

**Kirchliches Arbeitsgericht**  
**für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier**  
**in Mainz**

Verkündet laut Protokoll am 22.10.2024

**Aktenzeichen: KAG Mainz M 12/24 Tr**

**URTEIL**

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

Bistum T.

- Kläger -

gegen

Sondervertretung des Bistums T.

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz  
auf die mündliche Verhandlung vom 22.10.2024  
durch den Richter Dr. S.  
und die beisitzenden Richter Prof. Dr. v. d. B.  
und F. für Recht erkannt:

1. Die versagte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Frau N. in die Entgeltgruppe 11 Stufe 4 wird ersetzt.
2. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.
3. Das Bistum wird verpflichtet, der Sondervertretung des Bistums die Auslagen zu erstatten.

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten im Rahmen eines Eingruppierungsrechtsstreits allein um die Frage der zutreffenden Stufenzuordnung.

Das Bistum hat die Mitarbeiterin N. ab dem 01.10.2022 als Gemeindereferentin unter Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 der KAVO Trier neu eingestellt. Die Mitarbeiterin war zuvor als Gemeindereferentin beim Erzbistum Köln angestellt, wo sie ab dem 01.09.2017 zunächst als Gemeindeassistentin und ab dem 01.09.2020 als Gemeindereferentin zuletzt unter Eingruppierung in KAVO NW Entgeltgruppe 10 Stufe 6 eingesetzt war. Die Übernahme durch das Bistum T. erfolgte ohne zeitliche Unterbrechung.

Auf Antrag des Bistums hat die beklagte Sondervertretung der MAV (im Folgenden: SV) der Übernahme und der Eingruppierung in die einschlägige Entgeltgruppe 11 zugestimmt, nicht jedoch der zunächst vorgeschlagenen Stufe 2 der KAVO Trier, weil nach Auffassung der SV die Stufe 3 einschlägig gewesen sei. Dem scheint das Bistum zunächst nachgekommen zu sein.

Nachdem Frau N. die Stufenzuordnung durch das Bistum mit Schreiben vom 01.04.2023 gerügt hatte, stellte das Bistum einen weiteren Antrag bei der SV auf eine geänderte Stufenzuweisung, weil es nach nochmaliger Überprüfung nunmehr zu der Überzeugung gelangt sei, dass die Stufe 4 einschlägig sei. Die SV stimmte auch diesem neuen Begehren nicht zu, weil sie nach wie vor die Stufe 3 für zutreffend hält. Ein Einigungsgespräch vom 20.03.2024 blieb erfolglos. Daraufhin hat das Bistum am 29.05.2024 die vorliegende Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz erhoben, mit der sie die Ersetzung der versagten Zustimmung in die Stufe 4 begehrt.

Nach Auffassung des klagenden Bistums sei die Stufe 4 gesetzesgemäß. Dies ergebe sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 3 des Beschlusses der Zentral-KODA über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 23.11.2016, der – was unstreitig ist - vom Bistum T. als geltendes Recht übernommen worden ist. Auch eröffne § 20 Abs. 2a Satz 2 KAVO Trier als Kannbestimmung die Eingruppierung in die Stufe 4. Bei der Ausübung des Ermessens habe es die bisherige einschlägige Berufserfahrung der Mitarbeiterin beachtet. Schon bei der Stufe 4 erleide die Mitarbeiterin wegen ihrer früheren Bezahlung beim Erzbistum Köln nach der Stufe 6

eine finanzielle Einbuße. Diese vergrößere sich deutlich bei einer bloßen Einstufung in die Stufe 3. Ferner sei zu beachten, dass die Zahl an Absolventen und Bewerbern im Bereich der Berufsgruppe der Gemeindereferenten insgesamt auch im Bistum T. rückläufig sei.

Das Bistum beantragt,

die versagte Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Frau N. in die Entgeltgruppe 11 Stufe 4, zu ersetzen.

