf null reduziert habe. 38

Die Klägerin stützt sich zudem auch auf eine ihrer Ansicht nach vorhandene rechtsverbindliche Zusage. Nachdem der Vorgesetzte der Klägerin kurz vor Weihnachten 2019 beim damaligen Generalvikar für die Klägerin einen Antrag auf vorzeitige Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis gestellt habe, habe der Generalvikar im Rahmen einer kurz darauf geführten Dienstbesprechung zugesagt, die Übernahme positiv zu bescheiden. Die Klägerin vertritt die Ansicht, dass ihr Vorgesetzter hier als Stellvertreter fungiert habe. Im Vertrauen auf diese Zusage habe die Klägerin unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ihre gesetzliche Krankenversicherung gekündigt. Dass der damalige Generalvikar im Nachhinein seine Entscheidung offenbar unter Hinweis auf eine angeblich fehlende Kompromissbereitschaft geändert habe, ändere an der zuvor erteilten rechtsverbindlichen Zusage nichts, zumal die Klägerin auf entsprechende Bitte hin sogar noch eine auf 5 Termine verteilte Einzelsupervision mit dem Bereich „Pastorale Begleitung“ belegt habe, um etwaige Bedenken noch ausräumen zu können. 39

Im Falle der Übernahme der Klägerin in ein beamtenähnliches Verhältnis richte sich ihre Vergütung nach dem Landesbeamtengesetz N bzw. dem Landesbesoldungsgesetz N und ihre Versorgung nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz N. Die Eingruppierung sowie die Festlegung der jeweiligen Erfahrungsstufen von übernommenen Leitenden Mitarbeitern erfolgten nach Ansicht der Klägerin unter Berücksichtigung des Lebensalters sowie des bisherigen beruflichen Werdegangs. Sie geht davon aus, dass sie voraussichtlich die höchste Erfahrungsstufe – Stufe 12 – erhalte. 40

Die Klägerin beantragt,	41
1) die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin gemäß Ziffer 4.1 LeitendeMAO in der Fassung vom 01.01.2014 rückwirkend zum 01.01.2021 in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, auf das die Bestimmungen des Beamtenrechts des Landes N entsprechend angewandt werden (sogenanntes beamtenähnliches Verhältnis);	42
hilfsweise	43
a) die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin gemäß Ziffer 4.1 LeitendeMAO in der Fassung vom 01.01.2014 rückwirkend zum 01.08.2021 in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, auf das die Bestimmungen des Beamtenrechts des Landes N entsprechend angewandt werden (sogenanntes beamtenähnliches Verhältnis);	44
hilfsweise	45
b) die Beklagte zu verurteilen, das Angebot der Klägerin auf Abschluss einer Vereinbarung, wonach unter Beibehaltung der übrigen Arbeitsbedingungen gemäß dem zuletzt durch Schreiben vom 18.06.2019 geänderten Arbeitsvertrag vom 5./8.April 2005 rückwirkend ab 01.01.2021, hilfsweise ab 01.08.2021, die beamtenrechtlichen Bestimmungen des Beamtenrechts des Landes N auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin entsprechend angewandt werden (sogenanntes beamtenähnliches Verhältnis), anzunehmen bzw. die ihrerseits erforderlichen Erklärungen abzugeben und Handlungen vorzunehmen, damit rückwirkend ab 01.01.2021, hilfsweise ab 01.08.2021, die beamtenrechtlichen Bestimmungen des Landes N auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin entsprechend angewandt werden und die Klägerin rückwirkend ab 01.01.2021, hilfsweise ab 01.08.2021, eine Vergütung nach Besoldungsgruppe A16, Stufe 12, erhält;	46
hilfsweise	47
c) die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags zu unterbreiten, wonach bei Beibehaltung der übrigen Arbeitsbedingungen gemäß dem zuletzt durch Schreiben vom 18.06.2019 geänderten Arbeitsvertrag vom 05./08.04.2005 rückwirkend ab 01.01.2021, hilfsweise ab 01.08.2021, die beamtenrechtlichen Bestimmungen des Landes N auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin entsprechend angewandt werden (sog. Beamtenähnliches Verhältnis) und der Klägerin rückwirkend ab 01.01.2021, hilfsweise ab 01.08.2021, eine Vergütung nach Besoldungsgruppe A16, Stufe 12, zugesagt wird;	48
äußerst hilfsweise	49
d) die Beklagte zu verurteilen, über den gestellten Antrag betreffend die Übernahme der Klägerin in ein beamtenähnliches Verhältnis gemäß Ziffer 4.1 LeitendeMAO in der Fassung vom 01.01.2014 zu entscheiden;	50
2) festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 01.01.2021 nach Besoldungsgruppe A16, Stufe 12, zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge zwischen den Entgeltgruppen EG 15Ü, Stufe 5, und Besoldungsgruppe A16, Stufe 12, beginnend mit dem 01.01.2021 ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt an, hilfsweise seit Rechtshängigkeit, mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen;	51
hilfsweise	52
	53

a) festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 01.08.2021 nach Besoldungsgruppe A16, Stufe 12, zu vergüten und die Bruttonachzahlungsbeträge zwischen den Entgeltgruppen EG 15Ü, Stufe 5, und Besoldungsgruppe A16, Stufe 12, beginnend mit dem 01.08.2021 ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt an, hilfsweise seit Rechtshängigkeit, mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen;

hilfsweise 54

b) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin die Bruttonachzahlungsbeträge zwischen den Entgeltgruppen EG 15Ü, Stufe 5, und Besoldungsgruppe A16, Stufe 12, beginnend mit dem 01.01.2021, hilfsweise ab 01.08.2021, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt, hilfsweise seit Rechtshängigkeit, zu zahlen. 55

Das beklagte E beantragt, 56

die Berufung zurückzuweisen. 57

Das beklagte E verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil. Zu Recht sei erkannt worden, dass eine Anspruchsgrundlage für das klägerische Begehren nicht existiere. 58

Eine Zusage des damaligen Generalvikars habe es nicht gegeben. 59

Auch aus dem Grundsatz der allgemeinen Gleichbehandlung ergebe sich kein Anspruch. Die Grundentscheidung, ob überhaupt Arbeitsverhältnisse außertariflicher oder beamtenähnlicher Natur begründet würden, sei Gegenstand des nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Satz 1 und 2 WRV garantierten Selbstbestimmungsrechts. Zudem könnten mehrere Einzelfallentscheidungen nicht zur Anwendbarkeit des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes führen. Die Regelung der Ziffer 4.1 LeitendeMAO habe anspruchsvernichtenden Charakter. Die Klägerin sei auch nicht die einzige Leitende Mitarbeiterin, die unter der alten Regelung die Wartezeit erfüllt habe und über deren Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis noch nicht entschieden worden sei. Hinsichtlich der Frage der Übernahme zumindest eines weiteren männlichen Leitenden Mitarbeiters in vergleichbarer Lage sei die Entscheidung ebenfalls zurückgestellt worden. 60

Zuletzt weist das beklagte E darauf hin, dass die klägerischen Ausführungen zur behaupteten Stufe 12 nach LBesG N nicht korrekt seien. Bei Berechnung und Festsetzung der Erfahrungsstufen werde in jedem Einzelfall dezidiert und individuell geprüft, ob und welche Vordienstzeiten anrechenbar seien. Dabei würden allein solche Zeiten angerechnet, die für die jetzige Tätigkeit als förderlich gesehen werden könnten. Die Vorschrift des § 30 Absatz 1 Nr. 4 LBesG N sei nicht anwendbar. Die Variante „Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit ... im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften“ in § 30 Absatz 1 Nr. 4 LBesG N finde nur Anwendung, wenn es um die Verbeamtung von Personen nach dem LBesG N gehe, die als echte Kirchenbeamte in ihrer Diözese vorbeschäftigt seien. Auch die Variante „Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit ... im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die im öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts anwendet und an dem die öffentliche Hand durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise wesentlich beteiligt ist...“ finde vorliegend keine Anwendung und beziehe sich nur auf den staatlich refinanzierten Bereich der Lehrkräfte an erzbischöflichen Schulen oder den Bereich der Kindertagesstätten. Anzuwenden sei § 30 Absatz 1 Satz 2 LBesG N. Das beklagte E ist der Ansicht, dass eine förderliche Tätigkeit in diesem Sinne erst ab Ernennung/Übertragung der Aufgabe als Referentin der 61

Hauptabteilungsleitung ab 01.08.2009 gegeben sei. Für Studium/Ausbildung würden bei vergleichbaren Beamten insgesamt nur 2 Jahre und 6 Monate anerkannt werden. Zudem seien bei der Klägerin leistungsbezogene vorzeitige Stufenaufstiege zu berücksichtigen, die zu weiteren 3 Jahren und 3 Monaten führen würden.

