

12

Ebenso wie nach den §§ 29a ff TVÜ-VKA erfolgt die Überleitung der Beschäftigten in die ab dem 1. Januar 2017 geltende Entgeltordnung (hier: in die P-Tabelle für die Beschäftigten in der Pflege) in zwei Schritten: Im ersten Schritt werden alle Beschäftigten nach § 2 Abs. 1 des Anhangs F in die P-Tabelle übergeleitet; im zweiten Schritt können die Beschäftigten, für die sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Eingruppierung ergibt, nach § 3 Abs. 1 des Anhangs F einen Antrag auf Höhergruppierung stellen. Im zweitgenannten Fall erfolgt die Höhergruppierung nicht stufengleich, sondern betragsmäßig. Diese Differenzierung ist im Hinblick auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz nicht zu beanstanden.

Anl. 31 Anh. F DCVArbVtrRL

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 7. Februar 2022 -1 Sa 36/21-¹

Die Parteien streiten im Zuge der Überleitung des Arbeitsverhältnisses in die neue P-Tabelle über die zutreffende Stufenzuordnung des Klägers.

Der 1960 geborene Kläger ist seit dem 1.1.1978 bei der Beklagten als Pflegekraft beschäftigt. Die Beklagte betreibt ein Caritas-Krankenhaus. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (im Folgenden: AVR Caritas) Anwendung. Der Kläger war zuletzt Leiter der Dialysestation. Regelmäßig waren dem Kläger 15 bis 18 Mitarbeiter unterstellt.

Als Stationsleiter war der Kläger bis zum 31.12.2016 nach der Kr-Anwendungstabelle im Anhang B der Anlage 31 zum Allgemeinen Teil der AVR Caritas (besondere Regelungen für die Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern) in die Entgeltgruppe 9c eingruppiert. Seit dem 1.1.2011 war der Kläger hierbei

¹ Amtl. Leitsatz. juris; PflR 2022, 360.
Das Urteil ist rechtskräftig.

der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9c zugeordnet. Die Entgeltgruppe 9c entsprach der früheren Vergütungsgruppe 7 nach Aufstieg in die Vergütungsgruppe 8. Nach der Fallgruppe 9 der Vergütungsgruppe 7 waren Krankenpfleger eingruppiert, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. Diese Krankenpfleger stiegen nach der Fallgruppe 1 zur Vergütungsgruppe 8 nach fünfjähriger Bewährung in diese Vergütungsgruppe auf.

Am 8.12.2016 fasste die Bundeskommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. umfangreiche Beschlüsse zur Änderung der AVR Caritas. Nach Teil 2 F. I.2. wurden in der Anlage 31 zu den AVR Caritas die bisherigen Entgeltgruppen in sog. P-Entgeltgruppen überführt. Zugleich wurde in § 14 Abs. 4 der Anlage 31 nach der Regelung unter I.7 mit Wirkung zum 1.1.2017 (nach der Bestimmung über das Inkrafttreten unter Teil 2 I.2.) im Falle von Höhergruppierungen der stufengleiche Aufstieg eingeführt. Bis zum 31.12.2016 galt nach § 14 Abs. 4 der Grundsatz der betragsmäßigen Höhergruppierung. Unter F.II wurden zudem neue Tätigkeitsmerkmale für die leitenden Mitarbeiter in der Pflege vereinbart. Die Mitarbeiter als Stationsleiter wurden in die Entgeltgruppe P 12 und die Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert.

Die Überleitung der Beschäftigten in die neue P-Entgelte wurde in einem neuen Anhang F zu Anlage 31 geregelt. Nach § 2 Abs. 1 wurde die Entgeltgruppe Kr 9c der neuen Entgeltgruppe P 11 zugeordnet. Zur Stufenzuordnung wurde in § 2 Abs. 2 Satz 4 bestimmt, dass Mitarbeiter in den Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in der Stufe 6 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben, der Stufe 6 der Entgeltgruppe, in die sie gemäß Absatz 1 übergeleitet werden, zugeordnet werden. Zudem wurde bestimmt, dass § 3 Abs. 1 und 2 unberührt bleiben.

