

Kirchengericht: Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 10.01.2019
Aktenzeichen: NK-MG 8 3/2018 DWSH
Rechtsgrundlagen:
Vorinstanzen:

Leitsatz:

Tenor:

Es wird festgestellt, dass der Beteiligten zu 2. kein Grund zusteht, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau K in die Entgeltgruppe ES 9, Stufe 4 gemäß Anlage 1 Abteilung 2 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) für die Zeit ab dem 01.01.2018 zu verweigern.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten um die Berechtigung der Verweigerung einer Zustimmung der Mitarbeitervertretung im Rahmen der Beteiligung zur Eingruppierung (Stufenzuordnung) der Mitarbeiterin Frau K.

Auf Grundlage des Arbeitsvertrages vom 18.12.1997 wurde Frau K ab dem 01.01.1998 bei der Fachklinik S als Erzieherin eingestellt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) Anwendung.

Die Fachklinik S ist später übergegangen auf die Klinikum A-GmbH, einem Unternehmen der B Gruppe. Seitdem galten für das Beschäftigungsverhältnis die verschiedenen Tarifverträge der B Gruppe, der Manteltarifvertrag B, der Tarifvertrag Entgeltrahmen Manteltarifvertrag B, der Entgelttarifvertrag und der Tarifvertrag über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung.

Der Betriebsteil „Eingliederungshilfe“ ist im Wege der Ausgliederung im Jahr 2010 auf die am 10.06.2010 neu gegründete Gesellschaft C gGmbH und hiesige Beteiligte zu 1. übertragen worden. Die Beteiligte zu 2. ist die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung. Die Gesellschaft ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der A-GmbH. Das Beschäftigungsverhältnis mit Frau K ist im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a BGB auf die Beteiligte zu 1. mit übergegangen unter Weitergeltung der zuvor Anwendung findenden Tarifverträge.

Mit Wirkung ab dem 01.03.2014 sind bei der Beteiligten zu 1. auf Grundlage des Tarifvertrags zur Einführung des kirchlichen Tarifvertrags Diakonie (EinführungsTV-KTD) vom 28.01.2014 die bis dahin geltenden Tarifverträge der B Gruppe durch die KTD mit Übergangsregelungen ersetzt worden (Anl. 1 zur Antragschrift).

Der EinführungsTV-KTD lautet auszugsweise:

§ 2 Ersetzung

Der KTD ersetzt den Tarifvertrag zur Begleitung der Teilbetriebsübergänge in die C GmbH (TV-Überleitung C) vom 25. August 2010, den Manteltarifvertrag B vom 2. März 2010, den Entgeltrahmen zum Manteltarifvertrag vom 1. Januar 1999, den Tarifvertrag über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung (TV Sonderzahlung) vom 8. Juli 2010 und den Entgelttarifvertrag (Kliniken) vom 8. Juni 2010.

§ 3 Übergangsbestimmungen

Für Arbeitnehmerinnen, die sich vor dem Zeitpunkt der Ersetzung bereits in einem Arbeitsverhältnis befanden, das danach fortbesteht und für die bis zur Ersetzung der Tarifverträge nach § 2 zur Anwendung kommen, gelten folgende Übergangsbestimmungen:

(...)

(2) die Arbeitnehmerin wird nach § 14 KTD eingruppiert. Die monatlichen Bezüge ergeben sich aus dem Entgelt nach KTD und einer Ausgleichszulage. Die Ausgleichszulage berechnet sich aus der Vergütung gemäß den Tarifverträgen unter § 2 am Tage vor der Ersetzung (Tabellenentgelt und, soweit gegeben, ständige monatliche Zulagen, jedoch ohne solche, die aufgrund ähnlicher Voraussetzungen nach KTD gewährt werden), im Folgenden als alte Vergütung bezeichnet, und dem neuen Entgelt. Wird die individuelle Arbeitszeit der Arbeitnehmerin nach dem Zeitpunkt der Ersetzung reduziert, reduziert sich die Ausgleichszulage in entsprechendem Verhältnis. Ist die individuelle Arbeitszeit befristet reduziert worden oder wird sie nach dem Zeitpunkt der Ersetzung befristet reduziert, erhöht sich die Ausgleichszulage nach Beendigung der Befristung entsprechend.