Die mit der Berufungsbegründung formulierten Berufungsanträge hält das beklagte Erzbistum für nicht hinreichend bestimmt. 62

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die ausweislich der Sitzungsprotokolle abgegebenen Erklärungen und erteilten rechtlichen Hinweise ergänzend Bezug genommen. 63

Entscheidungsgründe 64

Die zulässige Berufung ist zum überwiegenden Teil begründet. 65

I) Zulässigkeit der Berufung 66

Die Berufung ist zulässig. 67

Die Berufung der Beklagten ist an sich statthaft (§ 64 Absatz 1, Absatz 2 lit. b) ArbGG) und nach den §§ 64 Absatz 6, 66 Absatz 1 Satz 1 ArbGG in Verbindung mit § 519 ZPO am 13.09.2022 gegen das am 22.08.2022 zugestellte Urteil form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der verlängerten zweimonatigen Berufungsbegründungsfrist ordnungsgemäß begründet worden. 68

Soweit die Klägerin ihre Anträge verändert bzw. angepasst hat, waren diese Änderungen bzw. Anpassungen gemäß § 64 Absatz 6 Satz 1 ArbGG in Verbindung mit § 533 ZPO zulässig. Das Gericht hielt sie für sachdienlich, da sie aufgrund der Bedenken des Arbeitsgerichts erfolgten. Zudem sind sie auf Tatsachen gestützt worden, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hatte. Der Sachverhalt wurde nämlich nicht ausgeweitet, sondern blieb identisch. 69

Die Berufung ist damit insgesamt zulässig. 70

II) Begründetheit 71

Die Berufung ist überwiegend begründet. Die zulässige Klage ist überwiegend begründet. 72

1) Zulässigkeit der Klage 73

Die Klage ist zulässig. 74

Insbesondere ist der Klageantrag zu 1) hinreichend bestimmt und kann ein Feststellungsinteresse für den Klageantrag zu 2) angenommen werden. 75

a) Nach § 253 Absatz 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Die Klagepartei muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung sie begehrt. Dazu hat sie den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage 76

mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 ZPO). Sowohl bei einer der Klage stattgebenden als auch bei einer sie abweisenden Sachentscheidung muss zuverlässig feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat. (vgl. BAG vom 24.09.2014, 5 AZR 593/12).

Es mangelt dem Klageantrag zu 1) nicht deswegen an der hinreichenden Bestimmtheit, weil die Klägerin nicht im Einzelnen ausformuliert hat, welche rechtlichen Konsequenzen die Stattgabe des Klageantrages zu 1) hätte und welche Gesetze und Regelungen aufgrund einer solchen Entscheidung nunmehr Anwendung finden würden. Das beklagte E hat durch Vorlage eines Vertragsmusters im Rahmen der Berufungsverhandlung verdeutlicht, dass sehr wohl bekannt ist, welche rechtlichen Konsequenzen es hätte, wenn die Klägerin gleichbehandelt werden müsste. Das beklagte E verfährt offenbar bei jeder positiven Entscheidung identisch, indem sie mit jedem Mitarbeiter ein identisches Vertragsmuster vereinbart. Das Bistum trug nicht vor, dass bei Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis eine weitere Differenzierung erfolgt. Alle Fälle werden nach Übernahme gleichbehandelt. Nichts Anderes möchte die Klägerin. Keiner der Parteien kann also ernsthaft daran zweifeln, was nunmehr von der Klägerin im Rahmen dieses gerichtlichen Verfahrens begehrt wird.

77

b) Das Feststellungsinteresse für den Klageantrag zu 2) lag vor.

78

Nach § 256 Absatz 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird (BAG vom 07.02.2019, 6 AZR 84/18; BAG vom 27.8.2014, 4 AZR 518/12). Dieses besondere Feststellungsinteresse muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen (BAG vom 07.02.2019, 6 AZR 84/18; BAG vom 27.8.2014, 4 AZR 518/12). Ein solches Feststellungsinteresse ist nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (BAG vom 07.02.2019, 6 AZR 84/18; BAG vom 27.8.2014, 4 AZR 518/12).

