



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Q. K., E. Straße 8, E.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Dr. P. A., Q.-H.-Straße 91, E.,

g e g e n

die Katholische Kirchengemeinde E.-Q., vertreten durch Pfarrer I. E., C. Straße 9, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältin L. H., S. Straße 44, E.,

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 10.04.2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Frohwein und Kehm

für **R e c h t** erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.01.2017 – Az.: 10 Ca 4540/16 – wird zurückgewiesen.**
- II. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Differenzvergütungsansprüche wegen einer aus Sicht des Klägers unzutreffenden Eingruppierung für den Zeitraum von Juli 2002 bis April 2015 und in diesem Zusammenhang über die Frage, ob die Ansprüche verfallen sind und falls dies der Fall ist, ob dem Kläger jedenfalls ein entsprechender Schadensersatzanspruch zusteht.

Der am 06.01.1951 geborene Kläger war in der Zeit vom 10.06.1996 bis zum 05.06.2016 als Küster und Reinigungskraft bei der Beklagten beschäftigt. Der am 24.07.1996 vom erzbischöflichen Generalvikariat genehmigte schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien (Blatt 10 ff. der Akte) enthält unter anderem folgende Regelungen:

„§ 2

Die kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) ist in ihrer jeweiligen Fassung einschließlich der Anlagen Bestandteil dieses Vertrages.

...

§ 5

Der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe K IX Fallgruppe ohne beginnend mit Stufe 08 eingruppiert. ...

§ 11

Sonstige Vereinbarungen: Herr K. verpflichtet sich zur Küsterausbildung am St. H. B. und diese mit der Küsterprüfung bis zum 09.06.1998 erfolgreich abzuschließen.“

Nachdem der Kläger am 06.05.1998 die Küsterprüfung (Sakristan-Prüfung) bestanden hatte (Blatt 314 der Akte), wurde er mit Nachtragsvertrag vom 20.07.1998 (Blatt 315 der Akte) rückwirkend zum 01.05.1998 in die Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.2 höhergruppiert. Nach weiteren zwei Jahren erfolgte eine Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe K VII. Im Nachtragsvertrag vom 25.09.2000 (Blatt 316 der Akte) wurde hierzu festgehalten, dass § 5 des Arbeitsvertrages dahingehend geändert wird, dass der Kläger in die Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.6 beginnend mit Stufe 09 eingruppiert ist und ab 01.05.2000 in die Vergütungsgruppe K VII Fallgruppe 3.1.6 beginnend mit Stufe 08.

Die maßgeblichen Regelungen des § 20 KAVO zur Eingruppierung lauteten in dem Zeitraum von 1996 bis 30.09.2005 wie folgt:

„§ 20 Eingruppierung

- (1) *Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1. Der Mitarbeiter erhält die Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.*
- (2) *Der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.*

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

...

- (3) *Tätigkeitskombinationen, die in der Anlage 1 genannt sind, gelten als ein Tätigkeitsmerkmal, mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach Absatz 2 Unterabsatz 2 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.*
- (4) *Die Vergütungsgruppe des Mitarbeiters ist im Arbeitsvertrag anzugeben.*

...

§ 21a Bewährungsaufstieg

- (1) *Erfüllt der Mitarbeiter ein Tätigkeitsmerkmal der Anlage 1, das ein Aufrücken in eine höhere Vergütungsgruppe oder eine Vergütungsgruppenzulage nach Bewährung vorsieht, ist er nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert.*
- (2) *Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist. ...“*

Die Anlage 1 zur KAVO enthielt in der ab 1998 gültigen Fassung zum liturgischen Dienst (Blatt 285 f. der Akte) bei Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.2 die Anforderung „Küster/Hausmeister mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster“ sowie bei Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.6 die Anforderung „Mitarbeiter der Fallgruppen 3.1.1 bis 3.1.4 mit abgeschlossener Berufs- oder Fachausbildung, die der ihnen übertragenen Küstertätigkeit förderlich ist, in den ersten zwei Jahren der Tätigkeit“. Zur Vergütungsgruppe K VII Fallgruppe 3.1.6 ist geregelt: „Mitarbeiter nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 3.1.6“; ferner ist dort zur „Eingruppierung ... bei Bewährung nach § 21a“ geregelt: „K VIb 9.3.1.6 nach 4 Jahren“.

Eine Höhergruppierung des Klägers nach 4 Jahren, also zum 01.05.2004 in die Vergütungsgruppe K VIb erfolgte nicht. In den dem Kläger erteilten Abrechnungen (Blatt 98 ff., 117 ff. der Akte) wurde unverändert die Vergütungsgruppe K VII genannt und entsprechend vergütet, wobei lediglich ein Stufenaufstieg in die Stufe 09 jedenfalls seit dem Jahr 2002 und in die Stufe 10 im Jahr 2004 nachvollzogen wurde.

Mit Wirkung zum 01.10.2005 änderte sich das Vergütungssystem der KAVO. Aufgrund der hierzu ergangenen Regelungen des § 60v KAVO i.V.m. der Anlage 27 zur KAVO („Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen zu den Änderungen dieser Ordnung zum 01. Oktober 2005“) und der Anlage 5a erfolgte eine Überleitung der bisherigen Vergütungs- in die neuen Entgeltgruppen bei künftigem Wegfall von Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiegen. § 21a KAVO wurde dementsprechend aufgehoben. Nach der Anlage 5a zur KAVO (Blatt 287 der Akte) wurde die bisherige Vergütungsgruppe K VII der Entgeltgruppe 5 zugeordnet, während die bisherige Vergütungsgruppe K VIb („nach Aufstieg aus K VII“) der Entgeltgruppe 6 zugeordnet wurde.

Die Beklagte überführte ausweislich der ihm erteilten Entgeltabrechnungen (Blatt 128 ff. der Akte) die Vergütungsgruppe K VII des Klägers zum 01.10.2005 in die neue Entgeltgruppe 5 (Stufe 6) und vergütete ihn fortlaufend bis April 2015 hiernach.

Mit Nachtragsvertrag vom 27.07.2010 (Blatt 317 der Akte) reduzierten die Parteien den Arbeitszeitumfang des Klägers auf 79,487 % eines Vollzeitbeschäftigten bzw. auf 31 Wochenstunden, wobei weiter geregelt wurde, dass hiervon 66,68 % auf die Küstertätigkeit und 33,32 % auf die Tätigkeit als Reinigungskraft entfielen.

Nachdem der Kläger mündlich eine höhere Eingruppierung nach Maßgabe der Entgeltgruppe 6 Stufe 6 KAVO gegenüber der Beklagten geltend gemacht hatte, nahm diese rückwirkend zum 01.05.2015 die entsprechende Höhergruppierung und die Nachzahlung der entsprechenden Differenzbeträge vor. Schriftlich erstmals mit anwaltlichem Schreiben vom 30.12.2015 (Blatt 15 f. der Akte) machte der Kläger darüber hinaus gegenüber der Beklagten geltend, dass er bereits seit dem 01.07.2002 in die Entgeltgruppe 6, Stufe 6 der Anlage 5a KAVO statt in die Entgeltgruppe 5 Stufe 6 hätte eingruppiert werden müssen, da er bereits seit diesem Zeitpunkt eine sechsjährige Tätigkeit als Küster aufgewiesen habe. Dies lehnte die Beklagte unter anderem mit Hinweis auf die Verfallsfristenregelung der KAVO mit anwaltlichem Schreiben vom 07.01.2016 ab (Blatt 30 f. der Akte).

Die insoweit maßgebliche Verfallsfristenregelung des § 57 Abs. 1 KAVO lautet:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit in dieser Ordnung nichts anderes bestimmt ist.“

Mit seiner am 15.08.2016 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingereichten und der Beklagten am 23.08.2016 zugestellten Klage hat der Kläger seinen Anspruch gerichtlich weiterverfolgt. Er hat die Zahlung der von ihm beanspruchten Differenzvergütung zwischen den Vergütungsgruppen K VII und K VIb bzw. (ab 01.10.2005) zwischen den Entgeltgruppen 5 und 6 unter Berücksichtigung der jeweils zutreffenden Stufen für die Zeit vom 01.07.2002 bis zum 30.04.2015 in – rechnerisch unstreitiger, sich im Einzelnen aus der Aufstellung Blatt 3 ff. der Klageschrift ergebender – Höhe von insgesamt 17.501,03 € brutto sowie eine Schadensersatzpauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB in Höhe von 40,00 € geltend gemacht. Er hat hierzu die Ansicht vertreten, dass die Ansprüche nicht aufgrund der in § 57 KAVO enthaltenen Ausschlussfrist verfallen seien, da er keine Kenntnis von der Verfallfrist gehabt habe. Die Ausschlussfrist sei zudem gemäß § 307 BGB unwirksam. Jedenfalls stünden ihm die Ansprüche unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes zu. Der Arbeitgeber sei nach § 8 TVG verpflichtet, die einschlägigen Tarifverträge im Betrieb auszulegen, was bei der Beklagten nicht geschehen sei. Darüber hinaus habe aus der Fürsorgepflicht der Beklagten in Verbindung mit § 5 KAVO ein Anspruch des Klägers auf Aufklärung über die zutreffende Eingruppierung bzw. Höhergruppierung bestanden. Da die Beklagte den Kläger indes nicht aufgeklärt habe, habe sie gegen die ihr obliegende Fürsorgepflicht verstoßen.