Die SV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die SV meint, die gesetzlichen Vorgaben des Beschlusses der Zentral-KODA seien nicht einschlägig, weil die KAVO Trier und die KAVO NW nicht vergleichbar seien. Die Gemeindereferentinnen seien im Erzbistum Köln in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert, während sie im Bistum T. in der Entgeltgruppe 11 eingeordnet seien. Ein Personalbedarf habe bei der Einstellung der Mitarbeiterin N. nicht bestanden, da zum damaligen Zeitpunkt zwei weitere Bewerber bei der Stellenbesetzung erfolglos geblieben seien. Auch habe das Bistum im Rahmen des Anhörungsverfahrens keine Kriterien für eine Ermessensentscheidung in die Stufe 4 angegeben.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vom 22.10.2024 waren, Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und begründet.

Die Entscheidung des Bistums T., die Mitarbeiterin N. in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 11 der KAVO Trier einzustufen, ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Vorliegend sind die Voraussetzungen des Beschlusses der Zentral-KODA über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 23.11.2016 nicht einschlägig, jedoch liegen die Tatbestandsmerkmale von § 20 Abs. 2a Satz 2 KAVO Trier vor, die eine Einstufung in die Stufe 4 ermöglichen.

Die gesetzlichen Voraussetzungen des Beschlusses der Zentral-KODA vom 23.11.2016 - vom klagenden Bistum am 01.03.2017 als Nr. 48 im kirchlichen Amtsblatt als Gesetz übernommen - ermöglichen die begehrte Stufenzuordnung nicht. Zwar befasst sich der Beschluss mit den Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, was vorliegend einschlägig ist. Jedoch erfassen diese Normen den vorliegenden Sachverhalt nicht. Nach der Nr. 1 Satz 1 dieses Beschlusses erfolgt bei der Zuordnung zur Stufe der Entgelttabelle grundsätzlich keine Anrechnung von Verdienstzeiten. Anders ist dies jedoch nach dem Folgesatz dieser Nr. 1. Soweit eine Unterbrechung der beiden Dienstverhältnisse – vorliegend wurde Frau N. nahtlos vom klagenden Bistum T. vom Erzbistum Köln als Gemeindefereferentin übernommen – nicht länger als 6 Monate beträgt, darf die Beschäftigte nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden. Diese Regelung stellt eine Sonderbestimmung dar für die Stufenzuordnung bei identischen Entgeltgruppen für dieselbe Tätigkeit. Weichen die Entgeltsysteme der verschiedenen Kommissionen hinsichtlich der Anzahl der Stufen und/oder hinsichtlich der regulären Verweildauer in den Stufen „innerhalb derselben Entgeltgruppe“ voneinander ab, erfolgt die Stufenzuordnung im neuen Kommissionsrecht unter Anrechnung der einschlägigen beruflichen Tätigkeiten. Diese Voraussetzungen sind im Streitfall nicht erfüllt. Zwar sind vorliegend die Anzahl der Stufen und die reguläre Verweildauer in den Stufen in beiden Bistümern identisch. Jedoch ist eine Gemeindefereferentin im Erzbistum Köln in die Entgeltgruppe 10 (im Wege einer Funktionsbezeichnung) eingruppiert, während sie im Bistum T. in gleicher Weise in die Entgeltgruppe 11 eingestuft ist. Die Entgeltgruppen sind vorliegend nicht gleich, sondern unterschiedlich. Damit greift dieses Regelwerk nicht, da es nicht einschlägig ist.

Die Stufenregelung bei einem Dienstgeberwechsel im kirchlichen Bereich ist in der KAVO Trier allgemein geregelt. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass ab dem 01.10.2024 neue gesetzliche Bestimmungen existieren, auf die in der Entscheidung des KAG abzustellen ist. Vorliegend ist maßgeblicher Entscheidungszeitpunkt für das Klagebegehren der letzte Termin zur mündlichen Verhandlung. Da eine gerichtliche Entscheidung im Rahmen des kollektivrechtlichen Eingruppierungsverfahrens lediglich Gültigkeit für die Zukunft zeitigt, war auf den Rechtszustand im Verhandlungstermin vom 22.10.2024 abzustellen. Zu diesem Zeitpunkt mussten die gesetzlichen Voraussetzungen einer bestimmten Eingruppierung erfüllt sein und nicht rückwirkend in der Vergangenheit, weil das Gericht nicht dazu verpflichtet ist, eine Art Rechtsgutachten zu erstellen, welcher der Dienststellenpartner in

der Vergangenheit irgendwann einmal im Recht war und wer nicht. Hierfür fehlt vorliegend mangels Relevanz für die Zukunft ein „aktuelles“ Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO für die Vergangenheit.