79

Die Parteien streiten allein um die Rechtsfrage, ob die Klägerin einen Anspruch darauf hat, in ein beamtenähnliches Dienstverhältnis übernommen zu werden und –falls ja – welchen Vergütungsanspruch dies auslösen würde. All dies kann mit dem Feststellungsantrag als klassische Eingruppierungsfeststellungsklage für den Zeitraum ab dem 01.01.2021 geklärt werden (vgl. zur Eingruppierungsfeststellungsklage BAG vom 19.03.1986, 4 AZR 470/84; BAG vom 23.04.1997, 10 AZR 675/95; BAG vom 11.06.1997, 10 AZR 613/96). Nur der Feststellungsantrag führt zu Rechtskraftwirkungen auch für künftige Ansprüche (vgl. BAG vom 21.10.2015, 4 AZR 663/14).

80

Durch die Feststellung der Zinsverpflichtung kann zudem deren Beginn geklärt werden. Zwar hat das beklagte E zu keinem Zeitpunkt geltend gemacht, sich einer Verzinsung etwa nachzuzahlender Lohndifferenzen zu widersetzen. Dennoch dient die Feststellung der Klarstellung, ab wann und in welcher Höhe eine Verzinsung zu erfolgen hat. Auch hierfür ist daher das Feststellungsinteresse daher zu bejahen (BAG vom 11.06.1997, 10 AZR 613/96).

81

2) Begründetheit der Klage

82

Die Klage ist überwiegend begründet.

83

a)	Klageantrag zu 1)	84
	Die Klägerin hat einen Anspruch darauf, dass sie rückwirkend zum 01.01.2021 in ein Dienstverhältnis übernommen wird, auf das die Bestimmungen des Beamtenrechts des Landes N entsprechend angewandt werden.	85
	Der Anspruch ergibt sich aus dem Grundsatz der allgemeinen Gleichbehandlung.	86
	Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG.	87
	Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz gehört anerkanntermaßen zu den tragenden Ordnungsprinzipien im Arbeitsrecht. Handelt der Arbeitgeber bestimmte arbeitsvertragliche Regelungen nicht mit dem einzelnen Arbeitnehmer aus, sondern stellt er diese einheitlich für den ganzen Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Arbeitnehmergruppen auf, dann ist er im Rahmen einer solchen arbeitsvertraglichen Einheitsregelung an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden (BAG vom 21.05.2014, 4 AZR 50/13). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber eine willkürliche, das heißt sachlich unbegründete Durchbrechung allgemein? oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen (BAG vom 05.03.1980, 5 AZR 881/78). Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen aus sachfremden Gründen ungünstiger behandelt als andere Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage (BAG vom 25.04.1995, 3 AZR 446/94).	88
	Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt also, dass die vorgenommene Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen. Gerechtfertigt ist danach eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist (BAG vom 12.08.2014, 3 AZR 764/12).	89
	Im Bereich der Vergütung greift das Gebot der Gleichbehandlung ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen aufgrund einer generellen Regelung gewährt. Da der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz die Privatautonomie vor allem des Arbeitgebers einschränkt, ist er nur auf solche Sachverhalte anzuwenden, bei denen das Arbeitgeberverhalten entweder ausdrücklich auf der Grundlage einer allgemeinen Regelung erfolgt oder sich der Arbeitgeber in seinem Verhalten an einer solchen Regelung orientiert (Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, ArbeitsR Artikel 3 GG, Rn. 46b ff.).	90
aa)	Dieser allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz war anwendbar.	91
	Die aufgezeigten Grundsätze gelten auch für das beklagte E, das den grundrechtlichen Schutz des Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV genießt. Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV garantiert den Religionsgesellschaften, also auch den Kirchen, die Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten. „Ordnen“ und „Verwalten“ in diesem Sinne meint das Recht der Kirchen, alle eigenen Angelegenheiten gemäß den spezifischen kirchlichen Ordnungsgesichtspunkten, d.h. auf der Grundlage des kirchlichen Selbstverständnisses, rechtlich gestalten zu können (BVerfG vom 04.06.1985, 2 BvR 1703/83). Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche	92

Arbeitsrecht – mithin auch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz - Anwendung (BVerfG vom 04.06.1985, 2 BvR 1703/83; BAG vom 08.09.2011, 2 AZR 543/10; BAG vom 22.12.2009, 3 AZR 136/08; BAG vom 11.10.2006, 4 AZR 354/05).

bb) Dadurch, dass das beklagte E den Antrag der Klägerin nicht positiv beschieden hatte, lag ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. 93

Zunächst konnte das beklagte E nicht damit gehört werden, dass ein Verstoß noch gar nicht gegeben sein könne, weil über den klägerischen Antrag noch nicht entschieden sei. 94

Der Antrag wurde für die Klägerin im Dezember 2019 gestellt. Seit nunmehr über 3,5 Jahren sieht sich das beklagte E – aus welchen Gründen auch immer – nicht in der Lage, hierüber zu entscheiden. Könnte das Bi mit diesem Argument einen möglichen Anspruch aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu Fall bringen, wäre es ein leichtes, stets nur zu behaupten, dass eine negative Entscheidung noch gar nicht getroffen worden sei. Für die klagende Partei hätte eine solche Einlassung die gleiche Konsequenz wie eine Ablehnung; nur mit dem Unterschied, dass hiergegen – wäre diese Rechtsansicht richtig – nicht geklagt werden könnte. Rechtsfolge einer solchen Haltung ist auch nicht die Erhebung einer – im Arbeitsrecht unbekanntenen – Untätigkeitsklage. Rechtsfolge ist, dass in diesem Falle das Gericht billiges Ermessen anstelle der Beklagtenseite ausüben muss. Dies gilt ausweislich § 315 Absatz 3 Satz 2 BGB auch im Falle einer „Verzögerung“. 95

Dass die Klägerin einen Anspruch auf Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis aus dem Gesichtspunkt des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes hatte, ergab sich aus folgenden Überlegungen: 96

Erstinstanzlich hatte die Klägerin ausgeführt, dass von 56 aktiven Leitenden Mitarbeitern 42 in ein beamtenähnliches Verhältnis übernommen worden seien. Hinzu kämen – so die Klägerin – 5 Priester, die aufgrund ihres Status ohnehin in einem beamtenähnlichen Verhältnis stünden. Die Klägerin führte hinsichtlich der restlichen 9 Mitarbeiter weiter aus, dass jeweils 3 weitere Leitende Mitarbeiter wegen noch nicht erfüllter Wartezeit, wegen ihrer Rentennähe und wegen des Genusses eines beamtenähnlichen Verhältnisses aufgrund von Strukturveränderungen ebenfalls nicht in ein beamtenähnliches Verhältnis übergegangen seien. 97

Dieser Sachvortrag wurde vom beklagten E nicht substantiiert bestritten. Das Bi hatte erstinstanzlich diesbezüglich lediglich ausgeführt, dass nicht jeder Leitende Mitarbeiter spätestens nach 3 Jahren in ein beamtenähnliches Verhältnis übernommen worden sei. Damit bezog sich das Bi offenbar auf Herrn A, dessen Vertragsverhältnis nach 4,5 Jahren in leitender Position in ein beamtenähnliches Verhältnis überführt wurde. 98

Im Rahmen der Berufung führte die Klägerin nunmehr aus, dass von 54 aktiven Leitenden Mitarbeitern 41 in ein beamtenähnliches Verhältnis übernommen worden seien. 7 weitere Personen würden – so die Klägerin – aufgrund ihres Status als Priester die Vorzüge eines beamtenähnlichen Verhältnisses ohnehin genießen. Die Klägerin führte weiter aus, dass mit 3 nunmehr namentlich benannten Personen – Herr F, Herr R, Frau Dr. G-S – einvernehmlich eine andere Lösung gefunden worden sei. 3 weitere Mitarbeiter würden – so die Klägerin – aufgrund von Strukturveränderungen ohnehin die beamtenähnlichen Vorzüge genießen, während bei 2 – namentlich genannten – Personen die Wartezeit von 3 Jahren noch nicht erfüllt sei. 99

Auch dieser Sachvortrag wurde von der Beklagtenseite nicht substantiiert bestritten. So wurde diesbezüglich im Rahmen der Berufung lediglich ausgeführt und behauptet, dass bei einem – namentlich nicht genannten - männlichen Mitarbeiter die Entscheidung ebenfalls noch zurückgestellt worden sei.

Dabei übersieht die Kammer nicht, dass sich die von der Klägerin vorgetragene 101
Zahlen nicht exakt decken mit den erstinstanzlich vorgetragenen Zahlen. Die Kammer
übersieht ebenfalls nicht, dass die Addition der im Rahmen des Berufungsverfahrens
genannten Zahlen nicht zu der Gesamtzahl 54 führt ($41 + 7 + 3 + 2 + 3 = 56$) und, dass sich
aus dem klägerischen Sachvortrag nicht ohne Weiteres ergibt, ob die Klägerin sich selber bei
der Gesamtzahl hinzuaddiert hat.