Der Kläger hat beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.501,03 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.01.2016 zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Schadensersatzpauschale in Höhe von 40,00 € zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Gehaltsabrechnung über die Zahlung gemäß Antrag Nr. 1 zu erteilen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat im Wesentlichen den Verfall etwaiger Ansprüche des Klägers nach § 57 Absatz 1 KAVO eingewandt und einen Verstoß gegen ihr obliegende Fürsorgepflichten bestritten.

Mit Urteil vom 12.01.2017 hat das Arbeitsgericht Düsseldorf die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, der Klageantrag Ziffer 3. sei bereits unzulässig, die Klageanträge zu 1. und zu 2. seien zwar zulässig, jedoch nicht begründet. Die mit dem Antrag zu 1. geltend gemachten Ansprüche seien jedenfalls nach § 57 Abs. 1 KAVO, der aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung finde, verfallen. Der Kläger habe die Ansprüche erstmals mit anwaltlichem Schreiben vom 30.12.2015 geltend gemacht, so dass die sechsmonatige Ausschlussfrist nicht eingehalten sei. Die Ausschlussfrist sei auch wirksam. Sie verstoße nicht gegen § 307 BGB. Bei der kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) handele es sich um Arbeitsvertragsregelungen, die auf dem Dritten Weg entstanden seien und von einer paritätisch mit weisungsunabhängigen Mitgliedern besetzten arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen worden seien. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterlägen derartige auf dem Dritten Weg entstandene kirchliche Arbeitsvertragsregelungen jedenfalls dann, wenn sie einschlägige tarifliche Regelungen des öffentlichen Dienstes ganz oder mit im wesentlichen gleichen Inhalten übernahmen, wie Tarifregelungen nur einer eingeschränkten gerichtlichen Inhaltskontrolle. In diesem Fall rechtfertigten die Unterschiede gegenüber der Entstehung von Tarifverträgen keine weitergehende Überprüfung. Die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien seien bei einer solchen Übernahme einschlägiger Tarifverträge des öffentlichen Dienstes wie diese nur daraufhin zu untersuchen, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder die guten Sitten verstießen. Die Regelungen der KAVO entsprächen im Wesentlichen den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA), so dass eine Inhaltskontrolle gemäß §§ 307 ff. BGB nicht stattfinde. Darüber hinaus stehe dem Verfall hier auch nicht entgegen, dass der Kläger keine Kenntnis von der Verfallfrist gehabt habe. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG sei der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Niederschrift auszuhändigen, in der ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden seien, enthalten sei. Die in einem Tarifvertrag enthaltenen Vertragsbedingungen seien nicht nochmals einzeln in die Niederschrift aufzunehmen. Ausreichend sei vielmehr der Hinweis auf den Tarifvertrag als solcher und ein solcher Hinweis finde sich in § 2 des Arbeitsvertrages. Unerheblich sei auch der Einwand des Klägers, dass er keine Kenntnis von der fehlerhaften Eingruppierung gehabt habe. Insoweit könne zugunsten des Klägers unter Berücksichtigung des Rechtsgedankens des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB zwar unterstellt werden, dass die Ausschlussfrist erst zu laufen beginne, wenn er von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt habe oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen müssen. Erforderlich sei allerdings die Kenntnis der anspruchsbegründenden Tatsachen. Nicht erforderlich sei hingegen, dass der Gläubiger den Vorgang rechtlich zutreffend beurteile. Die anspruchsbegründenden Tatsachen – hier: Küster mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster nach sechsjähriger Tätigkeit – seien dem Kläger aber aus eigener Anschauung bekannt gewesen. Schließlich habe der Kläger keinen Schadensersatzanspruch wegen Verletzung von § 8 TVG. Selbst wenn die Beklagte die KAVO nicht im Betrieb ausgelegt hätte – was von ihr bestritten worden sei – so handele es

sich bei § 8 TVG um eine reine sanktionslose Ordnungsvorschrift, deren Verletzung keine Schadensersatzansprüche begründe. Auch ein Schadensersatzanspruch aus § 280 BGB wegen eines Verstoßes der Beklagten gegen ihre Fürsorgepflicht stehe dem Kläger nicht zu. Selbst unter Berücksichtigung des § 5 KAVO habe keine Verpflichtung der Beklagten bestanden, den Kläger über die zutreffende Eingruppierung aufzuklären. Die Anforderungen an die Aufklärungspflichten des Arbeitgebers dürften nicht überspannt werden. Jeder Vertragspartner habe für die Wahrnehmung eigener Vermögensinteressen grundsätzlich selbst zu sorgen. Eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bestehe nur bei einem besonderen, dem Arbeitgeber erkennbaren Aufklärungsbedarf des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber brauche nicht ohne besondere Umstände von einem Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers auszugehen. Könne sich der Arbeitnehmer die Informationen auf zumutbare Weise anderweitig verschaffen, bestehe keine Unterrichtungspflicht. Dass der Kläger im Juli 2002 sechs Jahre als Küster tätig gewesen sei, sei ihm bekannt gewesen. Ein einfacher Blick in die KAVO hätte dann ausgereicht um feststellen zu können, dass er ab Juli 2002 einen Anspruch auf Höhergruppierung gehabt hätte. Ein besonderer gesteigerter Aufklärungsbedarf des Klägers sei dementsprechend nicht ersichtlich.

Gegen das ihm am 17.01.2017 über seinen Prozessbevollmächtigten zugestellte Urteil hat der Kläger mit am 16.02.2017 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbeurkundungsfrist durch Beschluss vom 16.03.2017 bis zum 03.04.2017 – mit am 03.04.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz begründet.

Er greift das Urteil hinsichtlich der Abweisung der Klageanträge zu 1. und 2. an, wiederholt und vertieft insoweit seinen erstinstanzlichen Vortrag und ist weiterhin der Ansicht, dass ihm rückwirkend die Differenzvergütung zur Entgeltgruppe 6 bzw. für die Zeit vor dem 01.10.2005 zur Vergütungsgruppe K VIb zustehe. Die Voraussetzungen des sich jedenfalls nach damaliger Rechtslage automatisch vollziehenden Bewährungsaufstieges in die Vergütungsgruppe K VIb hätten am 01.05.2004 vorgelegen. Er sei überwiegend als Küster beschäftigt worden und habe sich in dieser Tätigkeit auch bewährt, was sich allein schon daran zeige, dass die Beklagte ihn 2015 nach Geltendmachung auch sofort höhergruppiert und die Bewährung damit anerkannt habe. Soweit sie die Höhergruppierung mit Blick auf die Ausschlussfrist des § 57 Absatz 1 KAVO zeitlich begrenzt habe, sei dies unzulässig. Unverändert hält der Kläger diese Regelung der KAVO insoweit wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 BGB für unwirksam. Dass die Ausschlussfrist unabhängig von der Kenntnis des Arbeitnehmers laufe, begründe ebenso wie die Abkürzung der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren auf sechs Monate eine unangemessene Benachteiligung. Im Übrigen verfolgt der Kläger seinen Anspruch jedenfalls auch als Schadensersatzanspruch weiter. Er ist der Ansicht, ein Verstoß gegen § 8 TVG liege bereits darin, dass die KAVO nicht an geeigneter Stelle ausgelegt worden sei. Darüber hinaus behauptet er, im Jahr 2010 habe er das Pfarrbüro aufgesucht und versucht,

sich Kenntnis von dem ihm nicht bekannten Inhalt der KAVO zu verschaffen. Die Mitarbeiterin Frau N. habe ihm die Einsichtnahme der KAVO jedoch verweigert. Erst im Sommer 2015 sei ihm die Einsichtnahme dann im Kindergarten St. N., wo sich ein Exemplar befunden habe, gelungen. Die späte Geltendmachung seiner Ansprüche beruhe somit auf einer der Beklagten zuzurechnenden Verweigerung der Einsichtnahme in die KAVO durch die Mitarbeiterin Frau N.. Der Kläger ist zudem der Ansicht, dass die Beklagte gegen ihre Nachweispflichten aus § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6, § 3 NachwG verstoßen habe, was einen Schadensersatzanspruch aus § 280 BGB begründe. Denn nach der zitierten Regelung seien dem Arbeitnehmer Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts sowie diesbezügliche Änderungen nachzuweisen. Das sei aber nicht geschehen, insbesondere seien dem Kläger die sich aus dem objektiv begründeten Bewährungsaufstieg ergebenden höheren Vergütungsansprüche zu keiner Zeit nachgewiesen worden. Im Gegenteil habe die Beklagte ihn mit den eine unzutreffende Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe ausweisenden Gehaltsabrechnungen im Streitzeitraum unter Verstoß gegen ihre Pflichten aus § 108 Abs. 1 GewO und § 29 Abs. 7 KAVO von einer früheren Geltendmachung seiner Ansprüche abgehalten. Denn er habe auf die Richtigkeit der ihm übermittelten Abrechnungen vertraut. Aus dem Fehlverhalten der Beklagten resultiere zum einen, dass sie sich nun nicht nach § 242 BGB auf Verfallsfristen berufen könne, zum anderen jedenfalls ein entsprechender Schadensersatzanspruch des Klägers. Diesen stützt der Kläger letztlich auch weiterhin auf einen seiner Ansicht nach gegebenen Verstoß der Beklagten gegen ihre Nachweispflichten im Hinblick auf die Geltung einer Verfallfrist. Da die KAVO kein Tarifvertrag sei, könne die Beklagte sich nicht auf § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG berufen. Schließlich rügt der Kläger das erstmals in der Berufungsinstanz erfolgte Bestreiten des Bewährungsaufstiegs durch die Beklagte ebenso wie ihre am 28.12.2017 erstmals in der Berufungsinstanz erhobene Verjährungseinrede, deren tatsächliche Voraussetzungen er bestreitet, als verspätet.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.01.2017 – 10 Ca 4540/16
– abzuändern und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.501,03 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.01.2016 zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Schadensersatzpauschale in Höhe von 40,00 € zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Sie bestreitet die tatsächlichen Voraussetzungen eines Bewährungsaufstiegs ab Juli 2002 oder auch ab 01.05.2004 mit Nichtwissen und ist der Ansicht, ein solcher hätte von dem Kläger seinerzeit beantragt werden müssen. Dann wäre der Beklagten auch zeitnah die Prüfung des Vorliegens seiner Voraussetzungen möglich gewesen. Zudem bestreitet sie, dass dem Kläger die KAVO von der Mitarbeiterin Frau N. vorenthalten worden sei wie auch, dass er keine Kenntnis von deren Inhalt gehabt habe. Insoweit rügt sie sein Vorbringen als widersprüchlich und verweist im Übrigen darauf, dass der Kläger – dies unstreitig – Mitglied des Berufsverbandes ZKD sei und dieser seinen Mitgliedern jederzeit kostenfrei Rechtsberatung anbiete. Der Kläger hätte sich aus ihrer Sicht somit jederzeit unabhängig von dem Angebot des Pfarrbüros, wo die KAVO aber gleichfalls zur Einsichtnahme zur Verfügung gestanden habe, über den Inhalt der KAVO informieren können. Im Übrigen ist sie der Ansicht, dass ihr weder ein zum Schadensersatz führender Pflichtverstoß im Hinblick auf die erteilten Gehaltsabrechnungen vorgehalten werden könne noch ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz. Sie habe in § 2 des Arbeitsvertrages die KAVO in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen. Der damit zugleich vorliegende schriftliche Nachweis der Geltung der KAVO sei entgegen der Ansicht des Klägers sowohl nach dem NachwG als auch europarechtlich ausreichend. Es bleibe mithin dabei, dass etwaige Ansprüche des Klägers jedenfalls nach § 57 Abs. 1 KAVO verfallen seien. Schließlich beruft sie sich vorsorglich aber auch noch auf die Einrede der Verjährung.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