Nach § 20 Abs. 2 KAVO Trier in der ab dem 01.10.2024 geltenden Fassung werden Mitarbeiterinnen bei der Einstellung der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Die Mitarbeiterin N. hat bei ihrer Einstellung durch das Bistum T. über eine „einschlägige Berufserfahrung“ verfügt, weil sie bereits zuvor beim Erzbistum Köln als Gemeindefereferentin eingesetzt war und somit ohne nennenswerte Einarbeitungszeit vom klagenden Bistum übernommen werden konnte (vgl. Kirchlicher Arbeitsgerichtshof vom 09.12.2022 – M 04/2022). Damit käme vorliegend eine Zuordnung zur Stufe 3 in Betracht, so wie die SV dies sieht. Allerdings enthalten die gesetzlichen Bestimmungen noch weitere Regelungen. So normiert Abs. 2a von § 20 KAVO Trier die stufengleiche Übernahme bei Neueinstellungen bei einem Dienstgeberwechsel innerhalb des Bistums T., wobei bislang erreichte Stufenaufstiege anerkannt werden. Erfolgt dagegen ein Überwechseln nicht bistumsintern, sondern – wie vorliegend – in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem externen Arbeitgeber, der ein der KAVO Trier vergleichbares Regelwerk anwendet, ist die Rechtsfolge offen gestaltet. In einem solchen Fall „kann“ die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichte Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Die vollständige oder teilweise Übernahme der Stufe setzt somit voraus, dass sich die betreffende Mitarbeiterin vorher in einem „vergleichbaren Regelwerk“ befunden haben muss. Entgegen der Auffassung der SV verlangt ein bloß vergleichbares Regelwerk nicht die Identität der beiden Entgeltgruppen. Dies verbietet schon der klare Gesetzeswortlaut. Dies mag eventuell bei einer bloß „vergleichbaren“ Regelung noch angenommen werden können, obwohl das erkennende Gericht angesichts des Gesetzeswortlauts hierzu nicht unerhebliche Bedenken hat. Vergleichbar ist strukturell ähnlich, aber nicht „identisch“. Wenn aber das Gesetz zusätzlich auch noch auf ein „Regelwerk“ abstellt, so ist dies ein viel weitergehender übergeordneter Begriff. Ein Regelwerk bedeutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch eine „Gesamtheit, eine Sammlung von Regeln“ (nach Oxford languages). Die Gesamtregelungen müssen miteinander korrespondieren. Beide müssen inhaltlich in gleicher Weise strukturiert und inhaltsbezogen sein. Sie müssen in diesem Kontext aber nicht identisch sein. Der allein maßgebliche Gesetzeswortlaut verbietet eine derartige Auslegung. Diese weite Form der Nähe ist vorliegend gegeben. Sowohl die KAVO NW als auch die KAVO Trier beschäftigen sich in weitgehender inhaltlicher Übereinstimmung mit der rechtlichen Handhabung von Eingruppierungen und insbesondere von Stufenzuordnungen im kirchlichen Bereich, ohne in allen Punkten identisch zu sein. Hätte der Gesetzgeber letzteres gewollt, so

hätte es etwa nahegelegen, dass sich die Rechtsmaterie auf eine „identische oder gleiche Eingruppierung“ bezieht, so wie dies beim Beschluss der Zentral-KODA vom 23.11.2016 der Fall ist. Zudem hat sich im Verhandlungstermin zur mündlichen Verhandlung herausgestellt, dass sich die jetzige Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 der Gemeindereferenten im Bistum T. erst mit der Überführung in das neue Regelwerk nach einschlägigen Verhandlungen ergeben hat. Zuvor waren die Gemeindereferentinnen auch im Bereich der KAVO Trier in der Entgeltgruppe 10 eingruppiert. Allein mit der bloßen Änderung der Entgeltgruppen haben beide Werke das Kriterium des „vergleichbaren Regelwerks“ nicht verloren.