(...)

c) für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung nach KTD übersteigt, gilt Folgendes:

Die Arbeitnehmerin hat neben dem Entgelt nach der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage, die sich aus der Differenz zwischen der alten Vergütung und dem Wert der höchsten Entgeltstufe nach KTD ergibt.

Auf die Ausgleichszulage sind künftige Tariferhöhungen anzurechnen. Im Gegenzug erhält die Arbeitnehmerin jeweils eine der Tariferhöhung entsprechende Einmalzahlung. Die exakten Werte der Zahlung werden im Zuge der Entgeltverhandlungen festgelegt und in gleichen monatlichen Beträgen über die Laufzeit, nach der sie berechnet wurden, fällig.

Bei den ersten drei Tarifierhöhungen werden im Übrigen festgelegten Einmalzahlungen mit dem Faktor 1,1 multipliziert.

d) Wird die aber immer nach der Ersetzung eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, reduziert der Erhöhungsbetrag die Ausgleichszulage entsprechend.

(...)

(8) Für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem Zeitpunkt der Ersetzung anerkannten Beschäftigungszeiten berücksichtigt.

§ 22 KTD lautet:

Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Anstellungsträger in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

Frau K ist gem. Überleitungsmitteilung vom 24.03.2014 in die Entgeltgruppe 7 Stufe 4 zzgl. einer Ausgleichszulage übergeleitet worden.

Mit Dienstvertragsänderung vom 08.07./14.07.2016 ist Frau K befristet bis zum 14.07.2017 die Funktion einer stellvertretenden Hausleitung übertragen worden. Die Befristung wurde durch Vereinbarung vom 11.07./12.07.2017 bis zum 31.12.2017 verlängert.

Im Rahmen der ab dem 01.01.2018 geltenden neuen Entgeltordnung ist eine zusätzliche Stufe 5 für die Abteilung 2, Erziehung und Sozialdienst eingeführt worden, die durch 20 Jahre Erfahrungszeit erfüllt wird.

Mit Vereinbarung vom 29.01./09.02.2018 ist die Übertragung der Funktion als stellvertretende Hausleitung vorbehaltlich der Zustimmung der Beteiligten zu 2. unbefristet übertragen und Frau K in die Entgeltgruppe ES 9, Stufe 4 eingruppiert worden.

Mit Antrag vom 29.01.2018 hat die Beteiligte zu 1. die Beteiligte zu 2. um ihre Zustimmung hierzu ersucht. Die Beteiligte zu 2. stimmte der Eingruppierung hinsichtlich der Entgeltgruppe zu, lehnte jedoch die Eingruppierung hinsichtlich der gewählten Entgeltstufe 4 ab unter Hinweis auf die Auffassung, Frau K müsse richtigerweise in Stufe 5 eingestuft werden.

Die Beteiligte zu 1. ist der Auffassung, grundsätzlich komme es nach § 14 Abs. 1 KTD für die Einstufung auf die Erfahrungszeit an. Die aufgrund von § 3 Abs. 2 Buchst. c des ÜberleitungsTV-KTD seinerzeit bei der Ersetzung vorgenommene Eingruppierung der Frau K in die Entgeltgruppe 7 Stufe 4 erfolgte ohne Bezug auf eine konkrete Beschäftigungszeit im Sinne von § 14 KTD, sondern war vielmehr allein an der Höhe der bisher erzielten Vergütung orientiert. Gemäß § 14 Abs. 1 Unterabsatz 5 S. 3 KTD gilt die Beschäftigungszeit im Sinne von § 22 KTD als Erfahrungszeit.

Danach seien für Frau K aus Sicht der Beteiligten zu 1. nur die Zeiten bei der Antragstellerin, also bei der C gGmbH absolvierten Zeiten zu berücksichtigen, nicht jedoch diejeni-

gen bei früheren Trägern der Einrichtung, da es sich um andere juristische Personen und damit nicht um denselben Anstellungsträger im Sinne des § 22 KTD gehandelt habe.

Die Beteiligte zu 1. beantragt zuletzt,

festzustellen, dass der Beteiligten zu 2. kein Grund zusteht, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau K in die Entgeltgruppe ES 9, Stufe 4 gemäß Anl. 1, Abteilung 2 zum kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) für die Zeit ab dem 01.01.2018 zu verweigern.

