

Aktenzeichen: 4 AZR 577/96

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 28. Januar 1998

- 4 AZR 577/96 -

I. Arbeitsgericht

Herne

Urteil vom 06. Februar 1996

- 2 Ca 2943/95 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamm

Urteil vom 09. Juli 1996

- 7 Sa 454/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung: Stellvertretende Kindertagesstättenleiterin

Gesetz:

KAVO § 20 Abs. 2 Unterabs. 2; VergGr. K V c Fallgr. 5.1.2, VergGr. K V b Fallgr. 5.1.3.2, VergGr. K IV b Fallgr. 5.1.3.3, VergGr. K IV b Fallgr. 5.1.3.4 Anlage 1 zur KAVO; BGB §§ 315, 317; Anlage 1 a (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) VergGr. V c Fallgr. 11, VergGr. V b Fallgr. 8, VergGr. IV b Fallgr. 5, 6, 3, VergGr. IV a Fallgr. 3, 5 zum BAT/VKA; GG Art. 3 Abs. 1; CIC Can. 231 § 2

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu Senatsurteil vom 28. Januar 1998 - 4 AZR 491/96 - zur Veröffentlichung vorgesehen

Eingruppierung einer stellvertretenden Kindertagesstättenleiterin nach der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (rheinisch-westfälischer Teil) und Paderborn; Inhaltskontrolle Kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen und Vergütungsordnungen; Grundsatz der Lohngerechtigkeit, Can. 231 § 2 CIC



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 577/96

7 Sa 454/96 Hamm

Verkündet am
28. Januar 1998

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gem. § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung am 28. Januar 1998 durch den Richter Schneider
als Vorsitzenden, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie die
ehrenamtlichen Richter Kiefer und Seifner für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. Juli 1996 - 7 Sa 454/96 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin ab 1. Januar 1991 Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. K IV b KAVO und mit Wirkung vom 1. Januar 1995 aufgrund vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe auf eine 6 %ige Vergütungsgruppenzulage hat. Außerdem geht es um 30.103,85 DM brutto nebst Zinsen als Vergütungsdifferenzen für die Zeit vom 1. Januar 1991 bis 31. August 1995.

Die am 8. Mai 1951 geborene Klägerin ist staatlich anerkannte Erzieherin. Seit dem 1. Februar 1989 ist sie in ihrem Beruf für die Beklagte in der von dieser getragenen Kindertageseinrichtung St. L tätig. Leiterin dieser Einrichtung ist die Erzieherin S. S . Die Klägerin erhielt für ihre Tätigkeit zunächst Vergütung nach der VergGr. K VI b KAVO. Zum 1. Januar 1991 wurde ihre Vergütung angehoben. Sie erhielt zunächst Vergütung nach der VergGr. K V c KAVO. Da sie ausdrücklich bestellte Vertreterin der Einrichtungsleitung war, erhielt sie rückwirkend zum 1. Januar 1991 eine Vergütung nach VergGr. K V b KAVO. Mit Wirkung vom 1. Januar 1995 zahlte die Beklagte Vergütung nach der VergGr. K IV b KAVO.



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



Die Kindertageseinrichtung St. L , eine 4-Gruppen-Kindertagesstätte, war zum 1. November 1975 aufgrund der Befreiungsverfügung der Heimaufsicht vom 4. März 1976 für 100 Kinder im Alter von drei bis fünfzehn Jahren geöffnet. Diese Befreiungsverfügung wurde widerrufen erteilt. Mit Schreiben vom 18. Dezember 1979 wurde darauf hingewiesen, daß sich die Platzzahl der Befreiungsverfügung um jeweils fünf Plätze pro Gruppe (von 25 auf 20) verringert, wenn mindestens 50 % der Kinder ganztags betreut werden (sog. Kindertagesstätte). Nachdem die Heimaufsicht beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe im Kalenderjahr 1985 festgestellt hatte, daß in der Kindertagesstätte St. L 40 Ganztagsplätze zur Verfügung gestellt werden und entgegen der jetzt gültigen maximalen Platzzahl von 90 z.Zt. 98 Kinder in der Einrichtung betreut werden, ordnete sie mit Schreiben vom 2. Dezember 1985 an, daß die Platzzahl zum neuen Kindergartenjahr 1986 auf 90 Plätze zu reduzieren sei. Dies wurde befolgt. Seit dieser Zeit ist die Platzzahl der Kindertagesstätte St. L auf 90 Plätze begrenzt. Diese Begrenzung ist u.a. mit der längeren Öffnungszeit von 47,5 Stunden wöchentlich, mit dem Mehraufwand durch die mittägliche Betreuung von Kindern im Alter von drei bis sechs Jahren und mit der sich anschließenden nachmittäglichen Schulaufgabenhilfe für Grund-, Haupt- und Realschüler sowie Gymnasiasten begründet.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Bestimmungen der KAVO in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.



Nachdem die Regional-KODA rückwirkend zum 1. Januar 1991 eine Änderung der KAVO dahingehend beschlossen hatte, daß die ständige Vertreterin der Leiterin einer Tageseinrichtung für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen oder fünf Gruppen grundlegend eine Vergütung entsprechend der VergGr. K IV b KAVO erhalte und nach vierjähriger Tätigkeit eine 6 %ige Vergütungsgruppenzulage, bat die Klägerin am 24. Februar 1992 um rückwirkende Gewährung einer Vergütung entsprechend der VergGr. K IV b KAVO. Zur Begründung wies sie darauf hin, die KAVO enthalte in den Vergütungsgruppen eine Regelungslücke, zumal die besondere pädagogische Belastung und der Betreuungsumfang von Tagesgruppen in der Abstufung der Vergütungsgruppen keine Berücksichtigung gefunden habe. Dies habe eine Ungleichbehandlung zwischen einem reinen Regelkindergarten und einer gemischten Tageseinrichtung für Kinder mit Tagesplätzen zur Konsequenz. Diese sachwidrige Ungleichbehandlung könne nur dahingehend behoben werden, daß sie einer Stellvertreterin in einem Regelkindergarten mit 100 Plätzen gleichgestellt werde.

