

Aktenzeichen: 4 AZR 203/89
Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 30. August 1989
- 4 AZR 203/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 14. Juli 1988
Aachen - 5 Ca 114/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. Dezember 1988
Köln - 8 Sa 1060/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Pastoralreferenten

Gesetz: BGB § 611 Kirchendienst; Kirchliche Arbeits- und
Vergütungsordnung (KAVO)

Leitsätze:

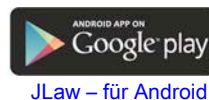
K e i n e

Hinweise des Senats:

Eingruppierung nach der Kirchlichen Arbeits- und
Vergütungsordnung; Eingruppierung eines Pastoral-
referenten; Voraussetzungen der VergGr. K II
Fallgruppe 1.1.3 KAVO



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



4 AZR 203/89

8 Sa 1060/88 Köln

Verkündet am
30. August 1989

Im Namen des Volkes!

Urteil

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 30. August 1989 durch den



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und Hauk für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 15. Dezember 1988 - 8 Sa 1060/88 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist seit dem 1. September 1980 als Pastoralreferent bei dem Bistum beschäftigt. Gemäß § 2 des Anstellungsvertrages vom 6. Mai 1980 gelten, soweit nichts anderes vereinbart ist, für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT, Land NW) in der jeweiligen Fassung. Weiter heißt es in § 2 :

"Die Vertragsschließenden sind darin einig, daß zu einem späteren Zeitpunkt die kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) Grundlage des Arbeitsverhältnisses und Bestandteil des Arbeitsvertrages werden soll".

Nach § 3 des Anstellungsvertrages wurde der Kläger in VergGr. IV a KAVO eingestuft. Mit Datum vom 1. September 1980 erteilte der Bischof dem Kläger den Auftrag, als Pastoralreferent im Bistum tätig zu sein. Mit Schreiben vom



- 3 -

21. Juli 1983 teilte das beklagte Bistum dem Kläger mit, daß er gemäß einer Verfügung des Generalvikars vom 5. Juli 1983 mit Wirkung vom 1. Januar 1982 in die VergGr. III BAT eingruppiert werde und nach zehnjähriger Bewährungszeit, die am 1. September 1980 begonnen habe, eine Höhergruppierung in VergGr. II a BAT in Betracht komme. Am 17. Dezember 1986 teilte das Generalvikariat dem Kläger mit, daß die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung für die (Erz-) Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn geändert und ergänzt und in einem neu eingefügten § 60 a KAVO festgelegt sei, daß Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1985 in einem Arbeitsverhältnis zum Bistum gestanden haben und deren Arbeitsverhältnis über den 1. Januar 1986 hinaus fortbesteht, Anspruch auf Umstellung ihres Einzelarbeitsvertrages unter Wahrung des Besitzstandes auf die KAVO haben. Die Umstellung würde sich beim Kläger dahingehend auswirken, daß er statt bisher 4.504,71 DM brutto monatlich nach VergGr. III BAT (einschließlich Ortszuschlag und allgemeiner Zulage) künftig 4.613,03 DM brutto monatlich nach VergGr. K III KAVO (einschließlich Ortszuschlag und Zulage) erhalte.

Der Kläger erklärte sich grundsätzlich mit einer Umstellung seines Arbeitsverhältnisses auf die KAVO einverstanden, machte aber geltend, er sei als Pastoralreferent in VergGr. K II Fallgruppe 1.1.3 KAVO einzugruppieren.

In VergGr. K II Fallgruppe 1.1.3 KAVO sind eingruppiert:

"Pastoralreferenten nach zweijähriger Tätigkeit
als Pastoralassistent in Vergütungsgruppe K III - Fall-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



gruppe 1.1.3 - und erfolgreichem Abschluß der zweiten Dienstprüfung".

In VergGr. K III Fallgruppe 1.1.3 KAVO sind eingruppiert:

"Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule

- a) mit Diplom und nach einjährigem Vorbereitungsdienst mit erfolgreichem Abschluß der ersten Dienstprüfung
- oder
- b) mit 2. Staatsexamen für den Religionsunterricht in der Sekundarstufe II und Ergänzungstudium mit pastoraltheologischer Zielrichtung nach einjährigem Vorbereitungsdienst".