In § 3 Abs. 1 wurde geregelt, dass für den Fall, dass sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergebe, die Mitarbeiter auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert seien, die sich nach dem Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR ergebe. Der Antrag konnte nur innerhalb eines Jahres ab dem Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung gestellt werden und wirkte auf den Tag des Inkrafttretens zurück. In § 3 Abs. 2 Satz 1 wurde bestimmt, dass sich die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe nach den Regelungen für Höhergruppierung in der nach dem 31.12.2016 gültigen Fassung richte.

Nach dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung leitete die Beklagte den Kläger (und sämtliche Stationsleiter) in die neue Entgeltgruppe P 11 Stufe 6 über. Mit Schreiben vom 26.10.2017 beantragte der Kläger seine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 13 Stufe 6. Im weiteren Verlauf wurde der Kläger

(und alle Stationsleiter) rückwirkend zum 1.1.2017 in die Entgeltgruppe P 12 Stufe 5 höhergruppiert. Mit Schreiben seines späteren Prozessbevollmächtigten vom 6.8.2020 machte der Kläger unter Bezugnahme auf ein früheres Schreiben vom 23.6.2020 seine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 13 geltend. Im weiteren Verlauf kam es zu einem Verfahren vor der Schlichtungsstelle des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. Im Rahmen dieses Verfahrens wies der Vorsitzende in der Sitzung vom 19.1.2021 darauf hin, dass die vom Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 13.5.2020 (-4 AZR 193/19-) entwickelten Grundsätze auf den vorliegenden Fall zu übertragen seien. Hiernach sei der Kläger wohl in die Entgeltgruppe P 13 Stufe 6 eingruppiert.

Mit Schreiben vom 29.1.2021 stimmte die Beklagte der Eingruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe P 13 zu, nahm jedoch die Zuordnung des Klägers zur Stufe 6 erst mit Wirkung vom 1.5.2020 vor. Die Beklagte errechnete für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 30.4.2020 einen Differenzbetrag von 4.621,13 € brutto und zahlte an den Kläger 2.770,06 € netto aus. Mit Schreiben vom 22.3.2021 erwiderte der Kläger, dass er an einer Zuordnung zur Stufe 6 ab dem 1. Januar 2017 aufgrund der Regelung in § 2 Abs. 2 S. 4 des Anhangs F festhalte. Mit Schreiben vom 6.4.2021 antwortete die Beklagte, dass der Kläger die Überleitungs- und Höhergruppierungsregelungen im Anhang F der Anlage 31 verkenne. Die vom Kläger zitierte Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 4 beziehe sich ausschließlich auf die Überleitung aus der Kr-Anwendungstabelle.

Mit seiner am 15.4.2021 eingegangenen Klage begehrte der Kläger die Zahlung von 10.113,86 € brutto. Zur Begründung führte der Kläger an, als Stationsleiter einer großen Station sei er nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.5.2020 in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert. Die Beklagte sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass eine große Station erst ab der Unterstellung von 20 Vollzeitkräften vorliege. Zudem beinhalte seine Tätigkeit ein höheres Maß von Verantwortlichkeit. Als Leiter der Dialysestation sei er für den gesamten Einkauf der Dialyse zuständig. Er habe eine Zeichnungsberechtigung bis zu 20.000 € Einkaufswert. Kein anderer Stationsleiter verfüge über eine derartige Berechtigung. Darüber hinaus sei er als einziger Stationsleiter Qualitätsmanagementbeauftragter im Krankenhaus.

Zu Unrecht habe ihn die Beklagte der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 13 zugeordnet. Nach § 2 Abs. 2 Satz 4 des Anhangs F sei er mit Wirkung vom 1.1.2017 der Stufe 6 der Entgeltgruppe P 13 zuzuordnen. Hieraus ergebe sich unter Berücksichtigung der Teilzahlung von 4.621,13 € brutto eine Nachforderung von 10.113,86 € brutto.