In dem an die Kindertagesstätte St. L gerichteten Schreiben der Regional-KODA NW - Mitarbeiterseite - vom 3. April 1992 heißt es u.a.:

"Kurz vor den strukturellen Vergütungsänderungen zum 1.1.1991 war es der Mitarbeiterseite gelungen, in der Anlage 1 zur KAVO neben den starren Platzzahlen "mindestens 70", "mindestens 100" die Alternativen "oder 3 Gruppen", "oder 4 Gruppen" für die Eingruppierung der Leiterinnen zu vereinbaren. Diese Neuregelung berücksichtigte auch die ... Problematik (Reduzierung der Plätze).

Im Wege der Strukturänderungen wurden dann aber die Tätigkeitsmerkmale für die Mitarbeiterinnen in Tageseinrichtungen für Kinder insgesamt neu



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



überarbeitet mit dem Ergebnis höherer Eingruppierungen und/oder Zahlung von Vergütungsgruppenzulagen speziell im Erzieherinnenbereich. Dabei hat die Mitarbeiterseite sich dafür eingesetzt, die genannte günstigere Alternative (oder 3/oder 4 Gruppen) in der KAVO beizubehalten. Dem wurde aber von Dienstgeberseite nicht gefolgt, u. a. mit der Begründung, daß sich der Kirchliche Arbeitgeber nun eine Regelung, die über den BAT hinausgeht, nicht leisten kann und will.

Nachdem die Dienstgeberseite in einigen anderen Punkten Zugeständnisse gemacht hatte und nach einer Gesamtabwägung aller Vor- und Nachteile, hat die Mitarbeiterseite schließlich die Ihnen bekannten Änderungen mitgetragen (KODA-Beschluß von 2. September 1991)."

In dem Schreiben des Bischöflichen Generalvikariats - Hauptabteilung Personal - vom 26. April 1993 auch an die Klägerin heißt es u.a.,

"die aufgrund erhöhter pädagogischer Mehrbelastung reduzierte Platzzahl in der Kindertagesstätte St. L um 10 Plätze von 100 Plätzen auf 90 Plätze hat bezüglich ... Eingruppierung die Folge, ... die stellvertretende Leiterin ... hat ... keinen Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage. Die Tätigkeitsmerkmale K IV b 5.1.3.2 und 5.1.3.3 setzen nämlich eine Zahl von 100 Plätzen oder fünf Gruppen voraus.

Ihr Unmut über Ihre schlechtere Eingruppierung, die aus der Reduzierung von Plätzen aus notwendigen pädagogischen Gründen resultiert, ist verständlich.

Die für uns maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale der KAVO machen jedoch die Eingruppierung der Leiterin und der stellvertretenden Leiterin an der Zahl der genehmigten Plätze bzw. der Gruppen fest. Unterschiedliche pädagogische Anforderungen bei der Führung einer Einrichtung mit altersgemischten Gruppen und Ganztagsbetreuung finden keine Berücksichtigung.

Dies mag Ihnen ungerecht erscheinen, aus Gründen der Gleichbehandlung aller Kindergartenleitungen im Erzbistum Paderborn sehen wir uns nicht in der Lage, bis zu einer Änderung der Tätigkeitsmerkmale Ausnahmen zu machen. Hierfür bitten wir um Ihr Verständnis."



Die Klägerin rief den Schlichtungsausschuß zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen in P an. Im Protokoll über die mündliche Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß vom 19. Dezember 1994 heißt es u.a.:

"Da auch der Schlichtungsausschuß nicht ausschließen kann, daß die in Frage stehende Regelung und insbesondere die Entscheidung im vorliegenden Fall nicht dem Gerechtigkeitsprinzip entspricht, ergeht folgender Vorschlag:

1. Das Erzbischöfliche Generalvikariat prüft die Rechtmäßigkeit der in Rede stehenden Regelung der KAVO und unternimmt ggfs. die erforderlichen Schritte, eine Änderung herbeizuführen.
2. Gemeindeverband und Arbeitgeber prüfen unabhängig vom angestrebten Änderungsverfahren nach 1, ob nicht aufgrund der Gegebenheiten vor Ort nach dem Grundsatz "im Zweifel für den Antragsteller" die beantragte Höhergruppierung erfolgen kann.
3. Die Antragstellerinnen wenden sich erneut an die Regional-KODA NW - Mitarbeiterseite - mit dem Ziele, in dieser Sache mit der Arbeitgeberseite wieder ins Gespräch zu kommen und überzeugend auf die Widerrechtlichkeit dieser Bestimmung hinzuweisen."

Nachdem die Beklagte "die Höhergruppierung nicht vorgenommen" hatte, begehrt die Klägerin mit der beim Arbeitsgericht am 5. September 1995 eingegangenen Klage Vergütung entsprechend der VergGr. K IV b KAVO rückwirkend zum 1. Januar 1991. Sie hat die Auffassung vertreten, die Nichtberücksichtigung der VergGr. K IV b KAVO ab 1. Januar 1991 und der Vergütungsgruppenzulage ab 1. Januar 1995 verstoße gegen den Grundsatz der Lohngerechtigkeit sowie gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung bei objektiv gleicher/gleichwertiger Tätigkeit. Die Platz- oder Gruppenzahl dürfe nicht allein Anknüpfungspunkt für die jeweilige Vergütungsgruppe sein. Dann bleibe unberücksichtigt, daß die von der Klägerin ge-



- 7 -

meinsam mit der Erzieherin S geleitete Tagesstätte eine besondere Betreuungsaufgabe erfordere und daß ausschließlich diese Erweiterung des Betreuungsumfangs zur reduzierten Platzzahl geführt habe.

Die Klägerin hat der Sache nach beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. an die Klägerin 30.103,85 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag ab dem Zeitpunkt der Zustellung zu zahlen,
2. an die Klägerin mit Wirkung ab dem 1. September 1995 die Vergütung nach der VergGr. K IV b Stufe 10 KAVO zzgl. 6 % Vergütungsgruppenzulage von K IV b Stufe 4 KAVO zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält nach erfolglosen Bemühungen um Refinanzierung der von der Klägerin begehrten Vergütung bei der Stadt H einen Anspruch der Klägerin für nicht gegeben. Auch im Bundes-Angestellentarifvertrag richte sich die Eingruppierung nach der Zahl der durchschnittlich belegten Kindergartenplätze. Die Regelung im öffentlichen Dienst sei außer jeder Diskussion. Aufgrund der durch die KAVO vorgegebenen Tätigkeitsmerkmale sei nur die bisherige Eingruppierung möglich. Von einer willkürlichen Gestaltung der Vergütungsgruppen könne nicht ausgegangen werden.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet.