Als Rechtsfolge bestimmt § 20 Abs. 2 KAVO Trier, dass die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichte Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden „kann“. Das Gesetz normiert somit eine Ermessensentscheidung.

Es ist schon sehr zweifelhaft, ob bei dieser Regelung überhaupt ein Mitbestimmungsrecht der SV bei der anzustellenden Ermessensentscheidung besteht. Nach der Rechtsprechung des BVerwG (Beschl. v. 13.10.2009 – 6 P 15.08 und seitdem ständige Rechtsprechung, zuletzt v. 26.06.2024 – 5 P 1.23) bezieht sich das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei einer Eingruppierung auf die Fälle der Rechtsanwendung und nicht der Rechtsgestaltung. Letzteres ist aber nach Auffassung des BVerwG bei Ermessensentscheidungen der Dienststellenleitung bei den Stufenzuordnungen der Fall. Zwar bezieht sich die Rechtskontrolle der MAV generell nicht nur auf die richtige Entgeltgruppe, sondern auch auf die unterschiedlichen Stufen. Das ist besonders im Streitfalle geboten, weil hier die unterschiedlichen Stufen gravierende Vergütungsdifferenzen zur Folge haben. Anderes gilt bei Ermessensentscheidungen. Hier dürfte zu differenzieren sein. Sieht das Gesetz vor, dass der Dienstgeber bei der Stufenzuordnung seine Ermessensentscheidung an abstrakt-generellen Regelungen/Grundsätzen (z. B. dass eine Vorbeschäftigung „förderlich“ gewesen sein muss oder wenn die Neueinstellung der „Deckung eines Personalbedarfs“ dient) auszurichten hat, dann dürfte sich die Mitbestimmung der MAV im Rahmen der Eingruppierung i. S. v. § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO allein auf das Vorliegen dieser rechtlichen Vorgaben durch den Dienstgeber beziehen. Dann findet allein hierauf bezogen eine beschränkte Überprüfung der Ermessensentscheidung statt. Bestehen aber für die Ermessensentscheidung keine bindenden Vorgaben, dann ist das Mitbestimmungsrecht der MAV erschöpft (BVerwG, a.a.O.), weil der Dienstgeber dann etwas „regelt“ und nicht bloßes Recht anwendet. Im Streitfalle steht es ohne bindende Vorgaben allein im Ermessen des Dienstgebers im Rahmen von § 20 Abs. 2a KAVO innerhalb der dort vorgegebenen Bandbreite von Entgeltstufen nach seiner Entscheidung

die zutreffende ermessensfehlerfrei festzulegen. Dazu gehört auch die Entgeltstufe 4. Diese Entscheidung trifft der Dienstgeber auf der individualrechtlichen Arbeitsvertragsebene, gegenüber der Dienstnehmerin muss sie rechtmäßig sein. Sie bewegt sich nicht im kollektivrechtlichen Bereich.