Mit Urteil vom 6.10.2021 wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Zur Begründung führte das Arbeitsgericht aus, der Kläger sei nach § 3 Abs. 2 Satz 1 und 2

des Anhangs F der Anlage 31 der Entgeltgruppe P 13 Stufe 4 zuzuordnen. Dies ergebe sich aus der Auslegung der Vorschrift. Hiernach sei die Höhergruppierung auf der Grundlage der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung des § 14 Abs. 4 der Anlage 31, d.h. betragsmäßig, vorzunehmen. Aufgrund der Überleitungsregelung in § 2 Abs. 1 und 2 sei der Kläger zunächst in die Entgeltgruppe P 11 Stufe 6 eingruppiert gewesen. Nach § 3 Abs. 1 und 2 des Anhangs F sei in einem zweiten Schritt die Höhergruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe P 13 vorgenommen worden, und zwar zutreffend in die Stufe 4 dieser Entgeltgruppe. Etwas Anderes ergebe sich nicht aus § 2 Abs. 2 Satz 4 des Anhangs F der Anlage 31. Diese Bestimmung betreffe ausschließlich die Überleitung aus der KR-Anwendungstabelle in die Pflgetabelle. Im Falle der Höhergruppierung werde nicht automatisch die erreichte Stufe übernommen. Die Beklagte habe daher zutreffend ab dem 1.1.2017 bis zum 30.4.2020 den Differenzbetrag zwischen der Entgeltgruppe P 11 Stufe 6 und der Entgeltgruppe P 13 Stufe 4 zur Auszahlung gebracht.

Auch die Berufung des Klägers blieb erfolglos.

Aus den Gründen:

[26] I. Die Berufung des Klägers ist gem. § 64 Abs. 2b ArbGG statthaft. Sie ist auch gem. § 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden. Mit seiner Berufung wendet sich der Kläger in vollem Umfang gegen das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts, wonach ihm kein weiterer Zahlungsanspruch zusteht, weil der Kläger für den Zeitraum vom 1.1.2017 bis 30.4.2020 zutreffend in die Stufe 4 der Entgeltgruppe P 13 eingestuft war.

[27] II. Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Zutreffend hat das Arbeitsgericht entschieden, dass der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum nicht in die Stufe 6 der Entgeltgruppe P 13 eingestuft war.

[28] 1. Die Klage ist zulässig. Zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Klage streitgegenständlich hinreichend bestimmt ist i.S.d. § 253 Abs. 1 Nr. 2 ZPO.

[29] a) Verlangt ein Kläger Entgeltdifferenzen für einen längeren Zeitraum als einen Kalendermonat, handelt es sich um eine „Gesamtklage“. Der Kläger hat dann darzulegen, wie sich die Ansprüche auf die einzelnen Monate verteilen (stRspr., vgl. nur BAG 24.2.2021 -10 AZR 43/19- Rn 15).

[30] b) Diesen Anforderungen genügt die vorliegende Klage. Der Kläger hat zwar die Differenzbeträge jährlich berechnet. Über den Umfang der Rechts-

kraftwirkung bestehen dennoch keine Zweifel. Es wird hinreichend deutlich, dass es sich bei der Klageforderung um eine abschließende Gesamtforderung für den streitgegenständlichen Zeitraum handelt.

[31] 2. Die Klage ist aber unbegründet. Der Kläger war im Zeitraum vom 1.1.2017 bis 30.4.2020 zutreffend in die Stufe 4 der Entgeltgruppe P 13 eingestuft.

[32] a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden unstreitig die AVR Caritas Anwendung. Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, handelt es sich bei den AVR Caritas um Kollektivvereinbarungen besonderer Art, in denen allgemeine Bedingungen für die Vertragsverhältnisse der Arbeitnehmer durch eine paritätisch zusammengesetzte arbeitsrechtliche Kommission festgelegt werden. Eine normative Wirkung besteht nicht, weil das säkulare Recht für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen keine unmittelbare und zwingende Geltung anordnet. Es fehlt eine § 4 Abs. 1 TVG entsprechende Bestimmung. Mangels normativer Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen können kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nur über Bezugnahme Klauseln in den Arbeitsverträgen im Arbeitsverhältnis wirksam werden (stRspr., vgl. nur BAG 8.9.2021 -10 AZR 322/19- Rn 19).