Diese Tätigkeitsmerkmale der VergGr. K II und K III gelten inhaltlich seit 1. Januar 1980 (vgl. Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Aachen vom 15. August 1979, Nr. 107 S. 65 f.).

Der Kläger hat keine abgeschlossene theologische Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule (Diplom-Theologe oder 2. Staatsexamen im Fach Religion für die Sekundarstufe II), verrichtet aber die üblichen Tätigkeiten eines Pastoralreferenten.

Der Kläger ist der Ansicht, er sei wegen der von ihm ausgeübten Tätigkeit in VergGr. K II Fallgruppe 1.1.3 KAVO eingruppiert, weil allein diese Vergütungsgruppe die Tätigkeit der Pastoralreferenten erwähne. Außerdem sehe § 60 a KAVO die Wahrung des bisherigen Besitzstandes bei der Umstellung von BAT auf KAVO vor, so daß einzig ausschlaggebend bleibe, ob der Kläger bislang als Pastoralreferent beschäftigt worden sei. Selbst wenn man die Vergütungsordnung zur KAVO als lückenhaft ansehe, weil sie keine



- 5 -

ausdrückliche Regelung für Pastoralreferenten ohne Diplom in Theologie und ohne 2. Staatsexamen in Religion für die Sekundarstufe II enthalte, ergebe sich nichts anderes, weil diese Regelungslücke zu Lasten des beklagen Bistums gehe.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

das beklagte Bistum zu verurteilen, den Kläger im Rahmen der Umstellung des Arbeitsverhältnisses auf die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung nach Besoldungsgruppe K II Fallgruppe 1.1.3 zu vergüten.

Das beklagte Bistum hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es ist unter Hinweis auf § 20 Abs. 2 Unterabs. 5 KAVO der Ansicht, eine Eingruppierung in VergGr. K II KAVO komme nicht in Frage, weil der Kläger die Ausbildungsvoraussetzung nicht erfülle. § 20 Abs. 2 Unterabs. 5 KAVO stimme mit § 22 Abs. 2 Unterabs. 5 BAT überein. Da nach der Präambel zur KAVO bei Übereinstimmung von Bestimmungen der KAVO mit denen des BAT diese in gleicher Weise ausgelegt werden, sei der Kläger in entsprechender Anwendung der Empfehlung der 2./67 TdL-Mitgliederversammlung vom 19. April 1967 in VergGr. K III - nämlich eine Stufe niedriger - eingruppiert. Dies entspreche außerdem der Eingruppierungsregelung in I c der Anlage 1 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der Berufungsinstanz hat der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt, die Berufung mit folgender Maßgabe zurückzuweisen:



Es wird festgestellt, daß das beklagte Bistum verpflichtet ist, an den Kläger mit Wirkung ab 1. Januar 1986 Vergütung nach VergGr. K II Fallgruppe 1.1.3 der Anlage 1 zur KAVO zu zahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Bistums das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den in zweiter Instanz gestellten Antrag unter Wegfall der Fallgruppe 1.1.3 weiter. Das beklagte Bistum beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision war zurückzuweisen. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß dem Kläger ein Anspruch auf Vergütung nach der begehrten VergGr. K II der Anlage 1 zur KAVO nicht zusteht. Nachdem der Kläger in der Revisionsinstanz klar gestellt hat, daß er in Wirklichkeit den in zweiter Instanz gestellten Feststellungsantrag für die Zeit ab 1. Januar 1986 stellen will und nicht Vergütung nach einer bestimmten Fallgruppe verlangt, wie dies § 20 Abs. 1 KAVO auch vorsieht, bestehen gegen die Zulässigkeit der vom Kläger erhobenen Klage keine Bedenken mehr.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger mit der Umstellung seines Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 des Arbeitsvertrages vom 6. Mai 1980 auf die Regelungen der KAVO einverstanden. Das entspricht § 60 a Abs. 1 KAVO, wonach Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1985 in einem Arbeitsverhältnis zum Bistum gestanden haben und deren Arbeitsverhältnis über den