Die Beteiligte zu 2. beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Die Beteiligte zu 2. ist zuletzt der Auffassung, die Voraussetzungen für eine Anerkennung der Beschäftigungszeit von Frau K seien nicht allein durch die Zeiten bei der hiesigen Beteiligten zu 1. zu bestimmen, sondern auf die vorangehenden Träger der Einrichtung zu erweitern, da die zugrunde gelegte Vorschrift des KTD höherrangigem Recht nicht entspreche. Dies ergebe sich insbesondere aus der Entscheidung des EuGH vom 05.12.2013 (C-514/12 Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH). Das Bundesarbeitsgericht beschränke die Anwendung von europarechtlichen Vorschriften zu Unrecht nur auf Sachverhalte mit Auslandsbezug.

Die Beteiligten haben im Rahmen des Einigungsgesprächs vom 29.10.2018 übereinstimmend erklärt, eine Entscheidung möge ohne weitere mündliche Verhandlung von der Kammer im Beschlusswege getroffen werden.

II.

Der in seiner zuletzt gewählten Form zulässige Antrag ist auch begründet, so dass nach übereinstimmendem Antrag der Beteiligten die Kammer durch Beschluss ohne mündliche Verhandlung gem. § 61 Abs. 5 S. 6 MVG-EKD die begehrte Feststellung vorgenommen hat. Die Kammer folgt dabei dem Grunde nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei Fragen der tariflichen Stufenzuordnung, wonach höherrangiges Recht in Form der Vorschriften des AEUV über die Freizügigkeit und die zu ihrer Durchführung ergangenen Verordnungen nur dann auf Tätigkeiten anzuwenden sind, wenn diese einen Sachverhalt aufweisen, der Auslandsbezug hat, nicht jedoch auf Sachverhalte, die mit keinem Element über die Grenzen eines Mitgliedstaates hinausweisen. Die Kammer geht daher davon aus, dass der Anwendung des § 22 KTD keine durchgreifenden Bedenken entgegenstehen. Ein Grund zur Verweigerung der Mitbestimmung stand der Beteiligten zu 2. daher nicht zu, was im Rahmen des eingeschränkten Mitbestimmungsrechts gem. § 60 Abs. 5 MVG-EKD entsprechend festzustellen war.

1. Ein Anspruch auf Zuordnung zur Stufe 5 der seit dem 01.01.2018 geltenden Entgeltordnung nach dem KTD zur Entgeltgruppe ES 9 ergibt sich nicht aus dem ÜberleitungsTV-KTD. Dieser regelt einen solchen Anspruch nicht.

Der ÜberleitungsTV-KTD regelt die Art und Weise der Ersetzung der bisher geltenden Tarifverträge durch den KTD mit seinem Inkrafttreten am 01.03.2014. Danach war Frau K entsprechend der mit Datum vom 24.03.2014 übersandten Umstellungsmitteilung vom Tarifvertrag B aufgrund der alten Vergütung in die zutreffende Entgeltgruppe E 7 und der dortigen zu diesem Zeitpunkt höchsten Stufe 4 einzugruppieren und die Differenz zu der alten Vergütung als Ausgleichszulage im Sinne des „Weges c)“ des ÜberleitungsTV-KTD zu überführen.

Für die berufliche Entwicklung von Frau K rund drei Jahre später durch zunächst befristete, schließlich unbefristete Übertragung der Hausleitung und entsprechende Eingruppierung in die Tarifgruppe ES 9 gelten unter Berücksichtigung eines Besitzstandes der bereits bei Ersetzung erhaltenen Stufe (Stufe 4) die allgemeinen Regeln der Eingruppierung nach dem KTD, wie aus § 3 Abs. 2 S. 1 ÜberleitungsTV-KTD ersichtlich ist. Dieser regelt, dass dem Grunde nach die Eingruppierung stets nach § 14 KTD erfolgt. Er regelt nicht, dass eine bestimmte Stufe oder anrechenbaren Beschäftigungszeiten anders zu bewerten sind oder später anders bewertet werden können. Auch an anderer Stelle findet sich dazu keine Regelung.