[33] b) Ebenso zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass sich der Anspruch des Klägers auf Einstufung in die Stufe 6 der Entgeltgruppe P 13 nicht auf § 2 Abs. 2 Satz 4 des Anhangs F zu Anlage 31 zu den AVR Caritas stützen lässt. Der Kläger erkennt die Systematik der im Anhang F geregelten Bestimmungen zur Überleitung und zur Höhergruppierung im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Entgeltordnung.

[34] aa) § 2 Abs. 1 des Anhangs F regelt die Überleitung der sogenannten Bestandsmitarbeiter. Die Überleitung erfolgt hiernach stufengleich und unter Beibehaltung der in der Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit nach einer Zuordnungstabelle. Hiernach wurden die in die Entgeltgruppe KR 9c der Kr-Anwendungstabelle eingruppierten Beschäftigten der neuen Entgeltgruppe P 11 zugeordnet. Ergänzend wurde in § 2 Abs. 2 Satz 4 bestimmt, dass die in die Entgeltgruppe Kr 9a bis 11a eingruppierten Beschäftigten, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von fünf Jahren zurückgelegt haben, der Stufe 6 der Entgeltgruppe zugeordnet werden, in die sie gemäß § 2 Abs. 1 übergeleitet werden.

[35] Ausdrücklich bestimmt § 2 Abs. 2 Satz 5 der Vorschrift, dass § 3 Abs. 1 und 2 des Anhangs F unberührt bleibt. Diese Bestimmung befasst sich mit Höhergruppierungen, die sich infolge des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung ergeben können. Ergibt sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR ergibt. Der Antrag kann nur

innerhalb eines Jahres ab dem Tag des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung gestellt werden und wirkt auf den Tag des Inkrafttretens zurück. § 3 Abs. 2 Satz 1 bestimmt, dass sich die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe nach den Regelungen für Höhergruppierungen in der am 31.12.2016 gültigen Fassung richtet.

[36/ bb) Diese Regelungen hat die Bundeskommission ersichtlich in weitem Umfang den Überleitungsregelungen nachgebildet, die die Tarifvertragsparteien des TVÜ-VKA anlässlich des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung für die Beschäftigten der kommunalen Arbeitnehmer, ebenfalls zum 1.1.2017, getroffen haben. So erfolgt im Geltungsbereich des TVÜ-VKA die Überleitung nach § 29a Abs. 1 unter Beibehaltung der Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung findet nicht statt.

[37/ Ergänzend bestimmt § 29d Abs. 1, dass die unter die Kr-Anwendungstabelle fallenden Beschäftigten stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit ebenfalls nach einer Überleitungstabelle in die neuen P-Entgeltgruppen übergeleitet werden. Hiernach erfolgt im Falle der Eingruppierung in die Entgeltgruppe Kr 9c ebenfalls eine Überleitung in die neue Entgeltgruppe P 11. In § 29d Abs. 2 Satz 5 haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, dass Beschäftigte, die in der Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben, der Stufe 6 zugeordnet werden. § 29b Abs. 1 und 2 bleibt unberührt.

[38/ In § 29b Abs. 1 haben die Tarifvertragsparteien bestimmt, dass Beschäftigte, bei denen sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe ergibt, auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert sind, die sich nach der neuen Regelung ergibt. Der Antrag kann nur bis zum 31.12.2017 gestellt werden und wirkt auf den 1.1.2017 zurück. Nach § 29b Abs. 2 richtet sich die Stufenordnung in der höheren Entgeltgruppe nach den Regelungen für Höhergruppierungen in der bis zum 28.2.2017 geltenden Fassung. Dieses Datum beruht darauf, dass die Tarifvertragsparteien im Bereich der kommunalen Arbeitgeber die stufengleiche Höhergruppierung erst mit Wirkung vom 1.3.2017 eingeführt haben (vgl. § 17 Abs. 4 TVöD in der ab dem 1.3.2017 geltenden Fassung, vgl. hierzu Donath, ZTR 2016, 611).