1. Januar 1986 hinaus fortbesteht, Anspruch auf Umstellung des Einzelarbeitsvertrages auf die KAVO haben. Nach § 20 Abs. 2 Unterabs. 1 KAVO ist der Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dabei ist zwischen den Parteien unstreitig, daß der Kläger die Tätigkeit eines Pastoralreferenten ausübt. Der Anspruch auf die vom Kläger begehrte VergGr. K II als Pastoralreferent setzt aber nach den Tätigkeitsmerkmalen eine zweijährige Tätigkeit in VergGr. K III voraus. Dazu nimmt das Landesarbeitsgericht zutreffend an, daß die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen K III und K II KAVO aufeinander aufbauen, so daß zunächst das Vorliegen der allgemeinen und sodann das der qualifizierenden Merkmale zu überprüfen ist (BAGE 51, 59, 71 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975 m. w. N.). Zwischen den Parteien ist aber unstreitig und vom Landesarbeitsgericht entsprechend festgestellt, daß der Kläger keine abgeschlossene theologische Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule im Sinne der VergGr. K III KAVO hat und auch die weiteren Ausbildungsvoraussetzungen der VergGr. K III fehlen. Zutreffend geht deshalb das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Kläger die Voraussetzungen für die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. K II nicht erfüllt. Dazu bestimmt § 20 Abs. 2 Unterabs. 5 KAVO ausdrücklich, daß auch die Anforderungen an die Voraussetzungen in der Person des Mitarbeiters erfüllt sein müssen. Das gilt allgemein, weil auch die Ausbildungsvoraussetzungen echte Tätigkeitsmerkmale darstellen.

Soweit in Vergütungsordnungen solche Ausbildungsvorausset-



zungen durch anderweit erworbene gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen bei entsprechender Tätigkeit ersetzt werden können, wird das für die sogenannten sonstigen Angestellten ausdrücklich festgelegt. Eine solche Regelung fehlt aber für die Vergütungsgruppen K II und K III KAVO für den Pastoraldienst. Mit Recht weist das Landesarbeitsgericht bereits darauf hin, daß in anderen Vergütungsgruppen, insbesondere im allgemeinen Verwaltungsdienst, auch sonstige Angestellte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen und entsprechender Tätigkeit ausdrücklich aufgeführt sind, was hier in der vom Kläger begehrten Vergütungsgruppe nicht der Fall ist. Diese Fallgruppen für den Verwaltungsdienst sind aber keine allgemeinen Fallgruppen und insbesondere auch keine Auffangfallgruppen, aufgrund derer der Kläger als sonstiger Mitarbeiter mit entsprechenden gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen eingruppiert werden könnte. Vielmehr unterscheidet die KAVO ausdrücklich zwischen den verschiedenen Diensten, nämlich einmal dem pastoralen Dienst, dann der Verwaltung, weiter dem liturgischen Dienst, dem Bildungswesen und Beratung und dem Sozial- und Erziehungsdienst. Irgendwelche allgemeinen Fallgruppen, auf die zurückgegriffen werden könnte, wenn eine eigenständige Regelung fehlt, gibt es damit nicht. Insbesondere enthält die KAVO auch keine allgemeine Regelung für den sonstigen Innendienst, wie dies etwa im BAT der Fall ist, sondern unterscheidet streng zwischen pastoralem Dienst und allgemeinem Verwaltungsdienst. Ein Rückgriff auf allgemeine Fallgruppen und sonstige Regelungen über Angestellte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen und entsprechender Tätigkeit ist daher nicht möglich.