I. Die Klage ist zulässig.

1. Soweit die Verurteilung der Beklagten begehrt wird, an die Klägerin mit Wirkung vom 1. September 1995 Vergütung entsprechend der VergGr. K IV b KAVO zuzüglich 6 % Vergütungsgruppenzulage von K IV b Stufe 4 zu zahlen, handelt es sich der Sache nach um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes allgemein üblich ist und auch für den Bereich der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (rheinisch-westfälischer Teil) und Paderborn keinen prozeßrechtlichen Bedenken begegnet (vgl. z.B. Urteil des Senats vom 26. Juli 1995 - 4 AZR 318/94 - AP Nr. 8 zu § 12 AVR Caritasverband, zu I der Gründe, m.w.N.). Das gilt auch, soweit lediglich die Feststellung begehrt wird, daß ab einem bestimmten Zeitpunkt eine Vergütungsgruppenzulage zu zahlen sei (vgl. Urteil des Senats vom 25. September 1996



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 AZR 195/95 - AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT Sozialarbeiter, zu I der Gründe, m.w.N.).

2. Die Zahlungsklage ist zulässig. Mit dem Hinweis in der Klageschrift, es handele sich bei dem geltend gemachten Betrag um die Vergütungsdifferenz für die Zeit vom 1. Januar 1991 bis 31. August 1995, ist der Streitgegenstand hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).

II. Die zulässige Klage ist unbegründet.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. K IV b KAVO seit 1. Januar 1991 und damit auch nicht auf die für die Zeit vom 1. Januar 1991 bis 31. August 1995 im Wege der Leistungsklage geltend gemachten Vergütungsdifferenzen und auf die Vergütungsgruppenzulage i.S.d. VergGr. K IV b Fallgr. 5.1.3.3 der Anlage 1 zur KAVO.

1. Auf das Arbeitsverhältnis ist die KAVO in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt Kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen keine normative Wirkung zu. Sie finden nur kraft einzelarbeitsvertraglicher Bezugnahme auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung (zuletzt Urteil des Senats vom 24. September 1997 - 4 AZR 452/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Das gilt auch für die KAVO. Eine solche Vereinbarung liegt hier vor. Die Parteien haben am 14. Dezember 1995 übereinstimmend zu Protokoll erklärt, "daß in dem



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



- 10 -

schriftlichen Arbeitsvertrag der Klägerin eine Klausel enthalten ist, wonach die KAVO in ihrer jeweiligen Fassung auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommt (§ 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrages)". Das entspricht dem "Musterarbeitsvertrag gemäß § 3 Abs. 1 KAVO", der als Anlage 2 dem Teil I der KAVO beigegeben ist. Ist die KAVO im Arbeitsvertrag vereinbart, kommt es nicht darauf an, ob die KAVO auch ohne eine solche Vereinbarung angesichts der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GO) vom 22. September 1993 (NZA 1994, 112 = NJW 1994, 1394), die mit normativer Kraft per 1. Januar 1994 umgesetzt wurde, auf dem Hintergrund des Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV und der Art und Weise des Zustandekommens der kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen wirksam würde (so Thüsing, RdA 1997, 163, 165 ff., ders. Anm. zu BAG Urteil vom 6. November 1996 - 5 AZR 334/95 - AP Nr. 1 zu § 10a AVR Caritasverband = EzA § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe Nr. 16, Ziff. III Abs. 2, S. 17, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, jew. m.w.N.; vgl. dazu auch Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 186 X, S. 1577 ff. sowie Dütz in: Tarifaautonomie für ein neues Jahrhundert, Festschrift für Schaub, 1998, S. 157, 172, der die normative Wirkung der kollektiven kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen [KODA-Ordnungen im katholischen und Arbeitsrechtsregelungsgesetze im evangelischen Bereich] auf die Arbeitsverhältnisse aus den Verfassungsrecht ausführenden und jedenfalls analog heranzuziehenden §§ 112 BPersVG, 118 Abs. 2 BetrVG sowie aus den in neuen Arbeitsrechtsgesetzen enthaltenen Kirchenklauseln, z.B. § 6 Abs. 3 BeschFG, § 21 a Abs. 3 JArbSchG, § 7 Abs. 4 ArbZG, § 3 Abs. 1 Satz 1 AltersteilzeitG ableitet).



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



b) Die Auslegung der im Arbeitsvertrag enthaltenen Verweisung auf die KAVO in der jeweils geltenden Fassung ergibt, daß für die Eingruppierung der Klägerin unabhängig von der bei Vertragsabschluß festgelegten Vergütungsgruppe jeweils die einschlägigen Bestimmungen der KAVO maßgeblich sein sollen. Es ist nämlich, wie der Senat in seinem Urteil vom 12. Dezember 1990 (- 4 AZR 306/90 - AP Nr. 1 zu § 12 AVR Diakonisches Werk) ausführlich begründet hat, davon auszugehen, daß eine Verweisung auf die KAVO in ihrer jeweils geltenden Fassung nur widerspiegeln soll, was nach der KAVO rechtens ist. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte muß bei Vorliegen einer solchen Verweisung angenommen werden, daß die Vertragsparteien haben zum Ausdruck bringen wollen, daß sich die Vergütung jeweils nach der Vergütungsgruppe richten soll, deren Voraussetzungen der Arbeitnehmer mit seiner Tätigkeit erfüllt. Wegen dieser dynamischen Verweisung steht die Tatsache, daß die Regional-KODA rückwirkend zum 1. Januar 1991 eine Änderung der KAVO beschlossen hatte, nach der die ständige Vertreterin der Leiterin einer Tageseinrichtung von Kindern mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen oder vier Gruppen nach vierjähriger Bewährung VergGr. K IV b KAVO, die ständige Vertreterin der Leiterin einer Tageseinrichtung für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen oder mindestens fünf Gruppen eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 % der Grundvergütung der Stufe 4 der VergGr. K IV b KAVO nach vierjähriger Bewährung erhalten, der arbeitsvertraglichen Geltung dieser Änderung nicht entgegen, obwohl der Arbeitsvertrag wesentlich früher abgeschlossen worden war. Von daher ist den "Bedenken" der Revision, die Wirksamkeit der Jeweiligkeitsklausel be-