[39/ cc) Die Auslegung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen erfolgt nach den gleichen Grundsätzen, die für die Tarifauslegung maßgeblich sind (stRspr., vgl. nur BAG 4.8.2016 -6 AZR 129/15- Rn 27). Auszugehen ist somit zunächst vom Wortlaut der AVR. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Vertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Norm mit zu be-

rücksichtigen, soweit sie in den Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Auslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (stRspr., vgl. nur BAG 11.11.2020 -4 AZR 210/20-Rn 20).

[40] dd) Hiernach ergibt die Auslegung der §§ 2 und 3 des Anhangs F zu Anlage 31 der AVR Caritas Folgendes:

[41] (1) Ebenso wie die Tarifvertragsparteien des TVÜ-VKA haben die Mitglieder der Bundeskommission zwei in unterschiedlichen Vorschriften niedergelegte Regelungen getroffen. Zum einen haben sie in § 2 die Überleitung geregelt. Ebenso wie in § 29d Abs. 1 TVÜ-VKA erfolgt die Überleitung in die neue Entgeltordnung mit Hilfe einer Zuordnungstabelle. Hiernach bleibt die bisherige Eingruppierung auch dann maßgeblich, wenn die unverändert ausgeübte Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung anders bewertet ist. Die Vorschrift des § 3 setzt, ebenso wie die § 29b TVÜ-VKA, die Tarifautomatik zunächst mit Wirkung für die Zukunft außer Kraft. Diese Wirkung wird erst durch eine Änderung der Tätigkeit oder einen fristgerecht gestellten Höhergruppierungsantrag wiederhergestellt (BAG 22.10.2020 -6 AZR 74/19- Rn 16; BAG 25.3.2021 -6 AZR 674/18-Rn 24; ebenso bereits für die inhaltsgleichen Überleitungsregelungen des Bundes und der Länder BAG 18.9.2019 -4 AZR 42/19- Rn 27 ff.).

[42] Zum anderen haben die Mitglieder der Bundeskommission in § 3 eine Regelung zur Höhergruppierung getroffen. Hierdurch wird den Beschäftigten nach Einführung der neuen Entgeltordnung für die Dauer eines Jahres befristet die Möglichkeit eröffnet, einen Antrag auf Höhergruppierung zu stellen, ohne dass ihnen eine höherwertige Tätigkeit übertragen wurde. Die Höhergruppierung erfolgt nicht automatisch, sondern nur auf Antrag. Mit dieser Wahlfreiheit wollten es die Mitglieder der Bundeskommission in die Entscheidungsmacht des jeweiligen Beschäftigten stellen, nach Abwägung der Vor- und Nachteile, entweder die mit der neuen Entgeltordnung verbundenen Nachteile in Kauf zu nehmen oder diese zu vermeiden (BAG 19.11.2020 -6 AZR 449/19- Rn 29; BAG 18.9.2019 aaO Rn 30).

[43] (2) Die sich aus dem Wortlaut ergebende Differenzierung zwischen Überleitung und Höhergruppierung wird durch die systematischen Zusammenhänge bestätigt. Für den Fall der Überleitung nach § 2 wurde vorgesehen, dass diese stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit erfolgt. Im Falle der Eingruppierung in die Entgeltgruppe Kr 9a bis Kr 11a wurde zudem vorgesehen, dass die Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von min-

destens fünf Jahren zurückgelegt haben, der Stufe 6 der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, zugeordnet werden.

[44] Eine vergleichbare Form des Bestandsschutzes haben die Mitglieder der Bundeskommission im Falle der Höhergruppierung nach § 3 gerade nicht vorgesehen. Vielmehr wurde geregelt, dass sich die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe nach den Regelungen für Höhergruppierungen in der am 31.12.2016 gültigen Fassung der AVR Caritas richtet. Diese Regelungen sahen, anders als die seit dem 1.1.2017 geltenden Fassung, gerade keine stufengleiche Höhergruppierung, sondern eine betragsmäßige Höhergruppierung war. Die Regelung über das Inkrafttreten der Vorschriften unter dem Teil 2 I Nr. 2 besagt ausdrücklich, dass die Abschnitte B, C, F, G und H des Beschlusses am 1.1.2017 in Kraft treten. Hierzu zählt auch die Regelung über den stufengleichen Aufstieg im Teil 2 F Nr. 7.