Der Fall von Frau K betrifft keine nachträglich (durch Einführung einer 5. Stufe) etwa anders zu beurteilende Richtigkeit der Ersetzung von zuvor geltenden Regelungen. Es handelt sich vielmehr um den Fall einer nach zutreffend erfolgter Ersetzung später erfolgten Zuweisung anderer Tätigkeiten und damit einhergehender notwendiger Umgruppierung. Dieses regelt der ÜberleitungsTV-KTD nicht selbst, sondern verweist dazu auf die allgemeinen Regelungen des KTD zum Eingruppierungsrecht, hier § 14 KTD.

§ 3 Abs. 8 des ÜberleitungsTV-KTD bestimmt dazu lediglich, dass für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses die vor dem Zeitpunkt der Ersetzung und damit vor dem 01.03.2014 anerkannten Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden, aber nicht, dass andere Beschäftigungszeiten konstitutiv geregelt werden.

Der ÜberleitungsTV-KTD enthält daher auch mit Blick auf die Einführung der 5. Stufe zum 01.01.2018 keine Lücke, sondern regelt den vorliegenden Fall gar nicht.

2. Frau K ist gemäß § 22 KTD i. V. m. § 14 KTD nicht in die Stufe 5 der Entgeltgruppe ES 9 einzugruppieren. Insoweit lag für die Mitarbeitervertretung und Beteiligte zu 2. kein Zustimmungsverweigerungsgrund vor. Gemäß § 22 KTD i. V. m. § 14 KTD sind nur Beschäftigungszeiten bei der hiesigen Beteiligten zu 1. zu berücksichtigen. Höherrangiges Recht steht der Anwendung der Vorschrift nicht entgegen.

a. Entsprechend einer Anzahl von anderen tariflichen Vorschriften, wie z. B. § 16 Abs. 2 Tarifvertrag der Länder (TV-L), werden Beschäftigungszeiten im Rahmen von § 22 KTD aus zuvor mit anderen Arbeitgebern bestehenden Arbeitsverhältnissen nicht in gleicher Form berücksichtigt wie bei demselben Arbeitgeber absolvierte Zeiten. Die Zeiten aus Beschäftigungen von Frau K aus Arbeitsverhältnissen mit vorherigen Trägern waren danach nicht zu berücksichtigen.

Die Differenzierung in § 16 Abs. 2 S. 2 und S. 3 TV-L zwischen Arbeitnehmern, die ein neues Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber nach einer gemäß der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L unschädlichen Unterbrechung begründen, und den Arbeitnehmern, die von einem anderen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis zu einem Land wechseln, ist mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar (Bundesarbeitsgericht vom 23.09.2010 - 6 AZR 180/09).

§ 16 Absatz Abs. 2 TV-L lautet auszugsweise:

(2) Bei der Einstellung werden Beschäftigte der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsfeld zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in Stufe 2, bzw. bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren in Stufe 3.

b. Die vorgenommene tarifliche Differenzierung verstößt daher zunächst nicht gegen innerstaatliches Recht, sondern ist von der Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien des Art. 9 GG gedeckt. Die in beiden Vorschriften angelegte Differenzierung zwischen „zum selben Arbeitgeber“ (TV-L) und „demselben Anstellungsträger“ (KTD) bei der Berücksichtigung anrechnungsfähiger Beschäftigungszeiten für die Stufenzuordnung ist dabei ohne weiteres vergleichbar. Es gelten dieselben Grundsätze.

Insoweit hält sich nach Auffassung der Kammer auch die Regelung des § 22 KTD daher in der Einschätzung im Rahmen der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien und dem weiten Gestaltungsspielraum, den die nach Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie den Tarifvertragsparteien einräumt. Sie geht davon aus, dass ein Beurteilungsspielraum dahingehend ausgenutzt wurde, dass die Tarifvertragsparteien offenbar die Umsetzung von Erfahrungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses bei unterschiedlichen Arbeitgebern auch unterschiedlich einschätzen und daher auch hinsichtlich der vergütungsrechtlichen Folge der Stufenzuordnung anders bewerten. Dem liegt die (zugegeben: pauschalierende) Annahme zu Grunde, dass mit dem Wechsel von Arbeitgebern auch unterschiedliche Rahmenbedingungen vorliegen, die eine unterschiedlich schnelle Umsetzung von Erfahrungen der Vergangenheit im neuen, geänderten Umfeld zur Folge haben. Ob dieses stets zutrifft, ist dabei nicht entscheidend, da dieser Beurteilungsspielraum den Tarifvertragsparteien zugestehen ist und nicht durch gerichtliche Bewertung im Einzelfall anders auszufüllen ist.