Unabhängig davon ergibt sich daraus jedoch folgendes Gesamtbild: 102

Es gibt keinen Leitenden Mitarbeiter, dessen Antrag auf Übernahme in ein 103
beamtenähnliches Dienstverhältnis trotz Antragstellung entgegen dem Willen des Mitarbeiters
abgelehnt wurde. Der Verweis des beklagten E auf jeweilige „Einzelfallentscheidungen“
überzeugte die Kammer deswegen nicht, weil keine einzige Entscheidung negativ ausfiel.
Das Bi benannte keinen Mitarbeiter, bei dem das entsprechende Begehren negativ
beschieden worden war. Erst Recht benannte es keinen Fall, bei dem der betroffene
Mitarbeiter die Wartezeit von 3 Jahren bereits erfüllt hatte und ein entsprechender Antrag
dennoch negativ beschieden worden war.

Der bloße Verweis auf vermeintliche Einzelfallentscheidungen überzeugte die 104
Kammer hierbei nicht. Damit konnte Ziffer 4.1 LeitendeMAO auch keinen
anspruchvernichtenden Charakter haben. Wenn es – neben der Klägerin – keinen einzigen
Fall gibt – einen solchen trug das beklagte E jedenfalls nicht vor - bei dem ein Leitender
Mitarbeiter trotz Antragstellung und trotz erfüllter Wartezeit aufgrund einseitiger Entscheidung
nicht in ein beamtenähnliches Dienstverhältnis übernommen wurde, dann kann es sich nicht
mehr nur um eine Vielzahl von Einzelfallentscheidungen handeln, die zufälligerweise alle mit
identischem Ergebnis – nämlich der Stattgabe des Antrags – endeten. Es handelt sich
sodann um ein allgemeines Prinzip, welches zum Inhalt hat, dass Leitende Mitarbeiter
jedenfalls nach erfüllter Wartezeit im Regelfall in ein beamtenähnliches Dienstverhältnis
überführt werden sollen. Dieser Eindruck wird bestärkt durch den Beschluss der
Hauptabteilungsleiterkonferenz vom 30.11.2021, nach dem die Übernahme von Laien in ein
beamtenähnliches Verhältnis zum 30.06.2022 eingestellt werden soll. Eines solchen
Beschlusses und der damit einhergehenden Abänderung der Ziffer 4.1 Leitende MAO hätte
es nicht bedurft, wenn nicht auch das Bi selber davon ausgegangen wäre, dass es ein
allgemeines Prinzip gibt, das nunmehr für die Zukunft abgeändert werden soll. Wären es
jeweils bloße Einzelfallentscheidungen gewesen, hätte es keinen Anlass gegeben, ein
abänderndes allgemeines, anspruchvernichtendes Prinzip für die Zukunft aufzustellen.

Das beklagte E nannte auch bis zuletzt keine Kriterien, die in der Vielzahl der 105
angeblichen Einzelfälle herangezogen und im Einzelfall geprüft wurden, um jeweils –
zufälligerweise – zu dem identischen Ergebnis zu gelangen, dass dem Antrag stattzugeben
ist.

Diese Betrachtungsweise wird nicht dadurch erschüttert, dass das Arbeitsverhältnis 106
des Herrn A erst nach 4,5 Jahren Wartezeit in ein beamtenähnliches Verhältnis überführt
wurde. Hierfür mag es viele Gründe geben, über die das E im Prozess jedoch nicht aufgeklärt
hat. Es könnte beispielsweise sein, dass für Herrn A zuvor kein Antrag gestellt worden war.
Letztlich wurde Herr A zudem im Ergebnis auch übernommen, so dass dieses Beispiel kaum

geeignet ist, dass dargestellte Prinzip nachhaltig zu erschüttern.