[45] Die Mitglieder des Bundesausschusses haben, ebenso wie die Tarifvertragsparteien in § 29b TVÜ-VKA, eine Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung bewusst von einem Antragserfordernis abhängig gemacht, damit die Beschäftigten abwägen können, ob sich für sie eine Höhergruppierung auch unter Anwendung der bisherigen Regelung zur betragsmäßigen Höhergruppierung „lohnt“. Diese Frage kann nur von Fall zu Fall entschieden werden; eine Auskunftspflicht des Arbeitgebers besteht hierbei nicht (Breier/Dassau, TVÜ-VKA § 29b Rn 31).

[46] (3) Das sich aus dem Wortlaut und der Systematik ergebende Auslegungsergebnis wird durch den Sinn und Zweck der Regelungen gestützt. Die Mitglieder der Bundeskommission bezweckten durch die Regelung in § 2 eine einfach zu handhabende Regelung zur Überleitung der Beschäftigten. Die Überleitung erfolgte zunächst schematisch auf der Grundlage einer Überleitungstabelle unter Außerachtlassung des Grundsatzes der Tarifautomatik. Die bisherige Entgeltgruppe bzw. die sich aus der Überleitungstabelle im Anhang F ergebende Entgeltgruppe blieb maßgeblich, auch wenn die unverändert ausgeübte Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung anders bewertet wurde. Der Besitzstand der Beschäftigten wurde im vollen Umfang gewahrt.

[47] Für den Fall, dass sich aus der neuen Entgeltordnung eine Möglichkeit zur Höhergruppierung bei unveränderter Tätigkeit ergeben sollte, sahen die Mitglieder der Bundeskommission bewusst von einer „Automatik“ ab, sondern statuierten ein Antragserfordernis. Regelungstechnisch brachten sie dies dadurch zum Ausdruck, dass sie die Überleitung und die Höhergruppierung in zwei unterschiedlichen Vorschriften verankerten. Zudem regelten sie in § 2 Abs. 2 Satz 5 ausdrücklich, dass bei der Stufenzuordnung die besonderen Vorschriften über die Höhergruppierung nach § 3 Abs. 1 und 2 unberührt bleiben

sollten (ebenso zur Überleitungs- und Höhergruppierungssystematik nach § 29d TVÜ-VKA Breier/Dassau, § 29d, Rn 2: Prüfung in zwei Schritten).

[48] (4) Entgegen der Auffassung des Klägers folgt aus den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts (13.5.2020 -4 AZR 173/19-) und des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (22.10.2019 -11 Sa 18/19-) zur Eingruppierung eines Stationsleiters einer großen Station in die Entgeltgruppe P 13 nichts Anderes. Beide Urteile befassen sich mit der Frage der Eingruppierung von Stationsleitern in die Entgeltgruppe P 13, nicht aber mit der maßgebenden Stufenzuordnung. Im fraglichen Entscheidungsfall hatte der Arbeitgeber die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 13 abgelehnt. Im Streitfall teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 29.1.2021 (Anlage K 2) mit, dass sie der auch von der Schiedsstelle befürworteten Übertragung der Rechtsprechung auf die Stationsleiter des Krankenhauses zustimme und mit einer Höhergruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe P 13 rückwirkend zum 1.1.2017 einverstanden sei.

[49] (5) Etwas Anderes folgt entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht daraus, dass er, wie dies in der Berufungsbegründung (S. 4 oben) angedeutet wird, bereits unter der Geltung der früheren Vergütungsordnung unrichtig zu niedrig eingruppiert war. Der Kläger vertritt in diesem Zusammenhang die Auffassung, dass er bereits vor dem 1.1.2017 als Stationsleiter eine große Station geleitet und ein höheres Maß an Verantwortlichkeit innegehabt habe. Hieraus will der Kläger offenkundig ableiten, dass er bereits zuvor nicht in die Entgeltgruppe Kr 9c, sondern in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert gewesen sei.