Ob dies vorliegend der Fall ist, erscheint zwar zumindest zweifelhaft nach den Erörterungen im Rahmen des mündlichen Einigungsgesprächs, nach dem seitens der MAV der Eindruck erläutert wurde, dass die Einheit, in der Frau K tätig ist, weitgehend unverändert die verschiedenen Trägerwechsel „überstanden“ hat. Das macht den subjektiven Eindruck

nachvollziehbar, dass es doch bei derselben Tätigkeit auch einer Fortschreibung der Stufen über die Grenzen des Anstellungsträgers, anders als § 22 KTD vorgibt, bedarf.

Dies kann jedoch für die erkennende Kammer nicht entscheidend sein, sondern ist vielmehr durch die zulässige Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien gedeckt, die im Ergebnis zu akzeptieren und damit die tarifliche Vorschrift anzuwenden ist. Dies führt dazu, dass Frau K bei der Berücksichtigung der Beschäftigungszeiten nach der tariflichen Regelung lediglich die Zeiten bei demselben Anstellungsträger und damit bei der Beteiligten zu 1. zu berücksichtigen waren und das erst nach 20 Jahren Erreichen der Stufe 5 damit vorliegend bei Übergang des Arbeitsverhältnisses in 2010 nicht erfüllt war.

c. Die Regelung des § 22 KTD verstößt auch nicht gegen höherrangiges Recht, namentlich Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Freizügigkeitsverordnung.

Es verstößt nicht gegen die unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften, dass § 16 Abs. 2 TV-L und entsprechend vorliegend bei § 22 KTD die beim selben Arbeitgeber erworbene einschlägige Berufserfahrung gegenüber entsprechenden Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber privilegiert, wenn der Arbeitnehmer nur in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt war und keine Qualifikation in anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union erworben hat (Bundesarbeitsgericht vom 23.02.2017 - 6 AZR 843/15 -). Die Regelungen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern und die zu ihrer Durchführung ergangenen Verordnungen sind nicht auf Tätigkeiten anzuwenden, die keinerlei Berührungspunkte mit einem Sachverhalt aufweisen, auf den das Unionsrecht abstellt und der mit keinem Element über die Grenzen eines Mitgliedstaates hinausweist (Bundesarbeitsgericht aaO., Rz. 31). Ein Unionsbürger kann sich gegenüber einer nationalen Norm daher nicht auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit berufen, wenn er nicht jemals in einem anderen Mitgliedstaat gewohnt, gearbeitet, studiert, ein Hochschuldiplom oder einen Berufsabschluss erworben hat oder anderweitig von seinem Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch gemacht hat (aaO., Rz. 32). Diese Rechtsprechung des Gerichtshofs ist auch durch die Entscheidung des EuGH vom 02.12.2013 (C - 514/12 Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landes Kliniken Betriebs GmbH) nicht aufgegeben worden.

Art. 45 AEUV verbietet jede auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedsstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Art. 7 Abs. 1 VO (EU) 492/2011 ist dabei nur eine besondere Ausprägung des in Art. 45 Abs. 2 AEUV enthaltenen Diskriminierungsverbotes auf dem speziellen Gebiet der Beschäftigungsbedingungen und der Arbeit und ist daher ebenso auszulegen wie Artikel 45 Abs. 2 AEUV.

Für die Anwendbarkeit in sachlicher Hinsicht setzt dies einen Auslandsbezug voraus. Die rein hypothetische Aussicht auf die Ausübung des in Art. 45 AEUV enthaltenen Rechts auf Freizügigkeit in der Europäischen Union sowie die rein hypothetische Aussicht einer Beeinträchtigung dieses Rechts rechtfertigen die Anwendung der Freizügigkeitsbestimmungen des Unionsrechts nicht (EuGH v. 08.11.2012, C-40/11, Rz. 77; LArbG Berlin-

Brandenburg, Urteil vom 08.10.2015 – 5 Sa 660/15 5 Sa 668/15 –, wie auch das LAG Berlin – Brandenburg in der rechtskräftig gewordenen Folgeentscheidung hinsichtlich seitens der Beteiligten zu 2. in Bezug genommenen Entscheidung des ArbG Berlin (vom 08.03.2015 - 60 Ca 4638/14 -) festgestellt hat.