Entgegen der Auffassung des Klägers kann eine der VergGr. K II KAVO entsprechende Vergütung auch nicht deshalb verlangt werden, weil er vom beklagten Bistum zum Pastoralreferenten in Kenntnis der Tatsache, daß er die entsprechenden Voraussetzungen nicht erfülle, bestellt worden ist. Zwar sind Pastoralreferenten sonst in der Vergütungsordnung nirgends erwähnt. Vergütung nach VergGr. K II KAVO erhalten aber nur Pastoralreferenten mit entsprechender Ausbildung. Damit sind Tätigkeitsmerkmale festgelegt und wird nicht etwa nur eine Dienstpostenbeschreibung gegeben, wie dies der Fall wäre, wenn nur eine Tätigkeitsbeschreibung ohne Ausbildungsvoraussetzungen als Tätigkeitsmerkmal festgelegt worden wäre. Deshalb kann auch nicht davon ausgegangen werden, daß das beklagte Bistum für die Vergütung auf die Ausbildungsanforderungen verzichtet habe, weil der Kläger trotz fehlender Voraussetzungen zum Pastoralreferenten bestellt worden sei. Im Arbeitsvertrag wurde der Kläger deshalb nicht in VergGr. K II oder VergGr. K III KAVO eingruppiert, sondern vielmehr vereinbart, daß der Kläger in VergGr. IV a KAVO eingestuft werde. Mit Wirkung vom 1. Januar 1982 wurde dem Kläger dann Vergütung nach VergGr. III BAT gewährt. Schon daraus ist ersichtlich, daß er nicht als Pastoralreferent im Sinne von VergGr. K II KAVO angesehen worden ist. Insoweit ist auch entgegen der Auffassung des Klägers unbeachtlich, daß der Kläger kirchenrechtlich wirksam ein Kirchenamt übertragen erhielt, weil sich daraus nichts für die Vergütung des Klägers unmittelbar herleiten läßt. Diese richtet sich vielmehr nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien, so daß der Kläger nach § 20 KAVO nur Anspruch auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe erheben kann, deren Tätigkeitsmerkmale er erfüllt.



Die begehrte Vergütung nach VergGr. K II KAVO steht dem Kläger aber auch nicht im Wege einer Lückenausfüllung zu. Dazu bestimmt Ziffer 3 der Allgemeinen Bestimmungen Teil I der Anlage 1 zur KAVO:

"Sind für Mitarbeiter in Teil II keine Tätigkeitsmerkmale vorhanden, sollen sie in entsprechender Anwendung der Vergütungssystematik dieser Ordnung, gegebenenfalls unter Zuhilfenahme der Tätigkeitsmerkmale der Anlage 2 zu den AVR, in eine Vergütungsgruppe gemäß Teil II eingruppiert werden."

Auch danach sind aber Tätigkeitsmerkmale für Pastoralreferenten ohne entsprechende Ausbildung nicht festgelegt. Selbst wenn also insoweit eine Lücke besteht, kann sie nicht dahin ausgefüllt werden, daß auch Pastoralreferenten ohne entsprechende Ausbildung ebenso wie Pastoralreferenten mit Ausbildung vergütet werden. Die Anforderungen an die Ausbildung zum Pastoralreferenten sind so gestaltet, daß damit besondere und vertiefte Kenntnisse vermittelt werden. Damit werden erhöhte Anforderungen an den Pastoralreferenten mit Ausbildung gestellt, die nur mit dem Nachweis der entsprechenden Ausbildung erfüllt werden. Die Vergütungsordnung sieht deshalb in dem entsprechenden Nachweis ein zusätzliches Erfordernis, das sich auch auf die Tätigkeit auswirkt. Gerade weil insoweit ein Merkmal für die sonstigen Angestellten mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen fehlt, muß die Tätigkeit ohne entsprechende Ausbildung niedriger bewertet werden als die den Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Tätigkeit eines Pastoralreferenten. Unter diesen Umständen ist es nicht zu beanstanden, wenn in entsprechender Anwendung der Anlage 1 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den AVR wegen fehlen-



- 11 -

der Ausbildungsvoraussetzungen die Vergütung eine Gruppe niedriger festgelegt worden ist.

Die Kosten der Revision waren dem Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO aufzuerlegen.

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Freitag
Dr. Börner H. Hauk





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)