[50] Diese Auffassung trifft jedoch nicht zu. Die Entgeltgruppe Kr 9c entsprach der früheren Vergütungsgruppe 7 mit Aufstieg nach 8. Als Stationsleiter der Dialysestation war der Kläger in die Vergütungsgruppe Kr 7 Fallgruppe 9 eingruppiert. Diese Fallgruppe erfasste Krankenpfleger, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. Nach fünfjähriger Bewährung stieg der Kläger in die Vergütungsgruppe Kr 8 Fallgruppe 1 auf. Die Tätigkeitsmerkmale „große Station“ und „höheres Maß an Verantwortlichkeit“ kannte die damalige Vergütungsordnung nicht. Diese Tätigkeitsmerkmale wurden erst durch die neue Entgeltordnung ab dem 1.1.2017 geschaffen. Bei dieser Sachlage kann sich der Kläger nicht unter Hinweis auf die neuen Tätigkeitsmerkmale darauf berufen, er habe bereits vor dem 1.1.2017 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet werden müssen.

[51] ee) Im Hinblick auf die vorstehend dargelegten Zusammenhänge hat die Beklagte den Kläger in doppelter Hinsicht begünstigt: Zum einen hat sie den Kläger bereits mit Wirkung vom 1.5.2020 der Stufe 6 zugeordnet, obwohl der Kläger nach den allgemeinen Regelungen in § 13 Abs. 3 der Anlage 31 zu den

AVR Caritas erst zum 1.1.2021 in die Stufe 5 aufgestiegen wäre und die Stufe 6 erst am 1.1.2026 erreicht hätte (sofern das Arbeitsverhältnis nicht vorher durch Eintritt in den Ruhestand endet).

[52] Zum anderen hat die Beklagte eine Berechnung zur betragsmäßigen Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 13 vorgenommen, die von der bis zum 31.12.2016 geltenden Regelung des § 14 Abs. 4 zugunsten des Klägers abweicht. Die Berechnung der Beklagten nach der Anlage K 2 beruht auf der Annahme, dass der sogenannte Garantiebtrag auf der Basis der Entgeltgruppe P 12 errechnet wird. Nach § 14 Abs. 4 Satz 3 der bis zum 31.12.2016 geltenden Fassung wird jedoch der Garantiebtrag im Falle einer Höhergruppierung über zwei Entgeltgruppen mit der Maßgabe berechnet, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird. Das „derzeitige“ Tabellenentgelt ist aber nicht das in der Entgeltgruppe P 12, sondern dasjenige in der Entgeltgruppe P 11. Mit der Zahlung von 4.621,13 € brutto hat die Beklagte demnach einen zu hohen Differenzbetrag errechnet.

[53] ff) Die von der Bundeskommission vorgenommene Differenzierung bei der Stufenzuordnung im Falle der Überleitung und der Höhergruppierung ist nicht nach den §§ 305 ff. BGB unwirksam. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, die wie die AVR Caritas auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommen sind, unterliegen zwar grundsätzlich als Allgemeine Geschäftsbedingungen der Kontrolle nach den genannten Vorschriften. Jedoch sind bei dieser Kontrolle die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten gem. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen. Insoweit fällt ins Gewicht, dass die Arbeitgeberseite ihre Interessen im Verfahren des Dritten Wegs nicht einseitig durchsetzen kann. Die paritätische Besetzung der arbeitsrechtlichen Kommission und die mangelnde Weisungsgebundenheit ihrer Mitglieder verhindern eine solche Übermacht. Diese Besonderheit bewirkt, dass die auf dem Dritten Weg zustande gekommenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen grundsätzlich wie Tarifverträge nur darauf zu untersuchen sind, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder die guten Sitten verstoßen (stRspr., vgl. zuletzt BAG 8.9.2021 -10 AZR 322/19- Rn 34).

[54] gg) Die vorgenommene Differenzierung bei der Stufenzuordnung verstößt auch nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.