zöglich der KAVO aus der einzelvertraglichen Vereinbarung der Parteien ungeprüft zu lassen, Rechnung getragen. Die Revision verweist darauf, die Regelungen der KAVO bedürften zu ihrer Anwendung der Zustimmung des Erzbischofs und seien damit keine auf paritätischer Ebene ausgehandelten kollektiven Arbeitsbedingungen. Selbst wenn im Einzelfall der Bischof entscheiden sollte (vgl. Thüsing, RdA 1997, 163, 169), ist damit für die Frage der Wirksamkeit der dynamischen Verweisung nichts gewonnen: Denn auch im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages bestanden im gesamten Bereich der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland Regelungen, die die gleichberechtigte Mitwirkung der Mitarbeiter an der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts sichern sollten. Die Ausgestaltung des dritten Weges ist indessen zugunsten der Parität verstärkt worden, wie z.B. die Einführung des ordentlichen Kündigungsschutzes für die Kommissionsmitglieder zeigt, z.B. § 8 b Bistums-/Regional-KODA-Ordnungen, der allerdings nicht für die Region Nordrhein-Westfalen gilt. Insoweit verweist § 5 Abs. 9 der Regional-KODA-Ordnung auf "die Rechtsstellungs- und Kostenordnung ..., die Bestandteil dieser Ordnung ist". In der "Ordnung über die Rechtsstellung der Mitglieder der Regional-KODA für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn und die Erstattung von Kosten (Rechtsstellungs- und Kosten0) vom 20. März 1992 (Bistum Essen: ABl vom 3. Juni 1992 S. 57; Frey/Bahles, Dienst- und Arbeitsrecht in der katholischen Kirche, Bd. 3, Ziff. 7.6.3) ist die ordentliche Kündigung in der Regel ausgeschlossen, und zwar auch innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit (§ 2 Abs. 2).



2. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt damit davon ab, ob mindestens die Hälfte der die Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllenden Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der von ihr in Anspruch genommenen VergGr. K IV b der Anlage 1 zu der KAVO entspricht (§ 20 Abs. 2 Unterabs. 2 KAVO).

a) Damit ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen. Diesen hat der Senat verstanden als eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten (BAGE 51, 59; 51, 282; 51, 356 = AP Nr. 115, 116 und 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975; st. Rspr. des Senats). Dabei ist es zwar rechtlich möglich, daß die gesamte Tätigkeit des Angestellten i.S.d. KAVO nur einen Arbeitsvorgang bildet, wenn der Aufgabenkreis nicht weiter aufteilbar und nur einer einheitlichen rechtlichen Bewertung zugänglich ist (vgl. Senatsurteile vom 30. Januar 1985 - 4 AZR 184/83 - AP Nr. 101 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und vom 23. Februar 1983 - 4 AZR 222/80 - BAGE 42, 29 = AP Nr. 70 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Tatsächlich trennbare Tätigkeiten mit unterschiedlicher Wertigkeit können jedoch nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden (vgl. Senatsurteile vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - AP Nr. 172 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und vom 20. März 1991 - 4 AZR 471/90 - AP Nr. 156 zu §§ 22, 23 BAT 1975).



b) Weder das Arbeitsgericht noch das Landesarbeitsgericht haben solche Arbeitsvorgänge gebildet. Das ist jedoch unschädlich, da der Senat die Arbeitsvorgänge selbst bestimmen kann (Urteil des Senats vom 21. Oktober 1992 - 4 AZR 69/92 - AP Nr. 164 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.). Die dazu erforderlichen Tatsachenfeststellungen durch die Vorinstanzen liegen vor. Danach ist die Tätigkeit der Klägerin als ausdrücklich bestellte Vertreterin der Leiterin der Kindertagesstätte als ein großer Arbeitsvorgang anzusehen, gleich, ob sie als stellvertretende Leitung einer Tageseinrichtung für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen - so die Beklagte - oder als stellvertretende Leitung einer Tageseinrichtung für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen - so die Klägerin - zu werten ist. In dem einen wie in dem anderen Fall hat die Klägerin eine Funktion zu erfüllen. Alle Aufgaben dieser stellvertretenden Leitungstätigkeit - gleich wie sie nach der KAVO zu bewerten ist - dienen einem Arbeitsergebnis, nämlich der Betreuung der ihr anvertrauten Kinder und der Leitung der Kindertagesstätte im Bedarfsfalle. Es handelt sich um eine Daueraufgabe. Die ständige Vertretung betrifft die Vertretung des unmittelbaren Vorgesetzten und ist nicht auf die Abwesenheit des Vertretenen beschränkt. Vielmehr muß der ständige Vertreter seine Tätigkeit auch ausüben, wenn sich der Vertretene im Dienst befindet, aber gerade nicht "greifbar" ist, weil er mit anderen (Leitungs-)Tätigkeiten beschäftigt ist. Die Aufgabe der ständigen Vertretung wird während der gesamten Arbeitszeit ausgeübt. Sie bildet daher einen einzigen großen Arbeitsvorgang. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats zur ständigen Vertretung (vgl. z.B. Urteile vom 27. Mai 1981 - 4 AZR 1079/78 - AP Nr. 44 zu §§ 22, 23



BAT 1975; vom 18. Februar 1981 - 4 AZR 993/78 - AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 BAT Sparkassenangestellte).