Gleiches gilt für den erst im Rahmen der Berufung erwähnten – namentlich nicht konkretisierten – männlichen Mitarbeiter. Auch hier führte das beklagte E keineswegs aus, dass der entsprechende Antrag negativ beschieden worden wäre. Die Entscheidung sei lediglich „zurückgestellt“ worden, was inhaltlich nichtssagend ist, zumal das Bi ohnehin nur von einer „vergleichbaren Lage“ zur Klägerin sprach, was ohne Konkretisierung kaum geeignet ist, an der Existenz eines allgemeinen Prinzips zu zweifeln. Zudem könnte eine tatsächlich vergleichbare Lage auch schlicht und ergreifend nur bedeuten, dass die Beklagtenseite möglicherweise nicht nur bei der Klägerin, sondern auch bei einem Kollegen gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen haben könnte. 107

Soweit das beklagte E den Fall des unverändert namentlich nicht erwähnten männlichen Mitarbeiters im Rahmen der mündlichen Verhandlung am 08.08.2023 dahingehend konkretisierte, dass man sich einvernehmlich darauf verständigt habe, dass keine Übernahme, dafür aber eine finanzielle Kompensation erfolge, verdeutlicht dies, dass auch in diesem Fall das beklagte Erzbistum nicht einseitig einen Antrag negativ beschieden hat. Es erfolgte vielmehr eine einvernehmliche Lösung mit dem Mitarbeiter. Das erkennbare Prinzip – Anträgen auf Übernahme in ein beamtenähnliches Dienstverhältnis jedenfalls nach Ablauf der Wartezeit stattzugeben oder eine andere einvernehmliche Lösung zu finden – wird durch diesen Beispielsfall also gerade nicht durchbrochen. 108

Damit war der Anwendungsbereich des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes eröffnet. 109

cc) Ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung war nicht ersichtlich und wurde vom E nicht ansatzweise dargelegt. Weshalb das Bi differenziert zwischen der Klägerin auf der einen Seite und all den anderen Mitarbeitern auf der anderen Seite, die antragsgemäß in ein beamtenähnliches Verhältnis übernommen wurden, wurde nicht erläutert. 110

dd) Dies führte dazu, dass die Klägerin rückwirkend zum 01.01.2021 in ein beamtenähnliches Dienstverhältnis zu übernehmen war. 111

Rechtsfolge einer Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist die „Korrektur“ der arbeitgeberseitig bestimmten gleichbehandlungswidrigen Voraussetzung. Die sachlich nicht gerechtfertigte Gruppenbildung führt im Ergebnis zu einer Anpassung dieses Merkmals durch ein gleichbehandlungskonformes. Der Arbeitnehmer, der ohne sachliche Rechtfertigung ungleich behandelt wurde, kann die Leistung, von der er nach der Regelbildung des Arbeitgebers wegen Nichterfüllung des gleichbehandlungswidrigen Tatbestandsmerkmals ausgeschlossen war, von diesem verlangen, wenn es keine weiteren Voraussetzungen gibt oder, wenn etwaige weitere Voraussetzungen von ihm erfüllt werden (BAG vom 21.05.2014, 4 AZR 50/13). 112

Die Klägerin hatte von Beginn an vorgetragen und behauptet, dass es beim beklagten E üblich war, bei der Berechnung der Wartezeit auch die Verdienstzeiten zu berücksichtigen, während derer der Bewerber eine Leitungsfunktion innehatte, ohne bereits offiziell zum Leitenden Mitarbeiter bestellt worden zu sein. Hierzu hatte das beklagte E lediglich ausgeführt, dass dies kein Regelfall sei, sondern im Rahmen der Einzelfallentscheidungen festgesetzt werde. Auch hier wäre die Beklagtenseite im Wege der abgestuften Darlegungslast jedoch verpflichtet gewesen, die von ihr angedeuteten Fälle zu konkretisieren, um die Klägerin in die Lage zu versetzen, hierzu im Einzelnen vorzutragen. 113

Nur in diesem Falle wäre überprüfbar gewesen, ob die von der Klägerin behauptete „betriebliche Übung“, derartige Verdienstzeiten bei der Berechnung der Wartezeit zu berücksichtigen, tatsächlich nicht existierte. Da das beklagte Bi einen solchen konkreten Sachvortrag jedoch nicht erbrachte, musste das Gericht das Bestehen der behaupteten betrieblichen Übung mit der Folge annehmen, dass die Klägerin schon ab dem 01.01.2021 in ein beamtenähnliches Dienstverhältnis zu übernehmen war.

