

Kirchengericht: Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 15.12.2025
Aktenzeichen: KGH.EKD II-0124/32-2025
Rechtsgrundlagen: § 42 Buchst. c) MVG-EKD, § 2 Abs. 1 Buchst. d) KTD
Vorinstanzen: Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland - Kammer für den Bereich des Diakonischen Werkes Hamburg -, Az. NK-MG 5 7/2024 DWHH vom 7.4.2025

Leitsatz:

1. Zahlt der Dienstgeber dem Mitarbeitenden ein übertarifliches Gehalt, entbindet das nicht von der Verpflichtung zur Eingruppierung nach § 42 Buchst. c) MVG-EKD in die in der Dienststelle geltende kirchlich-diakonische Entgeltordnung, soweit die übertragende Tätigkeit von den Eingruppierungsmerkmalen der Entgeltordnung erfasst wird.
2. Ob und inwieweit die MAV nach § 42 lit. c) MVG-EKD zu beteiligen ist, wenn die einem Mitarbeitenden übertragene Tätigkeit nach Auffassung der Dienststelle nicht von den Eingruppierungsmerkmalen der in der Dienststelle geltenden Entgeltordnung erfasst wird, bleibt offen.

Tenor:

Auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung wird der Beschluss des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland - Kammer für den Bereich des Diakonischen Werkes Hamburg - vom 7. April 2025, Az. NK-MG 5 7/2024 DWHH, abgeändert:

Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, den Mitarbeiter D in seiner Funktion als Informationssicherheitsbeauftragten in die Entgeltordnung des KTD einzugruppieren, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu dieser Eingruppierung zu beantragen und für den Fall der Zustimmungsverweigerung das kirchengerichtliche Verfahren nach § 38 Absatz 4, § 60 Absatz 5 MVG-EKD einzuleiten und durchzuführen.

Die Beschwerde der Dienststelle gegen den Beschluss des Kirchengerichts der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 9. Dezember 2021, Az. MVG-958, wird nicht zur Entscheidung angenommen.

Gründe:

- I. Die Beteiligten streiten über die Eingruppierung eines Mitarbeiters. Die Beteiligte zu 2. ist ein diakonisches Dienstleistungsunternehmen auf deren Arbeitsverhältnisse der KTD

zur Anwendung kommt. Die Antragstellerin ist die bei ihr gebildete Mitarbeitendenvertretung. Die Beteiligte zu 2. beantragte mit E-Mail vom 28. August 2024 bei der antragstellenden Mitarbeitendenvertretung die Zustimmung zur Einstellung des Herrn D. Die arbeitsvertraglich vereinbarte monatliche Bruttovergütung beträgt € 8.750,00. Die Beteiligte zu 2. hat mit dem Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag vereinbart, der nach § 1 Absatz 4 nicht unter den Geltungsbereich des KTD fallen soll. Nach § 4 des Arbeitsvertrages wird partiell auf den KTD Bezug genommen.

Der Arbeitsvertrag enthält in § 2 die Vereinbarung einer 40 Stunden Woche. Nach § 2 Absatz 2 gilt mit der Zahlung des Gehaltes geleistete Mehrarbeit als abgegolten. Der Vorgänger im Amt des Informationssicherheitsbeauftragten wurde tariflich vergütet aus der Entgeltgruppe E11 der Entgeltordnung des KTD. Die Beteiligte zu 2. hat den neuen Informationssicherheitsbeauftragten als AT-Angestellten nicht eingruppiert und die Mitarbeitendenvertretung nicht beteiligt. Die Antragstellerin hat, soweit in der Beschwerdeinstanz noch von Bedeutung, beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, den Mitarbeiter D in seiner Funktion als Informationssicherheitsbeauftragten in die Entgeltordnung des KTD einzugruppieren und die Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung zu dieser Eingruppierung zu beantragen und für den Fall der Zustimmungsverweigerung das kirchengerichtliche Verfahren nach § 38 Absatz 4, § 60 Absatz 4 MVG-EKD einzuleiten und durchzuführen.

Die Dienststelle hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen und die Auffassung vertreten, ein Zustimmungssersatzungsverfahren sei nicht einzuleiten gewesen, weil nach § 2 Absatz 1 d) KTD Arbeitnehmer*innen, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhielten, nicht unter den Geltungsbereich des KTD fielen.

Das Kirchengericht hat den Antrag zurückgewiesen, weil in dem Fall, in dem ein über die höchste Entgeltgruppe hinausgehendes Entgelt vereinbart sei, keine Entgeltordnung mehr vorliege, in die eingruppiert werden könne.

Mit der frist- und formgerecht eingereichten und begründeten Beschwerde verfolgt die antragstellende Mitarbeitendenvertretung den Antrag weiter. In der Dienststelle bestehe eine kollektive Vergütungsordnung in Gestalt des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) mit seiner Entgeltordnung. Die Antragsgegnerin habe eine Pflicht zur Eingruppierung des Mitarbeiters. Mitarbeiter, deren Tätigkeiten in die Entgeltordnung des KTD eingruppierbar seien, müssten auch entsprechend eingruppiert werden. Die Dienststellenleitung sei nicht frei darin, zu entscheiden, ob ein Mitarbeiter aus dem Anwendungsbereich des Tarifvertrages durch Zahlung eines übertariflichen Gehalts herausgenommen werde. Selbst wenn der KTD auf Herrn D keine Anwendung fände, sei allein ausschlaggebend, ob die Vergütungsordnung im Betrieb gelte. Der Arbeitsgeber sei dann verpflichtet, eine Eingruppierung vorzunehmen.