3. Für die Eingruppierung der Klägerin kommen damit folgende Vergütungsgruppen der Anlage 1 zur KAVO in der ab 1. Januar 1991 geltenden Fassung in Betracht:

Vergütungsgruppe	Fallgruppe	Eingruppierung und Vergütungsgruppenzulage bei Bewährung nach § 21 a; sonstige Vergütungsgruppenzulagen
K V c	5.1.2	Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Leiterin einer Tageseinrichtung für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen ¹⁴⁾ oder mindestens zwei Gruppen; die Erzieherin erhält, soweit keine andere Eingruppierung vorgesehen ist, eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 % der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe K V c
K V b	5.1.3.2	Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Leiterin einer Tageseinrichtung für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen ¹⁴⁾ oder mindestens vier Gruppen
K IV b	5.1.3.3	Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung als ausdrücklich bestellte Vertreterin der Leiterin einer Tageseinrichtung für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen ¹⁴⁾ oder mindestens vier Gruppen
		K IV b 9.5.1.3.2 nach 4 Jahren Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 % der Grundvergütung der Stufe 4 der Ver-



rin einer Tageseinrichtung für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen¹⁴⁾ oder mindestens fünf Gruppen

gütungsgruppe K IV b nach 4 Jahren (§ 21 a)

K IV b 5.1.3.4 Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Leiterin einer Tageseinrichtung für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen¹⁴⁾ oder mindestens sechs Gruppen

K IV a 9.5.1.3.4 nach 4 Jahren

In "Teil III Erläuterungen" der Anlage 1 zur KAVO lautet die Nummer 14) wie folgt:

"Zur Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorausgegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu zulegen."

4. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Klägerin sei nicht ausdrücklich bestellte Vertreterin der Leiterin einer Tageseinrichtung für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen oder mindestens fünf Gruppen. Sie erfülle daher nicht die Voraussetzungen der VergGr. K IV b Fallgruppe 5.1.3.3 und habe daher auch keinen Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage nach vierjähriger Bewährung.

Darin ist dem Landesarbeitsgericht zu folgen.

a) Die von der Klägerin vertretungsweise geleitete Tageseinrichtung für Kinder hat 90 Plätze oder vier Gruppen. Nach dem in



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



erster Linie zu berücksichtigenden Wortlaut (vgl. BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung) kann die von der Klägerin vertretungsweise geleitete Kindertagesstätte nicht mit einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen gleichgestellt werden. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, mit einer solchen Gleichsetzung werde in das Selbstbestimmungsrecht des Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV eingegriffen. Denn die KAVO eröffne diese Vergütungsgruppe nicht zusätzlich für Tageseinrichtungen, die eine vergleichbare pädagogische Inanspruchnahme erforderten. Mit dieser Bewertung werde nicht die vorübergehende Öffnung der Tagesstätte für 100 Plätze übersehen. Auch werde nicht verkannt, daß die Platzzahl zum Kindergartenjahr 1986 auf 90 Plätze reduziert habe werden müssen, zumal seit längerem 40 Ganztagsplätze zur Verfügung gestellt worden seien. Darüber hinaus sei es der Beklagten aus Gründen des KJHG verwehrt, die objektiven Mindestanforderungen der VergGr. K IV b Fallgruppe 5.1.3.3 der Anlage 1 zur KAVO zu schaffen. Eine Gleichstellung zur Tageseinrichtung mit einer Durchschnittsbelegung von 100 Plätzen sei auch deshalb nicht möglich, weil es sich bei der Tagesstätte St. L aufgrund des Betreuungsangebotes nicht mehr um einen Regelkindergarten, sondern um eine kombinierte Einrichtung mit Tagesstättenplätzen handele. Auch eine derartige Öffnung böten die Eingruppierungsgrundlagen der KAVO nicht, zumal an objektive Kriterien wie die Platzzahl oder die Gruppenzahl angeknüpft werde. Bei einer kombinierten Einrichtung möge zwar das Betreuungsangebot für sogenannte Tagesstättenplätze das Gepräge geben. Dennoch ermögliche auch diese Herausstellung keine Gleichstellung mit einem Regelkindergarten von mindestens 100 Plätzen. Es könne auch nicht darauf abgestellt



werden, daß es sich bei der Kindertagesstätte St. L früher um einen reinen Regelkindergarten gehandelt habe, der aufgrund der Kindertagesbetreuung im Interesse des St. A -Hospitals zur kombinierten Einrichtung zwischen reinen Kindergarten-gruppen und Kindertagesstättenplätzen geworden sei. Die objektiven Eingruppierungskriterien seien nicht zu beanstanden. Sie berücksichtigten vielmehr den unterschiedlichen Betreuungsaufwand und die erhöhten freizeitpädagogischen Anstrengungen in einer Einrichtung mit Kindertagesstättenplätzen. Das verdeutliche ein Vergleich zwischen Gruppenzahl und Mindestplatzzahl. Dürfe bei Tagesstättenplätzen aus Gründen des erhöhten Betreuungsaufwandes die Gruppenstärke 20 nicht überschritten werden, so entspreche die Einrichtungsstärke 100 einem Regelkindergarten mit 125 Plätzen und mehr. Denn mit fünf Kindertagesstättengruppen könne diese Mindestzahl erreicht werden. In einer gemischten Einrichtung könne folglich nur an die tatsächlich genehmigte Platz- oder Gruppenzahl angeknüpft werden, so daß die Eingruppierung i.S.d. § 20 KAVO durch objektive Kriterien vollzogen werde. Auf den Umfang der Betreuung, auf die zusätzlich anfallenden pädagogischen Anforderungen könne dann nicht mehr ergänzend abgestellt werden.

Die Anlage 1 zur KAVO sieht eine Staffel nach der Anzahl der Plätze vor, wobei beginnend mit der VergGr. K V c und endend mit der VergGr. K IV b zunächst eine Durchschnittsbelegung von 40, dann ein Sprung von je 30 weiteren Plätzen erforderlich ist. Für jede Stufe ist ein Bewährungsaufstieg oder eine von der Bewährung abhängige Vergütungsgruppenzulage vorgesehen. Die Vergütungsgruppen stellen also auf die Zahl der zu betreuenden Kinder ab. Das ist das Abgrenzungsmerkmal, das für die Frage der zutreffenden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vergütung maßgebend ist. Daneben ist alternativ die Anzahl der zu betreuenden Gruppen entscheidend. Auch die Klägerin stellt nicht in Abrede, daß sie vom Wortlaut der Vergütungsgruppen der Anlage 1 zur KAVO her keinen Anspruch auf die begehrte Ausgangsvergütung K IV b hat. Sie hat demzufolge auch keinen Anspruch auf die begehrte Vergütungsgruppenzulage nach vierjähriger Bewährung.

b) Die Klägerin meint nun, auch die Regelungen der KAVO unterlägen der Inhaltskontrolle durch die weltlichen Gerichte. Das Selbstbestimmungsrecht des Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV stehe einer derartigen Kontrolle nicht entgegen, soweit die Arbeitsvertragsordnungen und Arbeitsvertragsrichtlinien gegen allgemein gültige Gesetze wie z.B. die Grundsätze des § 242 BGB verstießen. Im Rahmen der den Arbeitsgerichten zustehenden Kompetenz zur inhaltlichen Billigkeitskontrolle sei damit nicht nur auf die Auswirkungen der KAVO, sondern auch auf deren Entstehen abzustellen.