[55] (1) Ebenso wie Tarifnormen sind die im Verfahren des Dritten Wegs zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen uneingeschränkt am Gleichheitssatz zu messen. Der arbeitsrechtlichen Kommission kommt jedoch wie den Tarifvertragsparteien eine Einschätzungsprärogative zu. Auch die arbeitsrechtliche Kommission verfügt über einen weiten Gestaltungsspielraum bei der

inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Regelungen. Die arbeitsrechtliche Kommission ist nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, sinnvollste oder gerechteste Lösung zu wählen. Die Gerichte dürfen nicht ihre eigenen Gerechtigkeitsvorstellungen an die Stelle der Bewertung der Kommission setzen (BAG 8.9.2021 aaO Rn 44; für Tarifnormen BAG 19.11.2020 -6 AZR 449/19- Rn 21).

[56] (2) Bei diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die von der Bundeskommission getroffene Regelung einer rechtlichen Überprüfung stand. Die Bundeskommission durfte davon ausgehen, dass bei den übergeleiteten Beschäftigten die berechtigte Erwartung bestand, durch die Einführung einer neuen Entgeltordnung keine Nachteile zu erfahren. Aus diesem Grund beschloss die Bundeskommission bei der Überleitung dieser Beschäftigten nach § 2 des Anhangs F einen umfassenden Bestandsschutz.

[57] Anders verhält es sich bei den Beschäftigten, die aufgrund der neuen Entgeltordnung trotz unverändert gebliebener Tätigkeit in den Genuss einer Höhergruppierung kommen konnten. Da diese Beschäftigten im Vergleich zur früheren Rechtslage bessergestellt werden, bestand für einen umfassenden Bestandsschutz kein zwingender Grund. Es stellt eine typische Kompromissentscheidung dar, diesen Beschäftigten zwar eine Höhergruppierung zu eröffnen, eine solche aber nicht unter „Mitnahme“ der erworbenen Stufe vorzusehen. Diese Beschäftigten müssen daher abwägen, welche Vor- und Nachteile mit der Höhergruppierung verbunden sind. Aus diesem Grund stellte die Bundeskommission die Höhergruppierung ausdrücklich unter einen Antragsvorbehalt.

[58] Die Bundeskommission musste auch keine differenzierende Regelung für diejenigen Beschäftigten treffen, die wie der Kläger, von der Höhergruppierung nur in einem eingeschränkten Umfang profitieren, weil sie aufgrund ihres Alters im Laufe ihres Berufslebens eine höhere Stufe nicht mehr oder relativ spät erreichen werden. Es trifft zu, dass der Kläger von der Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 13 weniger profitiert als vergleichbare jüngere Beschäftigte. So betrug sein Tabellenentgelt in der Entgeltgruppe P 11 Stufe 6 ab dem 1.1.2017 4.045,53 € brutto. Nach der betragsmäßigen Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 13 belief sich sein Tabellenentgelt auf 4.204,83 € brutto. Erst im weiteren Verlauf stieg das Tabellenentgelt in den Stufen 5 und 6 auf 4.428,07 € brutto (am 1.1.2021) bzw. 4.485,71 € brutto (am 1.1.2026) an.

[59] Dass der Kläger bei einer strikten Anwendung der Überleitungsvorschriften aufgrund seines Alters nur noch eingeschränkt von der Höhergruppierung profitieren kann, begründet aber keinen Verstoß gegen den Gleichheitssatz. Denn ebenso wie die Tarifvertragsparteien dürfen die arbeitsrechtlichen Kommissionen generalisierende und typisierende Regelungen treffen (stRspr., vgl. nur BAG 29.1.2014 -6 AZR 943/11- Rn 39). Die getroffenen Regelungen im

Anhang F besitzen ohnehin einen beträchtlichen Grad an Komplexität. Eine Differenzierung danach, ob die Beschäftigten von einer Höhergruppierung mehr oder weniger profitieren, hätte den Grad an Komplexität noch deutlich erhöht und hätte dennoch nicht jedem Einzelfall angemessen Rechnung tragen können. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der Kläger durch die Höhergruppierung zumindest einen gewissen Entgeltzuwachs erreichen konnte.