Der Klageantrag zu 1) war daher vollumfänglich begründet. 114

b) Klageantrag zu 2) 115

Der Klageantrag zu 2) war teilweise begründet. Es war festzustellen, dass das beklagte E verpflichtet ist, die Klägerin seit dem 01.01.2021 nach Besoldungsgruppe A16, Stufe 10, zu vergüten und die entsprechenden Bruttonachzahlungsbeträge ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen. 116

Dies ergab sich aus folgenden Erwägungen: 117

Zwischen den Parteien war nicht im Streit, dass sich die Vergütung der Klägerin nach Übernahme in ein beamtenähnliches Verhältnis grundsätzlich nach dem LBesG N richtet. 118

Nach § 29 Absatz 2 Satz 1 LBesG N wird mit der ersten Ernennung in ein Beamtenverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge im Geltungsbereich dieses Gesetzes ein Grundgehalt der ersten mit einem Grundgehaltsbetrag ausgewiesenen Stufe der maßgeblichen Besoldungsgruppe (Anfangsgrundgehalt) festgesetzt, soweit nicht berücksichtigungsfähige Zeiten nach § 30 Absatz 1 anerkannt werden. 119

Nach § 30 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 LBesG N werden als derartige berücksichtigungsfähige Zeiten unter anderem solche Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit anerkannt, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 31) oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften. 120

Hieraus ergibt sich die Anerkennung der gesamten Beschäftigungszeit der Klägerin beim beklagten E, einer öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaft. 121

Zu addieren sind die von Beklagtenseite unstreitig gestellten, anrechenbaren 2 Jahre und 6 Monate für Studium und Schulausbildung sowie 3 Jahre und 3 Monate für leistungsbezogene vorzeitige Stufenaufstiege, insgesamt also weitere 5 Jahre und 9 Monate. 122

Dies führte dazu, dass die Klägerin ausweislich der Anlage 1 und Anlage 6 LBesG N - Landesbesoldungsordnung A ab dem 01.01.2021 einen Anspruch hat auf Zahlung der Differenzbeträge der Entgeltgruppen EG 15Ü, Stufe 5, und Besoldungsgruppe A16, Stufe 10. 123

Weshalb das beklagte E die Ansicht vertrat, dass allein die Inhalte des § 30 Absatz 1 Satz 2 LBesG N – offenbar nicht jedoch die weiteren Regelungen des § 30 LBesG N – einschlägig seien, erschloss sich nicht und konnte auch nicht nachvollziehbar dargelegt werden. Dass dies möglicherweise in der Vergangenheit von Beklagtenseite aus so praktiziert wurde, begründet keinen dahingehenden Anspruch. 124

Soweit die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Klägerin eine Vergütung nach der höchsten Stufe – der Stufe 12 – begehrte, war die Klage entsprechend abzuweisen. Denn 125

die Klägerin selber führte aus, dass sie nicht „hinreichend sicher vorhersehen“ konnte, ob die beantragte Erfahrungsstufe korrekt sei, sie jedoch „voraussichtlich“ Stufe 12 begehren könne. Gleichzeitig gestand sie ein, dass sich die Festsetzung der Erfahrungsstufe nach den Vorschriften des LBesG in Verbindung mit der Landesbesoldungsordnung A ergebe. Bei Anwendung dieser Vorschriften ergibt sich jedoch – wie dargelegt - nur ein Anspruch auf Erfahrungsstufe 10. Die Klage war daher entsprechend teilweise abzuweisen.

III) Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Absatz 6 ArbGG, 91,92 Absatz 2 Nr. 1 ZPO. Als unterlegene Partei hat das beklagte E die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Soweit das Gericht der Höhe nach dem klägerischen Begehren nicht vollends zusprach, wurde die Vorschrift des § 92 Absatz 2 Nr. 1 ZPO angewandt. 126

IV) Gründe für die Zulassung der Revision im Sinne des § 72 Absatz 2 ArbGG waren nicht gegeben. Keine der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung. Die Rechtsfragen berühren auch nicht wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit. Ferner lagen keine Gründe vor, die die Zulassung wegen einer Abweichung von der Rechtsprechung eines der in § 72 Absatz 2 Nr. 2 ArbGG angesprochenen Gerichte rechtfertigen würde. 127

Das Gericht hatte letztlich nur zu beurteilen, ob die Klägerin in ihrem Einzelfall aufgrund einer praktischen Handhabung einen Anspruch aus dem Grundsatz der allgemeinen Gleichbehandlung hat. Dass dieser Grundsatz auch gegenüber dem Erzbistum Anwendung findet, ist für die vorliegende Konstellation bereits höchstrichterlich entschieden, so dass sich hieraus ebenfalls keine allgemeine Bedeutung ableiten ließ. 128