Ausgehend von der Befugnis zur richterlichen Vertragskontrolle könne auch nicht die Parallele zwischen den kirchlichen Kollektivnormen zu den Tarifverträgen gezogen werden, um auf diese Weise eine Ausdehnung des Grundsatzes der materiellen Richtigkeitsgewähr aus dem Tarifrecht auf die Regelungen der KAVO zu ermöglichen. Dies habe zur Folge, daß die Anforderungen bei der Prüfung der Frage, ob bei der Änderung der KAVO im Jahre 1991 bei der Abfassung der Tätigkeitsmerkmale tatsächliche Ungleichheiten oder Gleichheiten unberücksichtigt gelassen worden seien, die aber so bedeutsam seien, daß sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise hätten berück-



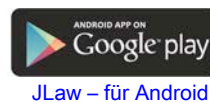
sichtigt werden müssen, dahingehend zu reduzieren seien, daß wegen der aus der Dienstgemeinschaft resultierenden besonderen Fürsorgepflicht des kirchlichen Arbeitgebers bereits geringe Schlechterstellungen von Arbeitnehmern im Vergleich zu einer sachlich vertretbaren Lösung ausreichen, einen Verstoß gegen das für alle geltende Recht auszulösen. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft verbiete jede sachlich nicht begründete Schlechterstellung des kirchlichen Arbeitnehmers. Insbesondere lasse es sich mit dem Wesen der Dienstgemeinschaft nicht vereinbaren, im Zusammenhang mit Verhandlungen über die Neugestaltung der KAVO Vorteile auf der einen Seite mit Zugeständnissen an den kirchlichen Arbeitgeber auf der anderen Seite auszugleichen. Der kirchliche Arbeitnehmer sei nicht "verhandelbar". Es sei mit Ziff. 3 der Präambel der Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22. September 1993 unvereinbar, im kirchlichen Arbeitsrecht durch Kollektivregelungen Vorteile für eine Gruppe von Arbeitnehmern gegen Nachteile für andere Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die Klägerin sei nicht allein von der Änderung der Vergütungsgruppenregelungen betroffen.

Darin vermag der Senat der Klägerin nicht zu folgen.

Der Fünfte Senat hat in seinem Urteil vom 6. November 1996 (- 5 AZR 334/95 - AP Nr. 1 zu § 10a AVR Caritasverband, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) ausgeführt, daß für die Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien die für Tarifverträge geltenden Maßstäbe heranzuziehen sind, soweit in die Arbeitsvertragsrichtlinien die entsprechenden Tarifvertragsregelungen des öffentlichen Dienstes für



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



gleich gelagerte Sachbereiche ganz oder mit im wesentlichen gleichen Inhalten "übernommen" werden (zu I 2 a der Gründe). Das hat der Fünfte Senat eingehend begründet. Darauf nimmt der Senat Bezug (zu I 2 a der Gründe).

Dem folgt der Senat auch für die Anlage 1 zur KAVO, jedenfalls was die Vergütungsgruppen für stellvertretende Leiterinnen einer Tageseinrichtung für Kinder anbelangt, mit der Folge, daß sich diese Regelungen der Anlage 1 zur KAVO weder an § 317 BGB noch an § 315 Abs. 1 BGB messen lassen müssen.

In der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch eine Kommission für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn - Regional-KODA-Ordnung - vom 9. September 1987 (Bistum Essen: AB1 vom 31. Oktober 1987 S. 111 = Frey/Bahles, aaO, Ziff. 7.3.1) wird eine Regional-KODA gebildet. Sie hat die Aufgabe, bei der Ordnung der Arbeitsverhältnisse mitzuwirken. Der Kommission gehören als Mitglieder eine gleiche Zahl von Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiter an. Die arbeitsrechtliche Kommission ist von der Kirchenleitung unabhängig und paritätisch mit gewählten Repräsentanten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber besetzt. Die Kommission faßt Beschlüsse mindestens mit 3/4 Mehrheit der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. Die Kommissionsmitglieder unterliegen keinen Weisungen und haben eine gleichermaßen unabhängige Stellung wie die Angehörigen der Mitarbeitervertretungen der Kirchen. Die arbeitsrechtliche Kommission hat grundsätzlich die volle Beschlußkompetenz. Allerdings liegt nach Einschaltung eines Vermittlungsausschusses das letzte Entscheidungsrecht beim



Bischof. Gleichwohl ist die KAVO, soweit sie einschlägige tarifvertragliche Regelungen insgesamt übernimmt, keiner grundsätzlich anderen Inhaltskontrolle zu unterziehen, als sie bei Tarifverträgen vorzunehmen ist.

Die KAVO entspricht nach Satz 2 ihrer Präambel den wesentlichen Bestimmungen des BAT/VKA, also des Bundes-Angestelltentarifvertrages für den Bereich der Kommunalen Arbeitgeberverbände, und wird nach Satz 3 bei Übereinstimmung in gleicher Weise ausgelegt. So hat die KAVO die seit dem 1. Januar 1991 für den Bereich der Vereinigung Kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Vergütungsgruppen für Leiter von Einrichtungen und deren ständige Vertreter der Sache nach mit Beschluß vom 2. September 1991 rückwirkend zum 1. Januar 1991 übernommen nebst - über den BAT/VKA - hinausgehender Anknüpfung an die Zahl der zu betreuenden Gruppen:

"Vergütungsgruppe V c

...

11. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind. - III).

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 4, 9 und 10)

Vergütungsgruppe V b

...

8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 4, 9 und 10)

...



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



Vergütungsgruppe IV b

...

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind - I).

...

6. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.

...

8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 8.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 4, 9 und 10)

...

Vergütungsgruppe IV a

...

3. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind - I).

...

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 6.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 4, 9 und 10)

...



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



Die Anmerkung III) zur VergGr. V c Fallgruppe 11 lautet:

"Diese Angestellten erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 % der Grundvergütung der Stufe 4 der VergGr. V c. ..."