Die Antragstellerin und Beschwerdeführerin beantragt, den Beschluss des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in

Norddeutschland - Kammer für den Bereich des Diakonischen Werkes Hamburg - vom 7. April 2025, Az. NK-MG 5 7/2024 DWHH, abzuändern und die Antragsgegnerin zu verpflichten, den Mitarbeiter D in seiner Funktion als Informationssicherheitsbeauftragter in die Entgeltordnung des KTD einzugruppieren und die Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung zu dieser Eingruppierung zu beantragen und für den Fall der Zustimmungsverweigerung das Kirchengericht wie hier nach § 38 Absatz 4, § 60 Absatz 5 MVG-EKD anzurufen und das Verfahren durchzuführen. Die Antragsgegnerin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen

und verteidigt die angefochtene Entscheidung. Sie habe - was unstreitig ist - nach der Erörterung in der mündlichen Verhandlung - vor Vereinbarung des Arbeitsvertrages mit Herrn D - geprüft, ob auch unter Zugrundelegung der höchsten Entgeltstufe in der Vergütungsgruppe E 13 das vereinbarte Gehalt höher gewesen sei.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird Bezug genommen auf die wechselseitigen zu den Akten gereichten Schriftsätze und auf die Anhörung in der mündlichen Verhandlung.

II. Die form- und fristgerechte eingereichte und begründete Beschwerde ist begründet.

1. Unterlässt es die Dienststellenleitung, die Mitarbeitendenvertretung nach §§ 38, 41, 42 lit. c) MVG-EKD zur Eingruppierung anzuhören oder setzt sie das Mitbestimmungsverfahren nicht bis zum Ende fort, so liegt darin ein Rechtsverstoß gegen § 61 Absatz 1 MVG-EKD vor; die Mitarbeitendenvertretung hat einen Anspruch darauf, dass die Dienststellenleitung das Mitbestimmungsverfahren einleitet und ggf. das kirchengerichtliche Verfahren nach § 38 Absatz 4, § 60 Absatz 5 MVG-EKD (st. Rechtsprechung KGH.EKD, 12. April 2010 – I-0124/R48-09; 24. September 2018, - II-0124/26-2018).

2. Die Dienststellenleitung war vorstehend verpflichtet, die antragstellende Mitarbeitendenvertretung zur Eingruppierung anzuhören und ggf. das Mitbestimmungsverfahren durchzuführen.

Die Antragsgegnerin ist Kraft Zugehörigkeit im Diakonischen Werk in Hamburg verpflichtet, die Entgeltordnung des KTD zur Anwendung kommen zu lassen. Dies beinhaltet die Verpflichtung, Mitarbeitende, deren Tätigkeit von der Entgeltordnung des KTD erfasst wird, einzugruppieren und die Mitarbeitendenvertretung um Zustimmung zu der vorgenommenen Eingruppierung zu ersuchen. Aufgabe der Mitarbeitendenvertretung ist es, im Rahmen der geltenden Entgeltordnung die in Aussicht genommene Eingruppierung mitzubeurteilen und dafür zu sorgen, dass die in der Dienststelle geltende Entgeltordnung umgesetzt wird und alle Mitarbeitenden nach denselben Kriterien eingruppiert werden.

Es bedarf vorstehend keiner abschließenden Erwägung, inwieweit die Mitarbeitendenvertretung nach § 42 lit. c) MVG-EKD, zu beteiligen ist, wenn die Tätigkeit nicht von den Eingruppierungsmerkmalen der geltenden Entgeltordnung erfasst wird. Für eine Beteiligung auch der aus Sicht einer Dienststellenleitung außertariflich beschäftigten Mitarbei-

tenden könnte sein, dass auch die Beurteilung der Frage, ob die übertragene Tätigkeit überhaupt unter die Entgeltordnung fällt, der Mitbeurteilung der Mitarbeitendenvertretung unterliegen muss. Zudem könnte für eine Verpflichtung zur Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung sprechen, dass die im Betrieb geltende Vergütungsordnung in einen Bereich unterteilt wird, in denen es Eingruppierungsmerkmale gibt und in einen Bereich, wo die Tätigkeit als außertariflich nicht erfasst wird. Geltende Entgeltordnung ist die insgesamt im Betrieb geltende Vergütungsordnung.

Diese Frage bedarf letztendlich vorstehend keiner abschließenden Entscheidung, weil die dem Informationssicherheitsbeauftragten übertragene Tätigkeit unstreitig in den Anwendungsbereich des KTD fällt. Damit war die Dienststelle verpflichtet, den Informationssicherheitsbeauftragten einzugruppieren und die Mitarbeitendenvertretung nach § 38 MVG-EKD zu beteiligen. Mit der Zuordnung des Mitarbeiters in die in der Dienststelle geltenden Vergütungsordnung ist nichts darüber gesagt, ob nicht eine zusätzliche Vergütung vereinbart werden kann. Dies hat mit der originären Eingruppierung zunächst nichts zu tun und löst allenfalls weitere Mitbestimmungstatbestände nach § 40 lit. n) MVG-EKD aus (vgl. insoweit KGH.EKD; Beschluss vom II-0124/28-2025).

III. Eine Kostenentscheidung ist nicht erforderlich (§ 63 Absatz 7 MVG-EKD i.V.m. § 22 Absatz 1 KiGG.EKD).