Die Berufungskammer hat Beweis erhoben über die Behauptung des Klägers, ihm sei 2010 im Pfarrbüro der Beklagten von der Pfarramtssekretärin Frau N. die von ihm gewünschte Einsichtnahme in die KAVO verweigert worden, durch Vernehmung der Zeugin N.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift vom 10.04.2018 (Blatt 332 ff. der Akte) verwiesen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig, insbesondere ist sie unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch statthaft gemäß § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG, denn der Wert des Beschwerdegegenstandes liegt deutlich über 600,- €.

II.

Die Berufung ist allerdings nicht begründet.

Zwar geht der Kläger zu Recht davon aus, dass ihm ab 01.05.2004 im Wege des Bewährungsaufstiegs eine Vergütung nach Vergütungsgruppe K VIb KAVO zugestanden hätte und er mithin bei Überleitung in die neuen Entgeltgruppen am 01.10.2005 in die Entgeltgruppe 6 hätte überführt werden müssen, so dass die von ihm in unstreitiger Höhe ab 01.05.2004 berechneten Differenzvergütungsansprüche grundsätzlich entstanden waren.

Zum einen folgt schon daraus aber die offensichtliche Unbegründetheit seiner Differenzvergütungsforderungen für die Zeit von Juli 2002 bis 30.04.2004, da in dieser Zeit keine höhere als die dem Kläger geleistete Vergütung geschuldet war. Zum anderen sind die Ansprüche für die Zeit ab 01.05.2004 bis 30.04.2015 wiederum nach § 57 Abs. 1 KAVO verfallen, da sie unstreitig nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit, also unter Berücksichtigung des § 29 Abs. 1 Satz 2 KAVO bis spätestens 01.11.2015 schriftlich geltend gemacht wurden. Die Regelung ist auf das Arbeitsverhältnis über § 2 des Arbeitsvertrages anwendbar und der Beklagten auch ein Berufen hierauf nicht nach § 242 BGB verwehrt. Schließlich besteht auch der von dem Kläger geltend gemachte Schadensersatzanspruch aus keinem rechtlich ersichtlichen Gesichtspunkt, weder wegen eines Verstoßes gegen Nachweispflichten, der nicht vorliegt, noch wegen unzutreffend erteilter Gehaltsabrechnungen oder wegen eines Vorenthaltens der KAVO trotz entsprechender, auf Einsichtnahme gerichteter Bitte des Klägers; für letztere ist der Kläger jedenfalls beweisfällig geblieben.

Auch sämtliche weiteren von dem Kläger angeführten Argumente zur Begründung seiner Klage vermögen letztlich nicht zu überzeugen, weshalb das Arbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen hat. Der Berufung hiergegen bleibt der Erfolg versagt, ohne dass es auf die von der Beklagten im zweiten Rechtszug erstmals erhobene und allerdings ebenfalls begründete Verjährungseinrede noch gesondert ankäme.

Im Einzelnen:

1. Zutreffend ist die Ansicht des Klägers, dass er ab 01.05.2004 Anspruch auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe K VIb KAVO gehabt hat und dementsprechend bei Umstellung des Vergütungssystems der KAVO zum 01.10.2005 nach § 60v KAVO i.V.m. Anlage 5a eine Überführung seiner Vergütung in die Entgeltgruppe 6 hätte erfolgen müssen.

Die Anforderungen der seinerzeit maßgeblichen Vorschriften der KAVO für den Bewährungsaufstieg von der Vergütungsgruppe K VII Fallgruppe 3.1.6 in die Vergütungsgruppe K VIb der Anlage 1 zur KAVO waren in der Person des Klägers zum 01.05.2004 erfüllt.

Nach § 20 Abs. 2 Unterabsatz 2 KAVO in der seinerzeit maßgeblichen Fassung entsprach die gesamte auszuübende Tätigkeit eines Mitarbeiters den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich zumindest zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfielen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals dieser Vergütungsgruppe erfüllten. Die damals gültige Anlage 1 hatte im Liturgischen Dienst bei den Vergütungsgruppen K VIII und K VII Fallgruppe 3.1.6 jeweils zur Voraussetzung die Ausübung einer Küstertätigkeit mit abgeschlossener Berufs- oder Fachausbildung, die der übertragenen Küstertätigkeit förderlich ist.

Der Kläger war unstreitig und ausweislich seines Arbeitsvertrages bei der Beklagten im gesamten Zeitraum seiner Tätigkeit als „Küster/Reinigungskraft“ beschäftigt. Das ist neben dem ursprünglichen Arbeitsvertrag aus dem Jahr 1996 auch festgehalten worden in den Nachtragsverträgen vom 20.07.1998 und vom 27.07.2010. Soweit die Beklagte mit Nichtwissen bestreitet, dass die Küstertätigkeit dabei überwiegend ausgeübt worden sei, ist ein Bestreiten mit Nichtwissen bereits unzulässig, da die Tätigkeit und der Tätigkeitsumfang des Klägers ihrer Wahrnehmung nicht entzogen waren, wie es § 138 Abs. 4 ZPO für ein zulässiges Bestreiten mit Nichtwissen aber voraussetzt. Ihre vertragliche Bestätigung eines überwiegenden Einsatzes des Klägers als Küster (nämlich im Umfang von 2/3 seiner Tätigkeit) im Nachtragsvertrag vom 27.07.2010 und die zuvor 1998 und 2000 vollzogenen und vertraglich bestätigten Bewährungsaufstiege, die ihrerseits bereits die überwiegende Tätigkeit des Klägers als Küster zur Voraussetzung hatten, sprechen deutlich für die vom Kläger behauptete, durchgehend überwiegende Tätigkeit als Küster im gesamten Zeitraum seiner Beschäftigung jedenfalls ab 1998 bis 2015. Dementsprechend hat die Beklagte den Bewährungsaufstieg des Klägers ja im Jahr 2015 auch nachträglich im Rahmen der Verfallsfrist des § 57 Abs. 1 KAVO nachvollzogen und ihm dann bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die höhere Vergütung, die er nun auch für den Restzeitraum geltend macht, gezahlt. Es wirft vor diesem Hintergrund kein sehr gutes Licht auf die Beklagte, hier nunmehr das Vorliegen einer überwiegenden Küstertätigkeit des Klägers für die Zeit vor

2015 streitig zu stellen. Jedenfalls hätte sie sich konkret zu dem entsprechenden Vorbringen des Klägers einlassen müssen, damit ein erhebliches Bestreiten vorläge. Das ist nicht geschehen.

Der Kläger verfügte mit der am 06.05.1998 erfolgreich absolvierten Sakristan-Prüfung (Zeugnis Blatt 314 der Akte) auch jedenfalls über die erforderliche und seiner Tätigkeit förderliche Fachausbildung. Damit lagen im Mai 1998 die Voraussetzungen der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.6 vor. Dies wurde zutreffend im Nachtragsvertrag vom 25.09.2000 entsprechend bestätigt. Zugleich wurde dort zum 01.05.2000 der nach 2 Jahren vorgesehene Bewährungsaufstieg des Klägers in die Vergütungsgruppe K VII Fallgruppe 3.1.6 nachvollzogen. Lediglich der dann weiter mögliche Bewährungsaufstieg des Klägers am 01.05.2004 nach 4-jähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe K VIb KAVO hat nicht stattgefunden.