Unabhängig von vorstehender Rechtsfrage ist zudem kein Ermessensfehler des Bistums erkennbar. Im Zweifel muss die Ermessensentscheidung des Dienstgebers der Billigkeit entsprechen (§ 315 BGB). Dabei sind die gegenseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Dies sind diejenigen der beiden Arbeitsvertragsparteien. Als solcher bedarf es sachlicher Gründe für die Ausübung des Ermessens. Das klagende Bistum hat spätestens in der Klageschrift solche sein Ermessen stützende Aspekte vorgetragen. Es hat die einschlägig gewonnenen Berufserfahrungen der Mitarbeiterin N. beachtet. Diese war seit dem 01.09.2020 bereits mit der identischen Tätigkeit einer Gemeindereferentin im Erzbistum Köln eingestellt. Zuvor war die Mitarbeiterin für die Dauer von 3 Jahren als Gemeindeassistentin in K. tätig und hat in diesem Zusammenhang einschlägige berufspraktische Erkenntnisse und Erfahrungen gesammelt. Das klagende Bistum hat insbesondere berücksichtigt, dass Frau N. durch das Überwechseln von K. nach T. bereits Einkommenseinbußen auch bei einer Einstufung in die Stufe 4 erlitten hat. Mit der Einstufung in die Stufe 4 hat sie bei der Neueinstellung beim Kläger immer noch eine Vergütungseinbuße von 141,32 EUR pro Monat [vgl. das Schreiben des Bistums vom 15.08.2022 an die SV (Bl. 17, 18 d. A.)]. Bei einer bloßen Einstufung in die Stufe 3 wäre dies sogar ein Verlust von monatlich 506,61 EUR. Die Stufe 4 reduziert diesen drastischen Einkommensverlust, ohne ihn allerdings ganz auszugleichen. Auch das Argument der SV, bei der Einstellung der Frau N. habe kein Personalbedarf bestanden, zieht nicht. Eine Personalauswahl trifft grundsätzlich der Dienstgeber ohne Beteiligung der MAV. Wenngleich darüberhinausgehend zum damaligen Zeitpunkt zwei weitere Mitbewerber Interesse bekundeten, in die zentrale Stadt mit dem Bistumssitz T. überzuwechseln, hat dies den generellen Personalbedarf des Bistums nicht verändert. Bei einer anderen Personenauswahl wäre an anderer örtlicher Stelle im Bistum ein entsprechender Personalbedarf entstanden. Das Bistum T. hat aber unbestritten in der Klageschrift vorgetragen, dass die Zahlen an Absolventen und Bewerbern im Bereich der Berufsgruppe der Gemeindereferenten insgesamt bistumsweit rückläufig sind. Auf den Gesamtbedarf ist stellenplanmäßig abzustellen und nicht auf örtliche Präferenzen von einzelnen Bediensteten. Diesen generellen Bedarf hat die MAV nicht bestritten. Soweit die MAV anführt – und das dürfte ihr Kernanliegen im vorliegenden Verfahren sein, wie sich im Verhandlungstermin ergeben hat – die Stufe 4 führe zu einer Ungleichbehandlung in der Vergütung mit solchen Gemeindereferentinnen, die bisher

nur im Bistum eingesetzt waren, überzeugt dies nicht. Dies ist zwar vergütungsmäßig richtig. Dieser Sachvortrag lässt Wesentliches außer Betracht. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liegt nicht nur dann vor, wenn Gleiches ohne sachlichen Grund ungleich behandelt wird, sondern auch dann, wenn Ungleiches ohne sachlichen Grund gleichbehandelt wird. Bei der Wahl der Entgeltstufe durfte vorliegend der leistungsbestimmende Dienstgeber im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auch Aspekte der Besitzstandswahrung zugunsten der übernommenen Gemeindereferentin beachten und gewichten.

Nach alledem ist die getroffene Ermessensentscheidung des Bistums rechtlich nicht zu beanstanden, sodass auch von daher der Klage stattzugeben war.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung ist die Revision gem. § 47 Abs. 2 lit. a) KAGO zuzulassen.

Das Bistum hat nach § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO mögliche Auslagen der SV im vorliegenden Verfahren zu ersetzen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Dieses Urteil kann die Beklagte mit der Revision anfechten.

Für die Klägerin ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie in der Sache obsiegt hat.

Die Revision ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof  
Geschäftsstelle  
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz  
Kaiserstr. 161  
53113 Bonn**

oder beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht  
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier  
in Mainz  
Bischofsplatz 2**



**55116 Mainz**  
**Telefax: 06131 253-9936**

**innerhalb eines Monats nach Zustellung** des vollständigen Urteils einzu-  
legen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die  
Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsge-  
richtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten An-  
trag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und - soweit Verfahrensmängel ge-  
rügt werden - die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez.  
Dr. S.

gez.  
Prof. Dr. v. d. B.

gez.  
F.

Für die Richtigkeit: