

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 24. Juni 2014
- 1 AZR 1044/12 -

I. Arbeitsgericht Hamm

Urteil vom 8. Mai 2012
- 1 Ca 2371/11 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 8. November 2012
- 8 Sa 803/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Kirchliche Arbeitsrechtsregelung - Absenkung der Sonderzahlung

Bestimmung:

§ 36 MVG-EKD

BUNDEARBEITSGERICHT



1 AZR 1044/12
8 Sa 803/12
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Juni 2014

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Klosterkemper und die ehrenamtliche Richterin Wege für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. November 2012 - 8 Sa 803/12 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe einer Jahressonderzahlung. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten, einer vom Kirchenkreis H geführten 2
Pflegeeinrichtung, als Altenpflegehelferin beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom
26. November 1992 ist ua. bestimmt:

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen
des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in der für die
Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von
Westfalen jeweils geltende Fassung (BAT-KF) und nach
den sonstigen im Bereich der Evangelischen Kirche von
Westfalen beschlossenen und von dem Ev. Altenheim
Hamm e. V. übernommenen arbeitsrechtlichen Bestim-
mungen, sowie nach den besonderen im Krankenhaus z.
Z. oder in Zukunft geltenden Gesetzen und Verordnungen.
...“

§ 19 BAT-KF lautet: 3

„(1) Mitarbeitende, die am 1. Dezember im Arbeitsver-
hältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahresson-
derzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt
in den Entgeltgruppen 1 bis 8,... 90 v.H.,

...

...

des der/dem Mitarbeitenden in den Kalendermona-
ten Juli, August und September durchschnittlich ge-
zahlten monatlichen Entgelts; ...“

In der Ordnung zur Beschäftigungssicherung für kirchliche Mitarbeitende (Beschäftigungssicherungsordnung - BSO) der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission idF vom 2. Juli 2010 (BSO) ist bestimmt:

4

„§ 1

Dienstvereinbarung zur Beschäftigungssicherung

(1) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Dienststelle im Sinne des § 3 MVG durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten verringert werden durch eine Reduzierung der Höhe der Jahressonderzahlung um bis zu 50 % der nach § 19 BAT-KF bzw. § 19 MTArb-KF maßgebenden Beträge oder durch eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40,5 Wochenstunden ohne Entgeltausgleich. ...

§ 2

Voraussetzungen einer Dienstvereinbarung nach § 1 Absatz 1

(1) Eine Dienstvereinbarung gemäß § 1 Absatz 1 kann abgeschlossen werden, wenn die Dienststelle oder ein wirtschaftlich selbständiger Teil der Dienststelle nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den zustehenden Kirchensteuern oder erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen.

(2) Voraussetzung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung schriftlich darlegt und eingehend erklärt. Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer oder Rechnungsprüfer zu ermöglichen. Der Mitarbeitervertretung ist die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden, um die Einrichtung dauerhaft aus der wirtschaftlich schwierigen Situation herauszuführen, darzulegen; insbesondere hat die Dienststellenleitung darzulegen, dass andere als die in der Dienstvereinbarung zu treffenden Maßnahmen nicht helfen können, die wirtschaftlich schwierige Situation ohne Beendigungskündigung zu überwinden.

(3) ...“

Die Beklagte und die in ihrer Dienststelle errichtete Mitarbeitervertretung schlossen unter dem 12. Oktober 2011 eine „Dienstvereinbarung zur Reduzierung der Jahressonderzahlung um bis zu 50 % nach der BSO (Beschäftigungssicherungsordnung)“ (DV 2011). Deren § 1 Abs. 1 lautet: 5

„§ 1

(1) Für das Jahr 2011 und das Jahr 2012 werden die Personalkosten durch Absenkung der Jahressonderzahlung in Höhe von 50 v.H. der sich nach § 19 BAT-KF und § 19 MTArb-KF ergebenden Beträge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ev. Pflegedienste im Kirchenkreis H gGmbH verringert.“

Die Beklagte gewährte der in der Entgeltgruppe 3a des Entgeltgruppenplans zum BAT-KF für Angestellte im Pflegedienst eingruppierten Klägerin für das Jahr 2011 nur die entsprechend der DV 2011 verringerte Jahressonderzahlung iHv. 1.083,33 Euro. 6

Die Klägerin hat gemeint, sie könne für das Jahr 2011 die ungekürzte Jahressonderzahlung verlangen. Die DV 2011 sei unwirksam. Die Dienststellenleitung habe entgegen § 2 Abs. 2 Satz 3 BSO der Mitarbeitervertretung die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen nicht dargelegt. Die Erfüllung dieser Informationspflicht sei eine Wirksamkeitsvoraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach der BSO. 7

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - zuletzt beantragt, 8

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.083,33 Euro brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt diese ihren zuletzt gestellten Antrag weiter. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage in dem noch streitgegenständlichen Umfang zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Jahressonderzahlung für das Jahr 2011 in Höhe von 1.083,33 Euro brutto. Die in § 19 Abs. 1 und Abs. 2 BAT-KF bestimmte Höhe der Jahressonderzahlung von 90 % des der Klägerin in den Kalendermonaten Juli, August und September 2011 durchschnittlich gezahlten Entgelts ist für das Jahr 2011 durch § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1 BSO iVm. § 1 Abs. 1 DV 2011 auf 50 % der maßgeblichen Berechnungsgrundlage wirksam verringert worden. Den sich nach der DV 2011 ergebenden Anspruch auf die Jahressonderzahlung hat die Beklagte erfüllt.

11

1. Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund der im Arbeitsvertrag enthaltenen Bezugnahme der BAT-KF in der für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung und die in deren Bereich beschlossenen und von der Beklagten übernommenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen Anwendung. Zu diesen gehört auch die BSO. Bei beiden Vertragswerken handelt es sich um eine von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossene und von der Beklagten übernommene kirchliche Arbeitsrechtsregelung. Der Inhalt der in der Dienststelle der Beklagten abgeschlossenen DV 2011 ist sowohl durch die in § 2 des Arbeitsvertrags enthaltene Bezugnahmeklausel wie auch über die Öffnungsklausel in § 1 Abs. 1 BSO in das Vertragsrecht einbezogen. Einer solchen Übernahme bedarf es, weil die DV 2011 - anders als Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) - nicht unmittelbar für die von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse gilt. Es fehlt wie bei den auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen an einer im säkulären Recht enthaltenen Anordnung ihrer normativen Wirkung (*BAG 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 107, BAGE 143, 354; 16. Februar 2012 - 6 AZR 573/10 - Rn. 17, BAGE 141, 16; 8. Juni 2005 - 4 AZR 412/04 - zu II 2 a der Gründe*). Sofern die

12

Ausführungen in der zu § 38 MAVO ergangenen Senatsentscheidung vom 19. Juni 2007 (- 1 AZR 340/06 - Rn. 41, BAGE 123, 121) in gegenteiliger Weise verstanden werden könnten, hält der Senat hieran nicht mehr fest.

2. Die in der Entgeltgruppe 3a des Entgeltgruppenplans zum BAT-KF für Angestellte im Pflegedienst eingruppierte Klägerin hat zwar nach § 19 Abs. 1 und Abs. 2 BAT-KF Anspruch auf eine Jahressonderzahlung iHv. 90 vH des sich nach § 19 Abs. 2 BAT-KF berechnenden Durchschnittsentgelts. Die Beklagte hat aber von der ihr durch § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1 BSO iVm. § 1 Abs. 1 DV 2011 eröffneten Abweichungsmöglichkeit Gebrauch gemacht. 13

a) Die nach § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1 BSO bestehenden Voraussetzungen für den Abschluss einer auf das MVG-EKD gestützten Dienstvereinbarung lagen vor. Diese Vorschriften ermöglichen die Abweichung von der Regelung in § 19 BAT-KF für Angehörige einer Dienststelle iSd. § 3 MVG-EKD aufgrund einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-EKD. Bei der Beklagten handelt es sich um eine rechtlich selbständige Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland (§ 3 Abs. 1 MVG-EKD). 14

b) Eine abweichende Regelung über die Höhe der Sonderzuwendung konnte nach der in § 36 Abs. 1 Satz 3 MVG-EKD enthaltenen Öffnungsklausel durch Dienstvereinbarung erfolgen. 15

Nach § 36 Satz 1 MVG-EKD können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die ua. auf Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission beruhen (Satz 2). Nach der in Satz 3 enthaltenen Öffnungsklausel können durch eine solche Regelung ausgestaltete Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu. Dies ist vorliegend der Fall. § 1 Abs. 1 Satz 1 BSO gestattet den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Reduzierung der Höhe der Jahressonderzahlung nach § 19 BAT-KF um bis zu 50 vH. 16

- c) Die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 BSO für eine Dienstvereinbarung über die Höhe der Sonderzahlung für das Jahr 2011 sind erfüllt. Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Beklagte bei Abschluss der DV 2011 nicht in der Lage, aus den erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen zu erfüllen. 17
- d) Das Landesarbeitsgericht musste auch nicht den von der Klägerin geäußerten Bedenken gegen die Einhaltung des in § 2 Abs. 2 BSO vorgesehenen Verfahrens nachgehen. Ein etwaiger Verstoß des Dienststellenleiters gegen die dort bestimmten Informationspflichten führt nicht zur Unwirksamkeit einer auf der Grundlage von § 1 Abs. 1 BSO abgeschlossenen Dienstvereinbarung. Dies folgt aus der Auslegung der BSO. 18
- aa) Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind, obwohl sie nicht als Tarifverträge anzusehen sind, nach den für Tarifnormen geltenden Grundsätzen auszulegen. Danach ist vom Wortlaut der Arbeitsrechtsregelung auszugehen und anhand dessen der Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Wortlaut zu haften. Der wirkliche Wille der Regelungsgeber und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Bestimmungen sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den Arbeitsrechtsregelungen ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist auch auf den systematischen Zusammenhang. Verbleibende Zweifel können durch die Heranziehung weiterer Auslegungskriterien, wie der Entstehungsgeschichte der Arbeitsrechtsregelungen oder ihrer praktischen Handhabbarkeit geklärt werden (*BAG 12. Juni 2013 - 7 AZR 917/11 - Rn. 15*). 19
- bb) Danach hing die Wirksamkeit der DV 2011 nicht von einer bestimmten Informationspflicht des Dienststellenleiters ab. 20
- (1) Hierfür spricht schon der Wortlaut. Nach § 2 Abs. 1 BSO kann eine Dienstvereinbarung unter den dort bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden. Hierauf nimmt § 2 Abs. 2 BSO ersichtlich Bezug und bestimmt ein Verfahren, das dem Abschluss der Dienstvereinbarung nach § 1 Abs. 1 BSO voranzugehen hat. Dass die Einhaltung dieses Verfahrens Wirksamkeitsvo- 21

oraussetzung für den Abschluss der Dienstvereinbarung ist, legen weder die BSO noch das MVG-EKD fest.

(2) Auch der Regelungszweck der BSO spricht gegen die Annahme der von der Revision vertretenen Unwirksamkeitsfolge. 22

(a) Zweck der durch die BSO eröffneten Abweichungsmöglichkeit ist die Reduzierung der Personalkosten bei Vorliegen der in § 1 Abs. 1 und Abs. 2 BSO genannten Voraussetzungen. Die Kürzung der Jahressonderzuwendung oder alternativ die Veränderung der Arbeitszeit sollen dazu beitragen, in einer für die Dienststelle schwierigen wirtschaftlichen Situation den Abbau von Arbeitsplätzen zu verhindern. 23

(b) Mit dem in § 2 Abs. 2 BSO festgelegten Verfahren für den Abschluss einer Dienstvereinbarung wird dem Dienststellenleiter und der Mitarbeitervertretung ein Handlungsrahmen vorgegeben, der aus Sicht der Arbeitsrechtlichen Kommission vor Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung zu beachten ist. Die gegenüber dem MVG-EKD erweiterten Unterrichts- und Nachweispflichten des Dienststellenleiters sollen es der Mitarbeitervertretung ermöglichen, die gegenwärtige wirtschaftliche Lage der Dienststelle und ihre voraussichtliche Entwicklung einzuschätzen. Auf der Grundlage der vom Dienststellenleiter erhaltenen mündlichen und schriftlichen Angaben kann sie eine von ihr zu verantwortende Entscheidung über den Abschluss einer Dienstvereinbarung treffen, mit der die Jahressonderzahlung um bis zu 50 vH abgesenkt wird. Bei dieser handelt es sich um eine freiwillige Dienstvereinbarung, deren Abschluss die Dienststelle gegen den Willen der Mitarbeitervertretung nicht erzwingen kann. Auch daher bedarf es der Annahme einer Unwirksamkeitsfolge als Sanktion zur Wahrung der Informationspflichten des Dienststellenleiters nicht. 24

(c) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, dass Gründe der Rechtssicherheit gegen das von der Revision vertretene Verständnis von § 2 Abs. 2 BSO sprechen. 25

Hinge die Wirksamkeit der nach § 1 Abs. 1 BSO abzuschließenden Dienstvereinbarung von der Erfüllung einer abstrakt bestimmten Informations- 26

und Nachweispflicht des Dienststellenleiters ab, wäre in jedem Individualstreit nachzuprüfen, ob das in § 2 Abs. 2 BSO vorgesehene Verfahren ordnungsgemäß durchgeführt worden ist. Eine solche Auslegung stünde im Widerspruch zu dem mit § 1 Abs. 1 BSO verfolgten Regelungsziel. Selbst wenn die für den Abschluss der Dienstvereinbarung maßgeblichen Gründe bestanden haben und die Reduzierung der Jahressonderzahlung durch die wirtschaftliche Situation der Dienststelle gerechtfertigt war, wäre die dadurch beabsichtigte Reduzierung der Personalkosten gefährdet, wenn die Dienstvereinbarung allein deshalb unwirksam wäre, weil aus der individuellen Sicht von Dritten bestimmte Erörterungen zwischen dem Dienststellenleiter und der Mitarbeitervertretung unterblieben sind. Es hätte daher einer ausdrücklichen Regelung bedurft, sollte eine etwaige Nichtbeachtung des in § 2 Abs. 2 BSO beschriebenen Handlungsrahmens zur Unwirksamkeit einer gleichwohl abgeschlossenen Dienstvereinbarung führen.

e) Sonstige Unwirksamkeitsgründe gegenüber der DV 2011 sind weder von der Klägerin geltend gemacht worden noch sonst ersichtlich. 27

3. Danach ist die Klage unbegründet. Die Beklagte hat den Anspruch der Klägerin auf Zahlung der durch die DV 2011 reduzierten Jahressonderzahlung erfüllt. Dies ist zwischen den Parteien unstrittig. 28

Schmidt

K. Schmidt

Koch

D. Wege

Klosterkemper