Dabei lagen die Voraussetzungen für diesen Bewährungsaufstieg am 01.05.2004 aber vor. Nach § 21a Abs. 1 und 2 KAVO in der seinerzeit gültigen Fassung fand der Bewährungsaufstieg automatisch nach Erfüllung der Bewährungszeit bei Bewährung statt. Das ergibt der Wortlaut des § 21a Abs. 1 KAVO a.F., der kein Antragserfordernis vorsieht und klar und deutlich davon spricht, dass der Mitarbeiter bei Vorliegen der Voraussetzungen in die entsprechend höhere Vergütungsgruppe „höhergruppiert ist“. Soweit die Beklagte auf § 20 Abs. 1 Unterabsatz 5 KAVO in der aktuellen Fassung verweist (Blatt 308 der Akte), geht die damit von ihr begründete Ansicht eines Antragserfordernisses aus mehreren Gründen fehl. Zum einen war dieser Unterabsatz in § 20 KAVO im für die Frage des Bewährungsaufstieges des Klägers und seiner entsprechenden Überleitung in das neue Vergütungssystem maßgeblichen Zeitraum von 1998 bis Oktober 2005 nicht enthalten und damit kein damals geltendes Recht. Zum anderen bezieht sich dieses nachträglich eingefügte Antragserfordernis ganz offensichtlich auf andere Fallkonstellationen. Es hat mit der Frage des (ab 01.10.2005 ja gar nicht mehr in der KAVO vorgesehenen) Bewährungsaufstiegs eines schon seit Jahren beschäftigten Mitarbeiters überhaupt nichts zu tun. Das zeigt schon der Wortlaut hinlänglich.

Zutreffend weist die Beklagte zwar darauf hin, dass der Bewährungsaufstieg eine Bewährung in der bisherigen Tätigkeit voraussetzt. Richtig ist zudem, dass der klagende Arbeitnehmer darlegungs- und beweisbelastet für die Erfüllung dieser Voraussetzung ist und der Bewährungsaufstieg – wie der Name schon sagt – kein automatischer Zeitaufstieg, sondern die Bewährung anspruchsbegründendes Tatbestandsmerkmal ist (vgl. BAG vom 25.03.1998 – 4 AZR 128/97, juris, Rz. 62). Der hier maßgebliche § 21a Abs. 2 KAVO a.F. regelte dazu, dass das Erfordernis der Bewährung erfüllt ist, wenn der Mitarbeiter während der Bewährungszeit – hier 4 Jahre in der Vergütungsgruppe K VII Fallgruppe 3.1.6 – sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Eben dies behauptet der Kläger und verweist im Übrigen auf die zuvor erfolgten Höhergruppierungen sowie auf die nach Geltendma-

chung der Höhergruppierung Ende 2015 sofort von der Beklagten vollzogene Nachholung derselben für den noch nicht verfallenen Zeitraum. Indem die Beklagte hierauf erneut lediglich mit einem Bestreiten mit Nichtwissen bzw. einem pauschalen Bestreiten reagiert, kommt sie ihrer sekundären Darlegungslast nicht nach. Das Bestreiten mit Nichtwissen ist wie schon bei der Frage der überwiegenden Küstertätigkeit unzulässig und das einfache Bestreiten ist ungenügend. Denn wenn der Arbeitgeber wie hier anstandslos bei Geltendmachung im Jahr 2015 sofort innerhalb der Grenzen der Verfallsfrist einen Bewährungsaufstieg nachvollzieht, erkennt er das Vorliegen von dessen Voraussetzungen damit grundsätzlich an. Die Beklagte hat den Kläger ja nicht wegen originärer Erfüllung der Voraussetzungen der Entgeltgruppe 6 im Jahr 2015 höhergruppiert, sondern weil sie offensichtlich einen seit 01.10.2005 gar nicht mehr vorgesehenen, hier aber bereits zum 01.05.2004 stattgefundenen Bewährungsaufstieg nachvollzogen hat, der dann im Rahmen der Überleitung in das neue Entgeltsystem der KAVO zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 führen musste. Anderes lässt sich dem Vorbringen der Beklagten jedenfalls nicht entnehmen. Soweit sie darauf verweist, sie habe dem Kläger kurz vor seinem Ausscheiden lediglich eine höhere Bemessungsgrundlage für die Rentenberechnung „aus Kulanz“ zukommen lassen wollen, fragt sich zum einen, warum die Kulanz der Beklagten einen Antrag auf Höhergruppierung des Klägers erforderte und dann ihre Grenze gerade in der Verfallsfrist des § 57 Abs. 1 KAVO fand. Zum anderen ist zu hinterfragen, ob die Beklagte damit zum Ausdruck bringen möchte, dass sie Höhergruppierungen ohne Vorliegen der Voraussetzungen der KAVO aus Kulanz vornimmt und hierfür auch die erforderliche Zustimmung des Erzbistums erhält, nur um einem Mitarbeiter eine höhere Bemessungsgrundlage für die Rentenberechnung zu verschaffen. In dem von ihr verfassten und dem Kläger vorgelegten Nachtragsvertrag vom 10.12.2015 kommt jedenfalls nicht dieses, sondern eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 6 wie schon in allen bisherigen Nachtragsverträgen geregelt zum Ausdruck, und mithin eine solche wegen angenommener Erfüllung der tatbestandlichen Voraussetzungen der Höhergruppierung. Anderenfalls hätte die Beklagte zu ihrer behaupteten und von dem Kläger bestrittenen Kulanz näher vortragen müssen, was aber nicht geschehen ist.

Lag mithin eine Bewährung des Klägers – wie mit seinem von der Beklagten nicht hinreichend bestrittenen Vorbringen anzunehmen ist – in den Jahren 2000 bis 2004 vor, hätte im Wege des Bewährungsaufstieges am 01.05.2004 eine Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe K VIb KAVO a.F. erfolgen müssen, was zum 01.10.2005 zu einer Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe 6 KAVO geführt hätte. Dies ist unterblieben. Damit war ein entsprechender Differenzvergütungsanspruch des Klägers in betragsmäßig unstreitiger, sich aus Blatt 4-8 der Klageschrift ergebender Höhe für die Zeit ab 01.05.2004 bis 30.04.2015 zunächst entstanden.

2. Dieser Differenzzahlungsanspruch ist jedoch nach § 57 Abs. 1 KAVO mangels rechtzeitiger schriftlicher Geltendmachung, die bis spätestens 01.11.2015 hätte erfolgen müssen, vollständig untergegangen. Hier folgt die Berufungskammer zunächst

den zutreffenden erstinstanzlichen Erwägungen und macht sich diese unter Bezugnahme auf die Ausführungen unter I.1 und 2 (Seite 3 und 4) der Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils zu eigen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Das gilt für das Zustandekommen der Regelungen der kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung auf dem sogenannten „Dritten Weg“, die daraus resultierenden Rechtsfolgen im Hinblick auf eine AGB-Kontrolle und die rechtlich unproblematische Regelung einer Verfallsfrist von sechs Monaten in § 57 Abs. 1 KAVO sowie den Fristlauf im vorliegenden Fall.

Zu den Angriffen der Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts und dem von ihm zutreffend angenommenen Verfall aller hier eingeklagten Zahlungsforderungen ist folgendes auszuführen:

a. Entgegen der Ansicht des Klägers ist der Beklagten ein Berufen auf die Verfallsfrist des § 57 1 KAVO nicht nach § 242 BGB oder aus anderen rechtlichen Gründen verwehrt, weil sie gegen ihre Pflichten aus dem Nachweisgesetz verstoßen hätte. Unterstellt werden kann, dass der Kläger jedenfalls vor Mitte 2015, als er nach seiner Behauptung in das Regelwerk Einsicht genommen hat, weder die Verfallsfrist des § 57 KAVO noch die entsprechenden, seinen Bewährungsaufstieg und die Differenzvergütungsansprüche begründenden anderweitigen Regelungen der KAVO kannte. Diese Unkenntnis kann er aber nicht der Beklagten vorhalten. Denn diese hat gegen ihre Pflichten aus dem Nachweisgesetz nicht verstoßen. Gleichgültig ist daher, ob ein solcher Verstoß, wenn es ihn denn gäbe, dazu führen würde, dass der Arbeitgeber sich auf die ihm günstige, nicht hinreichend nachgewiesene Regelung nicht berufen könnte (§ 242 BGB) oder ob daraus lediglich ein – von dem Kläger allerdings hier ebenfalls geltend gemachter – Schadensersatzanspruch nach § 280 BGB resultieren könnte (so die ständige Rechtsprechung des BAG, Urteile vom 21.02.2012 – 9 AZR 486/10, juris, Rz. 30, 33 ff., vom 05.11.2003 – 5 AZR 469/02, juris, Rz. 40 ff. sowie vom 17.04.2002 – 5 AZR 89/01, juris, Rz. 20 ff.).

Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen, deren Mindestumfang der Aufzählung in Satz 2 zu entnehmen ist, schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Änderungen von wesentlichen Vertragsbedingungen sind dem Arbeitnehmer nach § 3 NachwG spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Der Nachweisanspruch kann bei Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages an den Arbeitnehmer auch über diesen bzw. entsprechende Änderungsverträge erfüllt werden, § 2 Abs. 4 NachwG.

Die Beklagte hat weder wegen unterbliebenen konkreten schriftlichen Nachweises der Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO gegen das Nachweisgesetz verstoßen noch wegen unterbliebenen Nachweises des zum 01.05.2004 erfolgten Bewährungsaufstieges in die Vergütungsgruppe K VIb KAVO bzw. der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 KAVO ab 01.10.2005.

aa. Die Beklagte hat dem Kläger mit dem unterzeichneten und ihm ausgehändigten Arbeitsvertrag aus dem Jahr 1996 einen hinreichenden Nachweis im Sinne von § 2 Abs. 4 NachwG unter anderem über die anwendbare Verfallsfrist des § 57 Abs. 1 KAVO erteilt. Ein Verstoß gegen § 2 Abs. 1 NachwG liegt nicht vor.

Richtig ist zwar, dass der Arbeitsvertrag keinen gesonderten ausdrücklichen Hinweis auf Verfallsfristen und speziell auf § 57 KAVO enthält. Gleichfalls zutreffend ist, dass eine Verfalls- oder Ausschlussfrist – obwohl im Katalog des § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG nicht explizit genannt – wegen ihrer erheblichen, anspruchsvernichtenden Rechtsfolgen eine wesentliche Vertragsbedingung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG ist (allg. M.: BAG vom 23.01.2002 – 4 AZR 56/01, juris, Rz. 32; ErfK/Preis, 18. Auflage, § 2 NachwG Rn. 8; HWK/Kliemt, 8. Auflage, § 2 NachwG Rn. 3; NK-GA/Schaub, 1. Auflage, § 2 NachwG Rn. 12; Linde/Lindemann, NZA 2003, 649, 652).

Allerdings umfasst der Verweis in § 2 des Arbeitsvertrages auf die kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) in ihrer jeweiligen Fassung als Vertragsbestandteil auch die Ausschlussfrist des § 57 KAVO.

(1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Berufungskammer folgt, genügt der allgemein gehaltene Hinweis auf den auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG auch zum Nachweis der in dem Tarifvertrag enthaltenen Ausschlussfristen, ohne dass diese gesondert nochmals ausdrücklich genannt werden müssten (BAG vom 23.01.2002 – 4 AZR 56/01, juris, Rz. 39 ff; stdige. Rspr., bestätigt durch BAG vom 17.04.2002 – 5 AZR 89/01, juris, Rz. 22 f.; BAG vom 29.05.2002 – 5 AZR 105/01, juris, Rz. 17; BAG vom 05.11.2003 – 5 AZR 469/02, juris, Rz. 43; ebenso HWK/Kliemt, 8. Auflage, § 2 NachwG Rn. 41 ff.; NK-GA/Schaub, 1. Auflage, § 2 NachwG Rn. 40; im Ergebnis ebenso, in der Begründung aber abweichend MüKoBGB/Müller-Glöge, 7. Auflage, § 611 Rn. 657 ff., 663; a.A. ErfK/Preis, 18. Auflage, § 2 NachwG Rn. 25; Linde/Lindemann, NZA 2003, 649, 653 ff.). § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG benennt als Mindestinhalt der Niederschrift einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge. Diese Hinweispflicht würde wenig Sinn machen, wenn der Arbeitgeber nach dem gesetzgeberischen Willen darüber hinaus verpflichtet sein sollte, die in den Tarifverträgen geregelten wesentlichen Vertragsbedingungen gesondert im Nachweis aufzuführen. Der Vorschrift käme kein eigenständiger Regelungsgehalt mehr zu. Der Zweck der Vorschrift, im Sinne der Rechtsklarheit und –sicherheit auf in dem Arbeitsverhältnis anzuwendende Kollektivregelungen hinzuweisen, gebietet es nicht, tarifliche Bestimmungen quasi wiederholend einzeln nachzuweisen. Das entspricht sowohl dem erkennbaren gesetzgeberischen Willen als auch der Gesetzesystematik im Vergleich mit § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG (BAG vom 23.01.2002 – 4 AZR 56/01, juris, Rz. 40 – 42 m.w.N.). Der Ansicht, im Umkehrschluss aus § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG ergebe sich, dass dort nicht aufgezählte Vertragsbedingungen nicht durch

einen Hinweis auf den anwendbaren Tarifvertrag, sondern allein durch konkrete Benennung nachgewiesen werden könnten, tritt das Bundesarbeitsgericht zu Recht mit dem Hinweis entgegen, dass die Regelungen des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG und die des § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG nebeneinander bestehen und die des § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG ausschließlich die dort genannten Bedingungen betrifft. Jenseits dieser Bedingungen können andere wesentliche Vertragsbedingungen durch den allgemein gehaltenen Hinweis auf den anwendbaren Tarifvertrag nachgewiesen werden und bedürfen keines qualifizierten Hinweises (BAG vom 23.01.2002 – 4 AZR 56/01, juris, Rz. 43). Letztlich spricht mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch in der Tat vor allem die Regelung des § 3 Satz 2 NachwG für die Annahme, dass tariflich geregelte wesentliche Vertragsbedingungen durch einen Hinweis auf den Tarifvertrag hinreichend nachgewiesen sind. Anderenfalls käme es bei einer Änderung von Tarifbestimmungen zu Wertungswidersprüchen, da der Arbeitgeber diese nach der klaren Regelung des § 3 Satz 2 NachwG eben nicht mitteilen muss. Der Gesetzgeber hat eine Ergänzung der Niederschrift für nicht erforderlich gehalten, weil sich der Arbeitnehmer über die jeweils gültige Fassung der auf sein Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivverträge in zumutbarer Weise selbst informieren kann (BT-Drs. 13/668, Seite 12). Verlangte man nun einen konkreten schriftlichen Nachweis der tariflichen Ausschlussfrist, während Änderungen insoweit nicht nachweispflichtig sind, erhöht dies nicht die Transparenz für den betroffenen Arbeitnehmer, sondern läuft ihr zuwider (BAG vom 23.01.2002 – 4 AZR 56/01, juris, Rz. 44). Dieses Auslegungsergebnis ist im Hinblick auf die Richtlinie 91/533/EWG europarechtskonform; auch insoweit kann auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwiesen werden (BAG vom 23.01.2002 – 4 AZR 56/01, juris, Rz. 45 ff.).

(2) Diese Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG müssen nach Ansicht der Berufungskammer entsprechend auch bei kirchlichen Arbeitsbedingungen des sogenannten „Dritten Weges“, um die es sich nach den zutreffenden und insoweit nicht angegriffenen Feststellungen des Arbeitsgerichts in dem angefochtenen Urteil (I.1 der Entscheidungsgründe) bei den Regelungen der KAVO handelt (vgl. auch BAG vom 28.01.1998 – 4 AZR 491/96, juris, Rz. 31, 49 ff.; LAG Köln vom 18.02.2009 – 3 Sa 1420/08, juris, Rz. 75), Anwendung finden. Diese sind allerdings keine Tarifverträge, insbesondere fehlt ihnen die normative Wirkung derselben (LAG Köln vom 18.02.2009 – 3 Sa 1420/08, juris, Rz. 75; Küttner/Kania, Personalbuch, 24. Auflage, „Kirchenarbeitsrecht“ Rn. 21 f.). Das wird unter I.2 der Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf nicht hinreichend beachtet, wenn dort § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG einfach ohne nähere Begründung unter Verweis auf die BAG-Rechtsprechung zu Tarifverträgen angewendet wird.

Denn der Wortlaut des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG steht einer Anwendung zunächst entgegen. Dort werden nur Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen genannt. Keines davon ist die kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO). Der Wortlaut der Norm legt auch im Gesamtzusammenhang mit §§ 2 Abs. 3 Satz 1, 3 Satz

2 NachwG zunächst eine Beschränkung auf normativ wirkende Kollektivvereinbarun- gen nahe, denn die in § 2 Abs. 3 Satz 1 und § 3 Satz 2 NachwG genannten „ähnlichen Regelungen“ fehlen hier in der Aufzählung (MüKoBGB/Müller-Glöge, 7. Auflage, § 611 Rn. 657). Mit den „ähnlichen Regelungen“ in § 2 Abs. 3 Satz 1 und § 3 Satz 2 NachwG sind nach dem Willen des Gesetzgebers (BT-Drs. 13/1753, Seite 13/14) und ihm fol- gend nach ganz allg. M. gerade die kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen gemeint (BAG vom 14.01.2004 – 4 AZR 10/03, juris, Rz. 57; ErfK/Preis, 18. Auflage, § 2 NachwG Rn. 33; HWK/Kliemt, 8. Auflage, § 2 NachwG Rn. 59; NK-GA/Schaub, 1. Auf- lage, § 2 NachwG Rn. 57; MüKoBGB/Müller-Glöge, 7. Auflage, § 611 Rn. 657; Schae- fer, Das Nachweisgesetz, D144; Stückemann, BB 1995, 1846, 1848). Werden diese in § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG nicht ebenfalls genannt, spricht dies zunächst eher dagegen, die Regelung gleichwohl auf sie anzuwenden.

Aus Sicht der Berufungskammer ist die Norm aber analog auf kirchliche Arbeitsord- nungen des Dritten Weges wie hier die KAVO anwendbar. Voraussetzung der analo- gen Anwendung einer Norm ist eine planwidrige Regelungslücke. Die Lücke muss sich aus dem unbeabsichtigten Abweichen des Gesetzgebers von seinem dem konkreten Gesetzgebungsverfahren zugrunde liegenden Regelungsplan ergeben. Die Planwid- rigkeit muss aufgrund konkreter Umstände positiv festgestellt werden können. Darüber hinaus muss der zu beurteilende Sachverhalt in rechtlicher Hinsicht so weit mit dem vom Gesetzgeber geregelten Tatbestand vergleichbar sein, dass angenommen wer- den kann, der Gesetzgeber wäre bei einer Interessenabwägung, bei der er sich von den gleichen Grundsätzen hätte leiten lassen wie beim Erlass der herangezogenen Norm, zum gleichen Abwägungsergebnis gekommen. Der gesetzlich unregelte Fall muss demnach nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wer- tungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangen wie die gesetz- sprachlich erfassten Fälle (BAG vom 25.01.2018 – 8 AZR 338/16, juris, Rz. 42 m.w.N.).

Richterliche Rechtsfortbildung durch analoge Anwendung einer gesetzlichen Rege- lung findet ihre Grenze zwar dort, wo die Interpretation des Gerichts sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegsetzt (BVerfG vom 06.06.2018 – 1BvL 7/14, 1 BvR 1375/14, juris, Rz. 73). Denn dann würde das Gericht seine durch Art. 20 Abs. 3 GG vorgegebene Kompetenzschranke überschreiten. Für die Ermittlung des gesetzgeberischen Willens ist neben dem Wortlaut und der Systematik des Gesetzes maßgeblich auch auf die Gesetzesmaterialien zurückzugreifen (BVerfG vom 06.06.2018 – 1BvL 7/14, 1 BvR 1375/14, juris, Rz. 74).

Die Voraussetzungen einer analogen Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG auf die Regelungen der KAVO liegen vor.

Wie sich den Gesetzesmaterialien zum Nachweisgesetz hinreichend deutlich entneh- men lässt, verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, einerseits in Umsetzung der Art. 2 bis 4 der Nachweisrichtlinie 91/533/EWG in nationales Recht Arbeitnehmern und Arbeit- gebern eine Information über die aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Rechte und

Pflichten zu verschaffen und damit zugleich der Rechtssicherheit zu dienen (BT-Drs. 13/668, Seite 10). Das Nachweisgesetz verfolgt mithin ein Transparenzziel, zugleich kommt ihm eine Beweissicherungsfunktion zu. Andererseits und ebenfalls unter Beachtung der umzusetzenden Nachweisrichtlinie sollten die Nachweispflichten dabei aber so flexibel ausgestaltet werden, dass es zu keinem unzumutbaren Verwaltungsaufwand für die betroffenen Arbeitgeber kommt (BT-Drs. 13/1753, Seite 13). Um den Bedürfnissen der Praxis gerecht zu werden, sollte eine Bezugnahme auf Gesetze, Tarifverträge oder sonstige kollektive Vereinbarungen dort zugelassen werden, wo dies aus Sicht des Gesetzgebers möglich war (BT-Drs. 13/1753, Seite 13). So wurde im laufenden Gesetzgebungsverfahren seinerzeit nachträglich in § 2 Abs. 3 Satz 1 und § 3 Satz 2 NachwG der Passus „und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten“ mit dem ausdrücklichen Ziel eingefügt, dadurch die Interessen auch der großen kirchlichen Arbeitgeber und ihrer caritativen Verbände angemessen zu berücksichtigen und auch diesen die Möglichkeit zu geben, ihren Nachweispflichten durch Verweis auf ihre den Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen ähnlichen kollektiven Vertragsbedingungen nachzukommen (BT-Drs. 13/1753, Seite 13/14). Der gesetzgeberische Wille ging also klar erkennbar dahin, soweit wie möglich eine Bezugnahme auf Kollektivvereinbarungen zum Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen zuzulassen und dabei auch die nicht normativ wirkenden Kollektivregelungen der Kirchen wie die KAVO einzubeziehen (vgl. auch BAG vom 14.01.2004 – 4 AZR 10/03, juris, Rz. 57; HWK/Kliemt, 8. Auflage, § 2 NachwG Rn. 59; Schaefer, Das Nachweisgesetz, D144; MünchArbR/Benecke, Bd. 1, 4. Auflage, § 36 Rn. 64). Wenn der Gesetzgeber durch Aufnahme der „ähnlichen Regelungen“ in § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG den kirchlichen Arbeitgebern dementsprechend die Möglichkeit einräumt, hinsichtlich der dort genannten Vertragsbedingungen ihren Nachweispflichten durch Verweis auf die kirchenrechtlichen Kollektivregelungen zu genügen, wäre nach den von ihm verfolgten Zielen (Transparenz einerseits, kein unzumutbarer Verwaltungsaufwand andererseits) unverständlich, warum der Verweis auf die kirchenrechtlichen Regelungen nicht auch bei anderen wesentlichen Vertragsbedingungen wie einer Ausschlussfrist möglich sein sollte. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Verweisungsproblematik bei Ausschlussfristen, die erst später mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.01.2002 (4 AZR 56/01, juris, Rz. 39 ff) bei tariflichen Regelungen einer Lösung zugeführt worden ist, von dem Gesetzgeber seinerzeit schlicht nicht gesehen wurde. Wenn das Problem bei tariflichen Ausschlussfristen nicht gesehen wurde, hatte man erst recht die kirchlichen nicht im Blick. Ebenso wie bei den tariflichen Ausschlussfristen spricht nun aber der Gesetzeszweck auch bei kirchlichen, auf dem sogenannten Dritten Weg zustande gekommenen Ausschlussfristenregelungen dafür, in analoger Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG durch Bezugnahme auf diese auch einen hinreichenden Nachweis der Ausschlussfristen anzunehmen.

Denn ebenso wie bei den einen Tarifvertrag anwendenden Arbeitgebern sind auch die kirchlichen Arbeitgeber, die die auf dem Dritten Weg zustande gekommenen kirchenrechtlichen Regelungen einbeziehen, vor unzumutbarem Verwaltungsaufwand zu

schützen. Zugleich ist für die betroffenen Arbeitnehmer durch die Bezugnahmeklausel und deren Nachweis die Möglichkeit gegeben, die ihnen ohne weiteres zugänglichen und bekannt gemachten kirchenrechtlichen Regelungen einzusehen und sich über weitere wesentliche Vertragsbedingungen zu informieren. Ebenso wie bei Tarifverträgen (§ 8 TVG), Betriebs- (§ 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) und Dienstvereinbarungen (§ 73 Abs. 1 Satz 2 BPersVG) ist auch bei den Regelungen der KAVO vorgesehen, dass diese bekannt gemacht, nämlich im Amtsblatt der Diözese veröffentlicht werden, sobald sie vom Diözesanbischof in Kraft gesetzt worden sind. Das ergibt sich aus Art. 7 Abs. 1 Sätze 3 und 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in Verbindung mit § 15 Abs. 5 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-) Diözesen B., Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn. Diese Regelungen, auf deren Grundlage auch die KAVO zustande gekommen ist (siehe deren Präambel), verfolgen den gleichen Zweck wie § 8 TVG bei Tarifverträgen, nämlich die Bekanntgabe der kirchenrechtlichen Arbeits- und Vergütungsordnung, damit sich unter anderem die Arbeitnehmer Kenntnis von deren Inhalt verschaffen können (vgl. insoweit auch bereits zu § 21 AK-Ordnung 2004 BAG vom 28.06.2012 – 6 AZR 217/11, NZA 2012, 1440, 1447). Ebenso wie der Gesetzgeber des Nachweisgesetzes aber bei Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen aufgrund der erforderlichen Bekanntmachungspflichten – selbst wenn Verstöße gegen diese wie im Falle des § 8 TVG keiner Sanktion unterliegen – den Verweis auf die anwendbaren Kollektivvereinbarungen für den Nachweis der darin enthaltenen wesentlichen Vertragsbedingungen ausreichen lässt, muss dies dann wegen identischer Interessenlage auch bei den kirchenrechtlichen Regelungen der Fall sein.

Diese sind gleichfalls Kollektivvereinbarungen. Sie kommen – so auch im Falle der KAVO ausweislich deren Präambel – auf der Grundlage des Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in Verbindung mit den Regelungen der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-) Diözesen B., Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn zustande (vgl. dazu näher Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Auflage, § 15 Rn. 3 ff.). Wenngleich ihnen keine normative Wirkung zukommt und die Inkraftsetzung dem Letztentscheidungsrecht des Diözesanbischofs unterliegt, handelt es sich bei den dann in Kraft gesetzten Regelungen doch um von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in einer paritätisch besetzten Kommission ausgehandelte und mehrheitlich beschlossene Arbeitsbedingungen, die für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen allgemeine Gültigkeit haben sollen. Das entspricht der Definition einer Kollektivvereinbarung. Dass diese letztlich nicht normativ wirkt, sondern nur durch Bezugnahme im Arbeitsvertrag, hindert die Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG nicht, denn nichts anderes gilt den zahlreichen Fällen, in denen Tarifverträge mangels beiderseitiger Tarifbindung der Vertragsparteien nur durch vertragliche Bezugnahme im Arbeitsverhältnis gelten. Auch hier ist § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG aber anwendbar (BAG vom 17.04.2002 – 5 AZR 89/01, juris, Rz. 22; BAG vom 23.01.2002 – 4 AZR 56/01, juris, Rz. 35).

Die kirchenrechtlichen Regelungen des Dritten Weges wie hier die KAVO sind nicht nur im Bereich der AGB-Kontrolle, sondern auch bei § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG den tariflichen Regelungen gleichzustellen (generell hierzu MünchArbR/Richardi, Bd. 3, 3. Auflage, § 330 Rn. 21 m.w.N.). Es handelt sich um Kollektivvereinbarungen, sie sind durch entsprechende Veröffentlichung im kirchlichen Amtsblatt öffentlich bekannt gemacht, sie sind zudem öffentlich und damit auch für die betroffenen Arbeitnehmer deutlich besser und leichter über das Internet zugänglich als eine ganze Vielzahl von Tarifverträgen, soweit diese nicht allgemeinverbindlich sind. Damit treffen die von dem Gesetzgeber generell bei Bezugnahmen auf Kollektivvereinbarungen intendierten Erleichterungen des Nachweises der Vertragsbedingungen in gleicher Weise auch auf die kirchenrechtlichen Regelungen der KAVO zu. Dies rechtfertigt die hier vertretene analoge Anwendung.

Es wäre anderenfalls auch kaum verständlich, dass zwar über § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG, wo die kirchenrechtlichen Regelungen als „ähnliche Regelungen“ ausdrücklich Erwähnung im Gesetz gefunden haben, hinsichtlich des Arbeitsentgelts, der Arbeitszeit, des Erholungsurlaubs und die Kündigungsfristen der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen durch Hinweis auf die KAVO erbracht werden kann, dies im Übrigen aber ausgeschlossen und vielmehr nur im Falle tariflicher oder betrieblicher Kollektivregelungen der Fall sein soll. Noch weniger verständlich wäre im Hinblick auf § 3 Satz 2 NachwG, wo die kirchenrechtlichen Regelungen als „ähnliche Regelungen“ ebenfalls ausdrücklich genannt werden, dass zwar auf die Ausschlussfrist des § 57 KAVO bei Nichtanwendung des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG nach Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG konkret hingewiesen werden müsste, spätere Änderungen dieser kirchenrechtlichen Regelung dann aber eben wegen § 3 Satz 2 NachwG nicht mehr gesondert nachgewiesen werden müssten. Dieses Ergebnis wäre praktisch das exakte Gegenteil des von dem Gesetzgeber bezweckten Transparenzziels (vgl. insoweit auch BAG vom 23.01.2002 – 4 AZR 56/01, juris, Rz. 44).

Das hier erzielte Ergebnis der analogen Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG auf die KAVO ist auch europarechtskonform. Die mit dem Nachweisgesetz insoweit umgesetzte Regelung des Art. 2 Abs. 2 Buchstabe j) der Richtlinie 91/533/EWG steht dem nicht entgegen. Denn die Richtlinie ist schon vom Wortlaut her offener und weiter formuliert als die deutsche Regelung. Danach ist nämlich gefordert die „Angabe der Tarifverträge und/oder der kollektiven Vereinbarungen, in denen die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers geregelt sind“. Die Richtlinie beschränkt die Nachweispflicht und -möglichkeit somit nicht auf Tarifverträge und Betriebs- sowie Dienstvereinbarungen, sondern spricht neben den Tarifverträgen offener von den (anderen) „kollektiven Vereinbarungen“. Schon angesichts der massiven Unterschiede der europäischen Tarifrechte (vgl. EuArbR/Kolbe, 2. Auflage, Art. 2 RL 91/533/EWG Rn. 45 m.w.N.) ist hier ein rein deutsches Rechtsverständnis, es müsse sich bei den kollektiven Vereinbarungen jedenfalls um normativ wirkende Vereinbarungen handeln,

nicht maßgeblich. Entscheidend ist vielmehr auf den Zweck der Regelung abzustellen, dem Arbeitnehmer transparent offen zu legen, welche kollektiven Arbeitsbedingungen auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Die Normwirkung ist für den Arbeitnehmer nicht von zentralem Interesse, sondern die Kenntnis der kollektiven Vereinbarungen, die auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finden, sei es normativ, sei es durch vertragliche Bezugnahme, sei es aufgrund einer betrieblichen Übung oder aufgrund einer anderen rechtlichen Grundlage (so auch EuArbR/Kolbe, 2. Auflage, Art. 2 RL 91/533/EWG Rn. 46 und 48).

Da es sich wie aufgezeigt bei den Regelungen der KAVO um kollektive Vereinbarungen handelt, denen lediglich keine normative Wirkung wie einem Tarifvertrag zukommt, die aber auf dem Dritten Weg zustande gekommen sind und in vielfältiger Hinsicht eine gleiche rechtliche Behandlung wie Tarifregelungen erfahren, fallen diese nach Wortlaut wie auch Sinn und Zweck der Nachweisrichtlinie bereits unter den weiten Begriff der kollektiven Vereinbarungen im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchstabe j) der Richtlinie 91/533/EWG. Der analogen Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG steht die Nachweisrichtlinie mithin nicht entgegen.

Damit war die Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO über § 2 des Arbeitsvertrages und den Verweis auf die KAVO hinreichend nachgewiesen. Ein Verstoß der Beklagten gegen ihre Pflichten aus dem Nachweisgesetz liegt insoweit nicht vor.

bb. Entgegen der Ansicht des Klägers liegt auch kein Verstoß der Beklagten gegen § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 i.V.m. § 3 NachwG vor.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG ist in die Niederschrift aufzunehmen die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit. Die Angaben können durch einen qualifizierten Hinweis auf eine entsprechende, auch kirchenrechtliche anwendbare Regelung nach § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG ersetzt werden. Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen sind nach § 3 Satz 1 NachwG spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen, wobei § 3 Satz 2 NachwG diese Pflicht bei einer Änderung der kirchenrechtlichen Regelungen als „ähnliche Regelungen“ ausschließt.

Der Kläger vertritt nun den Standpunkt, zu einer solchen nachträglichen Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen gehöre auch der zum 01.05.2004 erfolgte Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe K VIb sowie die erforderliche Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 im Rahmen der Überleitung zum 01.10.2005. Da entsprechende Nachweise von der Beklagten nicht erbracht wurden, liege ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz vor.

Diese Ansicht teilt die Berufungskammer nicht. Wäre sie zutreffend, führte dies bei streitigen Eingruppierungen praktisch immer zu einer Unanwendbarkeit von Ausschlussfristen wegen angeblichen Verstoßes des Arbeitgebers gegen seine Nachweispflichten und einem daraus resultierenden Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers. Ein absurdes Ergebnis, das aber auch im Übrigen rechtlich nicht haltbar ist.

Die Beklagte hat ihre ursprüngliche Nachweispflicht nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6, Abs. 3 Satz 1 NachwG zweifellos erfüllt, indem sie zum einen in § 2 des Arbeitsvertrages auf die Anwendbarkeit der jeweils gültigen KAVO hingewiesen hat, zum anderen in § 5 des Arbeitsvertrages auf die (erste) Eingruppierung des Klägers in Vergütungsgruppe K IX Stufe 08 eben dieser KAVO. Obgleich spätere Höhergruppierungen des Klägers mit Nachtragsvereinbarungen vom 20.07.1998 und 25.09.2000 schriftlich fixiert und damit nachgewiesen wurden, liegt im dann unterbliebenen Nachweis des zwar objektiv begründeten, jedoch von der Beklagten nicht vollzogenen und umgesetzten Bewährungsaufstieges kein Verstoß gegen das Nachweisgesetz.

Denn eine Änderung von wesentlichen Vertragsbedingungen im Sinne von § 3 Satz 1 NachwG setzt eine Änderung der rechtlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses voraus, an der es insoweit fehlt. Vertragsbedingungen sind schon nach dem Wortverständnis des in gleicher Weise auch in § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB verwendeten Begriffs sämtliche Regelungen, die die vertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien gestalten (vgl. Erman/Roloff, BGB, 15. Auflage, § 305 Rn. 3). Wenn § 3 Satz 1 NachwG von mitteilungspflichtigen Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen spricht, sind damit dementsprechend nicht geänderte Rechtsfolgen aus der Anwendung der Vertragsbedingungen gemeint – darum handelt es sich aber bei einer aufgrund Bewährungsaufstieges sich automatisch vollziehenden Höhergruppierung des Arbeitnehmers –, sondern Änderungen der Vertragsbedingungen, also der zugrunde liegenden Regelungen selbst. Es bedarf einer Rechtsänderung (so auch HWK/Kliemt, 8. Auflage, § 3 NachwG Rn. 2; Schaefer, Das Nachweisgesetz, B32). Diese liegt hier aber beim Bewährungsaufstieg des Klägers nicht vor. Die vertraglich einbezogenen und gesetzeskonform nachgewiesenen Regelungen der KAVO haben zum Bewährungsaufstieg bis zum 01.05.2004 keine Änderung erfahren.

Soweit dann zum 01.10.2005 eine Rechtsänderung durch das neue Vergütungssystem der KAVO eingetreten ist, musste die Beklagte hierauf wiederum deshalb nicht näher hinweisen, weil § 3 Satz 2 NachwG Änderungen der „ähnlichen“, also insbesondere der kirchenrechtlichen Regelungen, die vertraglich in Bezug genommen sind, von der Nachweispflicht ausnimmt.

Bei – wie hier – gegebenem zutreffenden Nachweis in Bezug genommener und auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer kollektiver Regelungen wie der KAVO sieht schon § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG nicht vor, dass das für den Arbeitnehmer maßgebende Eingruppierungsmerkmal im Nachweis anzugeben wäre. Ebenso wenig muss auf die Möglichkeit eines Bewährungsaufstieges hingewiesen werden (BAG vom 08.06.2005

– 4 AZR 406/04, juris, Rz. 27; LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 30.05.2006 – 5 Sa 527/05, juris, Rz. 34). Und erst recht muss nicht auf einen objektiv vollzogenen Bewährungsaufstieg und sich daraus ggfs. ergebende Höhergruppierungsansprüche hingewiesen werden. Die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses waren dem Kläger hinreichend nachgewiesen. Welche Rechtsfolgen sich daraus wann ergeben, war für ihn ebenso wie für die Beklagte daraus ersichtlich. Macht er sich daraus ergebende Ansprüche dann nicht rechtzeitig geltend, verfallen sie. Diese Folge hindernde Verstöße der Beklagten gegen ihre Nachweispflichten liegen nicht vor.