Die Anmerkung I) zur VergGr. IV b Fallgruppe 5 lautet:

"Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 % der Grundvergütung der Stufe 4 der VergGr. IV b. ..."

Die Anmerkung I) zur VergGr. IV a Fallgruppe 3 lautet:

"Die Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 % der Grundvergütung der Stufe 4 der VergGr. IV a. ..."

Die Protokollerklärungen Nr. 4, 9 und 10 lauten:

"Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen."

Die derart übernommenen tarifvertraglichen Bestimmungen verstoßen nicht gegen höherrangiges zwingendes Recht.



Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die in den Vergütungsgruppen vollzogene Differenzierung nach Platz- oder Gruppenzahl und der Ausschluß der originären Eingruppierung in die VergGr. K IV b und der Vergütungsgruppenzulage aufgrund Bewährung für die stellvertretende Leitungstätigkeit einer 90-Platz-Tageseinrichtung verstoße nicht gegen den Grundsatz der Lohngleichheit, Art. 3 Abs. 1 GG. Selbst wenn bei Abfassung der Tätigkeitsmerkmale tatsächlich Gleichheiten oder Ungleichheiten unberücksichtigt gelassen worden seien, müßten sie aber so bedeutsam sein, daß sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsdenken orientierten Betrachtungsweise hätten beachtet werden müssen. Es sei den Gerichten verwehrt, die KAVO darauf hin zu überprüfen, ob mit der Differenzierung in der Vergütung und mit dem Außerachtlassen der pädagogischen Anforderungen in kombinierten Einrichtungen mit Tagesstättenplätzen jeweils die gerechteste und zweckmäßigste Regelung gefunden worden sei. Nur einer grundlegenden Schlechterstellung von Arbeitnehmern im Vergleich zu einer sachlich vertretbaren Lösung sei die Anerkennung zu versagen. Dabei sei eine generelle und nicht individuelle Betrachtungsweise geboten. Der von der Klägerin ins Feld geführte Betreuungsaufwand sei tatsächlich berücksichtigt worden. Dies zeige die alternative Erwähnung der Gruppenzahl und der Platzzahl. 80 Kindertagesstättenplätze - also vier Gruppen - seien einem Regelkindergarten mit 100 Plätzen gleichgestellt. Die für die originäre Eingruppierung und für die Vergütungsgruppenzulage aufgrund Bewährung erforderliche Zahl von mindestens 100 Plätzen stelle entgegen der Annahme der Klägerin keine Höchst-, sondern eine Eingangsgröße dar, so daß für die VergGr. K IV b Fallgruppe 5.1.3.3 wenigstens 100 Plätze vorhanden



sein müßten. Der 4-Gruppen-Regelkindergarten habe im Höchstfall 100 Plätze. Sondergenehmigungen dürften dabei nicht berücksichtigt werden. Die für die Regelkindergartengruppe und die Tagesstättengruppe beschriebenen Unterschiedlichkeiten in den pädagogischen Anforderungen seien aufgrund der alternativen Einbeziehung der Gruppenzahl berücksichtigt. Von einer Ungleichbehandlung könne dann nicht ausgegangen werden. Schließlich dürfte der Klägerin einleuchten, daß mit der Eingruppierung in die VergGr. K IV b aufgrund der Fallgruppe 5.1.3.3 die mit dieser Größenordnung verbundene zusätzliche Verantwortung honoriert werde. Außerdem eröffne das öffentliche Dienstrecht die originäre Eingruppierung in die VergGr. IV b BAT und die Vergütungsgruppenzulage aufgrund Bewährung auch nur für die Mindestplatzzahl 100.

Dem folgt der Senat im Ergebnis.

Zwar sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch die Tarifvertragsparteien an den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden (Urteil des Senats vom 21. Oktober 1992 - 4 AZR 88/92 - AP Nr. 165 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.). Nach den vom Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung zum allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG entwickelten Grundsätzen erfordert die Anwendung des allgemeinen Gleichheitssatzes den Vergleich von Lebensverhältnissen, die nicht in allen, sondern stets nur in einzelnen Elementen gleich sein können. Es ist daher grundsätzlich Sache des Normsetzers zu entscheiden, welche von diesen Elementen er als maßgebend für eine Gleich- oder Ungleichbehandlung ansieht (BVerfGE 83, 395, 401). Daher ist bei der Überprüfung einer Norm nicht zu untersu-



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



chen, ob der Normsetzer die zweckmäßigste oder gerechteste Lösung gefunden hat, sondern nur, ob er die verfassungsrechtlichen Grenzen seiner Gestaltungsfreiheit eingehalten hat (BVerfGE 83, 395, 401). Daher erkennt das Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber grundsätzlich einen weiten Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum zu (BVerfGE 83, 238, 337). Nichts anderes kann für die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien gelten.

Zwar mögen verschiedene Anknüpfungspunkte für die Eingruppierung denkbar sein. Wenn die Tarifvertragsparteien und damit am Ende die Regional-KODA es aber bisher dabei belassen haben, bei der Eingruppierung an die Anzahl der Plätze anzuknüpfen und die KAVO darüber hinaus auch an die Anzahl der zu betreuenden Gruppen, so bewegen sie sich damit noch innerhalb des ihnen von der Verfassung eingeräumten Gestaltungsspielraums. Es ist Sache der Tarifvertragsparteien, über den Zeitpunkt einer Anpassung tarifvertraglicher Bestimmungen an eine im Laufe der Jahre eingetretene Änderung der Verhältnisse zu befinden. Ebenso obliegt es nur ihnen, aus den verschiedenen für eine Eingruppierungsregelung in Betracht kommenden Kriterien - beispielsweise Qualifikation, Schwierigkeit der Tätigkeit, Umfang der Verantwortung - diejenigen auszuwählen, die für die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Vergütungsgruppe ausschlaggebend sein sollen. Schließlich muß es den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben, darüber zu befinden, wie fein sie in Anbetracht der Vielzahl tatsächlich ausgeübter Tätigkeiten das Eingruppierungssystem stufen sollen.