Etwaigen Folgefragen einer (etwaigen) umgekehrten, mittelbaren Inländerdiskriminierung könnte jedenfalls dem Grunde nach über Art. § 3 Abs. 1 GG begegnet werden: „Das Gemeinschaftsrecht ist zwar nicht anzuwenden, wenn an dem streitbefangenen Sachverhalt - wie hier - ausschließlich Inländer beteiligt sind“ (EuGH Urteil vom 28.01.1992 - Rs C 332/90 - Steen I, EAS Art. 48 EG-Vertrag Nr. 59). Das EG-Recht kann sich aber mittelbar auf die Rechtsstellung der Inländer auswirken. Eine Verletzung des in Art. 3 Abs. 1 GG bestimmten allgemeinen Gleichheitssatzes kommt in Betracht, wenn eine innerstaatliche Regelung Inländer benachteiligt, diese Regelung aber für EG-Ausländer nach europäischem Recht nicht berücksichtigt werden darf, sie also dem Inländer gegenüber zu bevorzugen sind. Das kann zur Folge haben, dass die den Inländer benachteiligende Bestimmung auf ihn nicht anzuwenden ist, und zwar auch dann nicht, wenn das Gemeinschaftsrecht wegen fehlender Ausländerbeteiligung nicht betroffen ist (vgl. Schilling, JZ 1994, S. 8 ff., Kewenig, JZ 1990, S. 20 ff.). Ob eine sog. umgekehrte Diskriminierung (vgl. EuGH Urteil vom 16.06.1994 - C 132/93 - Steen II, Slg. 1994 - 6 (I-2715) verfassungsrechtlich zu beanstanden ist, bestimmt sich ausschließlich nach nationalem Recht. Maßgeblich ist, ob die nationale Regelung - Ausländerbeteiligung unterstellt - dem Gleichheitssatz standhält (Bundesarbeitsgericht vom 11.08.1998 – 9 AZR 155/97 –, Rn. 36).

Das Unionsrecht wäre nicht verletzt, wenn Beschäftigte, welche sich auf den unionsrechtlich gewährleisteten Freizügigkeitsschutz berufen können, bezogen auf die Berücksichtigung ihrer in der Europäischen Union erworbenen einschlägigen Berufserfahrung besser gestellt wären, als Beschäftigte ohne Bezug zum EU-Ausland (Problem der sog. Inländerdiskriminierung). Es kann daher offenbleiben, ob die Annahme, das Unionsrecht gebiete bei einer Einstellung die vollständige Anrechnung einer im Gebiet der EU erworbenen einschlägigen Berufserfahrung, überhaupt zutrifft (Bundesarbeitsgericht vom 25.01.2018 – 6 AZR 791/16 –).

Diesen überzeugenden Überlegungen schließt sich auch die erkennende Kammer an. Eine unmittelbare Diskriminierung findet sich in § 22 KTD nicht, da die Anerkennung von Beschäftigungszeiten nicht an eine bestimmte Staatsangehörigkeit geknüpft wird. Auch eine mittelbare Diskriminierung ist aber konkret nicht ersichtlich und wäre jedenfalls über innerstaatliches Recht, z. B. über eine praktische Konkordanz etwaig widerstreitender Grundrechte aus Art. 9 Abs. 3 GG und Art 3 Abs. 1 GG zu lösen. Die Kammer geht daher davon aus, dass mangels Auslandsbezug der Anwendungsbereich der europarechtlichen Regelungen, insbesondere des Art. 45 AEUV, nicht eröffnet ist und einer Anwendbarkeit des § 22 KTD daher nicht entgegensteht und auch eine mittelbare Diskriminierung nicht gegeben ist.

3. Aus diesem Grunde stand im Ergebnis auch der Mitarbeitervertretung kein Zustimmungsverweigerungsgrund gegen die beabsichtigte Stufenzuordnung von Frau K zur Seite, so dass der Antrag der Beteiligten zu 1. begründet war.

Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

Homuth (Vorsitzender Richter)

Schmidt (Richterin)

Schröder (Richterin)