Dem stehen auch keine europarechtlichen Bedenken entgegen, denn Art. 2 Abs. 2 Buchstabe h) der Richtlinie 91/533/EWG verpflichtet den Arbeitgeber nur zur Mitteilung des anfänglichen Entgeltgrundbetrages und lässt ebenfalls über Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie wie § 2 Abs. 3 NachwG den Verweis auf kollektive Vereinbarungen wie hier die kirchenrechtliche Regelung der KAVO zu. Diesen Anforderungen ist die Beklagte fraglos mit den Regelungen unter §§ 2, 5 des Arbeitsvertrages nachgekommen. Art. 5 der Richtlinie liegt bei der Verpflichtung zum Nachweis von Änderungen dasselbe Verständnis wie der entsprechenden Regelung des § 3 NachwG zugrunde.

b. Der Beklagten ist entgegen der Ansicht des Klägers auch kein Verstoß gegen § 8 TVG vorzuwerfen, weil sie die KAVO nicht im Betrieb bekannt gemacht hätte. Zum einen ist § 8 TVG überhaupt nicht direkt anwendbar, da die KAVO kein Tarifvertrag im Sinne der §§ 1, 2 Abs. 1 TVG ist. Insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen zu den auf dem Dritten Weg zustande kommenden kirchenrechtlichen Regelungen verwiesen werden.

Wollte man die Norm nunmehr analog auf kirchenrechtliche Regelungen des Dritten Weges wie die KAVO anwenden, können ihre Rechtsfolgen zum anderen aber auch nicht über die des eigentlichen Anwendungsbereichs hinausgehen. Zu diesem wiederum und dazu, dass selbst aus einem unterstellten Verstoß der Beklagten insoweit keine Ansprüche des Klägers erwachsen, hat das Arbeitsgericht in seinem Urteil unter I.3 (Seite 4/5) der Entscheidungsgründe unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bereits hinlänglich Stellung genommen. Diesen Ausführungen schließt sich die Berufungskammer an und macht sie sich gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG zu eigen.

c. Wie das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 23.01.2002 (4 AZR 56/01, juris, Rz. 73) ausgeführt hat, käme insoweit allein dann nach § 242 BGB ein Ausschluss der Möglichkeit der Beklagten in Betracht, sich auf die Verfallsfrist des § 57 Abs. 1 KAVO zu berufen, wenn sie dem Kläger auf dessen Verlangen hin die Einsichtnahme in das Regelwerk verweigert oder erschwert hätte. Für seine entsprechende Behauptung, dies sei im Jahr 2010 der Fall gewesen, ist der Kläger allerdings beweisfällig geblieben.

Soweit er behauptet, im Jahr 2010 im Pfarrbüro vorstellig geworden zu sein und um Einsicht in die KAVO gebeten zu haben, was ihm von der Pfarramtssekretärin Frau N. verweigert worden sei, hat die Beweisaufnahme durch Vernehmung der Zeugin N. dieses nicht bestätigt. Im Gegenteil hat die Zeugin, an deren Glaubwürdigkeit keinerlei Zweifel bestehen und auch nicht geltend gemacht wurden, glaubhaft, nämlich nachvollziehbar und lebensnah geschildert, sie könne sich konkret zwar nicht mehr daran erinnern, ob der Kläger bei ihr gewesen wäre, um Einsicht in die KAVO zu nehmen. Wenn er bei ihr gewesen wäre und nachgefragt hätte, hätte sie ihm die Einsichtnahme aber nicht verweigert, denn dazu hätte sie ja gar keine Veranlassung gehabt. Dem ist eigentlich nichts mehr hinzuzufügen, denn welche Veranlassung sie dazu hätte haben sollen, hat auch der Kläger nicht ansatzweise dargelegt. Seine ohnehin schon recht pauschale Behauptung, die Einsichtnahme in die KAVO sei ihm 2010 von der Zeugin verweigert worden, ist selbst im Rahmen der in der mündlichen Verhandlung vom 02.10.2017 erfolgten Parteianhörung nach § 141 ZPO nicht nachvollziehbarer geworden. Vielmehr hat er sich mit seinen wechselnden Erklärungen, er habe die KAVO mitnehmen, also ausleihen wollen, die er dann wieder dahingehend zurecht gerückt hat, er habe lediglich Einsicht nehmen wollen, derart in Widersprüche verwickelt, dass seine Angaben in diesem Zusammenhang der Berufungskammer insgesamt nicht glaubhaft, sondern eher ergebnisgesteuert erscheinen. Letztlich muss dies deshalb nicht mehr weiter vertieft werden, weil er so oder so jedenfalls beweisfällig für seine Behauptungen geblieben ist.

d. Soweit der Kläger schließlich die Ansicht vertritt, die Beklagte habe unter Verstoß gegen § 108 GewO und auch gegen § 29 Abs. 7 KAVO unzutreffende Abrechnungen erteilt, weil sie in diesen nicht den Bewährungsaufstieg und damit die zutreffende Vergütungs- bzw. später Entgeltgruppe ausgewiesen habe, sondern unverändert die bisherige unter Außerachtlassung des erfolgten Bewährungsaufstieges, führt auch diese Argumentation weder dazu, dass die Beklagte sich nach § 242 BGB nicht auf die Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO berufen könnte, noch zu einem Schadensersatzanspruch nach § 280 BGB.

Denn ein Verstoß der Beklagten gegen ihrer Pflichten aus § 108 GewO oder § 29 Abs. 7 KAVO liegt nicht vor.

Nach § 108 Abs. 1 GewO hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen, die mindestens Angaben über Abrechnungszeitraum und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten muss. § 29 Abs. 7 KAVO verpflichtet den Arbeitgeber inhaltlich gleichartig dazu, dem Mitarbeiter eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Beiden Verpflichtungen ist die Beklagte mit den durchgehend über den gesamten Streitzeitraum hinweg erteilten Abrechnungen, die vom Kläger selbst zur Akte gereicht worden sind (Anlage BK 1, Blatt 98 ff. der Akte), nachgekommen.

Soweit der Kläger allein geltend macht, diese Abrechnungen seien seit 01.05.2004 nicht mehr inhaltlich zutreffend gewesen, weil sie den Bewährungsaufstieg nicht berücksichtigten, begründet dies keinen Verstoß der Beklagten gegen ihre Pflichten aus § 108 Abs. 1 GewO oder § 29 Abs. 7 KAVO. Denn die Verpflichtungen zur Erteilung einer Abrechnung bezwecken die Information des Arbeitnehmers über die tatsächlich erfolgte Zahlung (vgl. BAG vom 10.01.2007 – 5 AZR 665/06, juris, Rz. 18). Die Regelungen – sowohl die gesetzliche als auch die ihr nachgebildete der KAVO – dienen der Transparenz. Der Arbeitnehmer soll erkennen können, warum er gerade den ausgezahlten Betrag erhält. Dagegen wird damit kein selbständiger Abrechnungsanspruch zur Vorbereitung eines Zahlungsanspruchs begründet (BAG vom 10.01.2007 – 5 AZR 665/06, juris, Rz. 18). Die Abrechnung ist dementsprechend ordnungsgemäß erteilt und ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine vorgenannten Pflichten ausgeschlossen, wenn aus ihr hervorgeht, woraus sich die erfolgte Zahlung ergibt. Nicht Gegenstand der Abrechnungspflicht des Arbeitgebers ist die Auskunft darüber, was die eigentlich rechtlich zu erfolgende Zahlung, also die objektiv betrachtet richtige, von dem Arbeitnehmer zu beanspruchende Vergütung gewesen wäre (HWK/Lembke, 8. Auflage, § 108 GewO Rn. 27). Der Arbeitgeber, der höhere Zahlungsansprüche wie hier aufgrund rechtsirriger Annahme des Nichtvorliegens eines Bewährungsaufstieges oder weil dieser schlicht übersehen wurde, nicht entsprechend in den Abrechnungen ausweist, verstößt damit nicht gegen seine Pflichten aus §§ 108 Abs. 1 GewO, 29 Abs. 7 KAVO, solange die von ihm erteilten Abrechnungen den tatsächlich gezahlten Lohn ausweisen und seine Zusammensetzung sowie die erfolgten Abzüge zutreffend so dokumentieren, wie sie vom Arbeitgeber – aus seiner Sicht zutreffend – vorgenommen wurden.

3. Wie sich aus den vorstehenden Ausführungen zum Nichtvorliegen von Pflichtverletzungen der Beklagten bereits ergibt, lässt sich auch kein Schadensersatzanspruch des Klägers infolge des eingetretenen Verfalls seiner Zahlungsansprüche begründen.

Soweit er darüber hinaus solche Ansprüche noch allgemein weitergehend auf Verstöße der Beklagten gegen ihre Fürsorgepflicht stützt, ist dem bereits das Arbeitsgericht zutreffend in dem angefochtenen Urteil entgegen getreten. Die Berufungskammer schließt sich diesen Ausführungen unter I.4 (Seite 5) der Entscheidungsgründe an und macht sie sich nach § 69 Abs. 2 ArbGG zu eigen. Dem ist nichts weiter hinzuzufügen. Klage wie Berufung bleiben damit insgesamt unbegründet.

4. Von selbst versteht sich, dass dem Kläger mangels einer Hauptforderung auch nicht die hiervon rechtlich abhängige, mit dem Antrag zu 2. geltend gemachte Verzugsschadenspauschale nach § 288 Abs. 5 BGB zusteht.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat der Kläger die Kosten des von ihm ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

IV.

Die Revision an das Bundesarbeitsgericht wird für den Kläger nach § 72 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Per-

son ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Klein

Frohwein

Kehm

Beglaubigt

Willms
Regierungsbeschäftigte