Immerhin ist bei den Tarifvertragsverhandlungen zu der Eingruppierung von Leitern von Einrichtungen und deren ständiger Vertreter eingehend geprüft worden, ob andere Abgrenzungsmerkmale - wie etwa die Zahl unterstellter Mitarbeiter - treffender wären. Den Ausschlag hat schließlich gegeben, daß der dem Leiter obliegende Erziehungsauftrag und die Leitung umso schwieriger zu erfüllen sind, je stärker die Belegung als solche ist. Die Tarifvertragsparteien sind also bei der Leitung von Einrichtungen mit Bezug auf die Abgrenzung in den einschlägigen Fallgruppen der Vergütungsgruppen davon ausgegangen, daß der Verantwortungsgrad am ehesten an der Zahl der zu betreuenden Personen abgelesen werden kann (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, VergO/VKA, Teil II, Sozial- und Erziehungsdienst, Anm. 22, S. 646 w).

Dann aber hielten sich die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihres gerichtlich nicht nachprüfbaren Beurteilungsspielraums, wenn sie bei der Eingruppierung von Leitern/Leiterinnen oder stellvertretenden Leitern/Leiterinnen von Einrichtungen nicht auf besondere Belastungen etwa durch längere Öffnungszeiten zumindest auch abgestellt haben, etwa, weil sie diese als nicht hinreichend objektivierbar angesehen haben oder eine Gewichtung im Vergleich zu der Anzahl der Plätze als nicht unangreifbar erschienen ist. Wenn sie der Auffassung waren, es sei am sinnvollsten, an die Anzahl der durchschnittlich zu betreuenden Kinder anzuknüpfen und darüber hinaus die KAVO alternativ die Anzahl der zu betreuenden Gruppen berücksichtigt, so ist es nicht zu beanstanden, wenn ein erhöhter Betreuungsbedarf außer Betracht bleibt. Dies gilt umso mehr, nachdem die Regional-KODA NW - Mitarbeiterseite - in Kenntnis der Problematik die Änderungen per 1. Januar 1991 mitgetragen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat in der Erwägung, daß die Arbeitgeberseite in einigen anderen Punkten Zugeständnisse gemacht habe, u.a. es bei der alternativen Anknüpfung an die Zahl der zu betreuenden Gruppen verblieben ist.

Sieht man mit Dieterich (in: Tarifaufonomie für ein neues Jahrhundert, Festschrift für Schaub, 1998, S. 117 ff.) die Tarifvertragsparteien innerhalb ihrer Kompetenz grenzenfreier als den Gesetzgeber, weil sie nicht hoheitlich in Grundrechte eingreifen, so erhellt ohnehin, daß mit der von der Klägerin vermißten Berücksichtigung erhöhten Pflegeaufwandes Art. 3 Abs. 1 GG nicht verletzt ist. Die Tarifvertragsparteien haben einen Entscheidungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative. Den Tarifvertragsparteien wird von den Koalitionen und von der Verfassung besondere Sachnähe zugetraut. Die Sachgerechtigkeit einer Gruppenbildung können sie in der Regel besser einschätzen als ein Gericht. Im übrigen sind tarifliche Regelungen oft das kompromißhafte Ergebnis kontroverser Vertragsverhandlungen, weshalb an ihre Systemgerechtigkeit nur äußerst geringe Anforderungen gestellt werden können. Das macht die Mitarbeiterseite der Regional-KODA NW in ihrem genannten Schreiben vom 3. April 1992 deutlich: Man hat sich in Kenntnis der Problematik mit der jetzigen Regelung einverstanden erklärt, weil andere Zugeständnisse der Arbeitgeberseite erreicht werden konnten. Ein solcher Ausgleich ist - unabhängig von einem Letztentscheiden des Bischofs - Ziel der paritätisch von Mitarbeiterseite und Kirchenleitung besetzten Regional-KODA. Der Beschluß der KODA könnte nur durch einen Gesamtvergleich angemessen gewürdigt werden, was schlechterdings als unmöglich erscheint.



5. Auf Can. 231 § 2 Codex Iuris Canonici (CIC), aus dem die Klägerin den Grundsatz der Lohngerechtigkeit ableitet, kann die Klägerin ihren Anspruch auf originäre Vergütung nach VergGr. K IV b KAVO und auf die Vergütungsgruppenzulage aufgrund Bewährung mit Erfolg nicht stützen. Nach dieser Bestimmung haben Laien das Recht auf eine angemessene Vergütung, die ihrer Stellung entspricht und mit der sie, auch unter Beachtung des weltlichen Rechts, für die eigenen Erfordernisse und die ihrer Familie in geziemender Weise sorgen können.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien richtet sich nicht nach dem CIC, sondern nach § 611 BGB i.V.m. der KAVO, die, wovon auszugehen ist, durch einen angemessenen Ausgleich zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite zustande gekommen ist, zumal dann, wenn sie den wesentlichen Bestimmungen des BAT/VKA entspricht, für den die Richtigkeitsgewähr als Tarifvertrag spricht. Und was die von der Revision heraufbeschworene Letztentscheidung des Bischofs anbelangt, so übersieht die Klägerin, daß der Bischof nicht Sachverwalter nur der Kirchenleitung als Dienstgeber ist, sondern der gesamten Dienstgemeinschaft. Seine Entscheidung muß nach eigenem Selbstverständnis sowohl den Interessen der Kirchenleitung als auch denen der Mitarbeiter Rechnung tragen. Dies folgt gerade aus dem von der Klägerin für sich in Anspruch genommenen Can. 231 § 2 CIC, der die Kirchenleitung zu einer angemessenen Alimentierung ihrer Mitarbeiter verpflichtet (Thüsing, RdA 1997, 163, 169). Auch die Regional-KODA und der Vermittlungsausschuß unterliegen dieser Bestimmung. Aus Can. 231 § 2 CIC ergibt sich kein unmittelbarer Anspruch der Klägerin auf die begehrte Vergütung:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 31 -

6. Es ist nicht erkennbar, daß die beklagte Kirchengemeinde Fürsorgepflichten der Klägerin gegenüber verletzt hat. Die Klägerin hat daher auch keinen Anspruch auf die begehrte Vergütung als Schadenersatz.

Nach alledem hat die Klägerin keinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. K IV b KAVO und die Vergütungsgruppenzulage aufgrund Bewährung.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schneider

Bott

Friedrich

Kiefer

Seifner



Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)