

Eingruppierung trotz außertariflicher Vergütung

Zusammenfassung des Beschlusses des Kirchengerichtshofes der EKD vom 15.12.2025 (KGH.EKD II-0124/32-2025)

Der Kirchengerichtshof der EKD musste entscheiden, ob ein Mitarbeiter trotz eines sehr hohen, „außertariflichen“ Gehalts trotzdem offiziell in die geltende Entgeltordnung eingruppiert werden muss. Dabei ging es zugleich um die Frage, ob die Mitarbeitendenvertretung (MAV) beteiligt werden muss.

Worum ging es?

Ein diakonisches Unternehmen stellte einen Informationssicherheitsbeauftragten ein. Dieser erhielt ein Gehalt, das über den höchsten tariflichen Entgeltgruppen lag. Deshalb meinte die Dienststelle, der Mitarbeiter falle nicht mehr unter den kirchlichen Tarifvertrag (KTD).

Die Dienststelle nahm daher keine tarifliche Eingruppierung vor und beteiligte die MAV nicht. Die MAV war dagegen der Auffassung, dass trotzdem eine Eingruppierung notwendig sei, weil die Tätigkeit grundsätzlich von der Entgeltordnung erfasst werde.

Entscheidung des Kirchengerichtshofes

Der Kirchengerichtshof gab der MAV recht.

Das Gericht stellte klar:

- Ein hohes oder außertarifliches Gehalt hebt die Pflicht zur Eingruppierung nicht auf.
- Entscheidend ist nicht allein die Höhe des Gehalts, wichtig ist vielmehr, ob die Tätigkeit grundsätzlich in der geltenden Entgeltordnung beschrieben ist.
- Wenn eine Tätigkeit eingruppierbar ist, muss die Dienststelle eine Eingruppierung vornehmen.
- Die MAV muss dabei beteiligt werden.

Das Gericht verpflichtete die Dienststelle deshalb:

1. den Mitarbeiter in die Entgeltordnung einzugruppieren,
2. die Zustimmung der MAV einzuholen und
3. gegebenenfalls ein kirchengerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten.

Bedeutung der Eingruppierung

Das Gericht betonte, dass Eingruppierungen nicht nur Formalitäten sind.

Die Entgeltordnung soll sicherstellen, dass Mitarbeitende nach einheitlichen und nachvollziehbaren Kriterien behandelt werden. Die MAV hat dabei die Aufgabe zu kontrollieren, ob diese Regeln korrekt angewendet werden.

Eine Dienststelle darf sich daher nicht einfach durch die Zahlung eines höheren Gehalts der Mitbestimmung entziehen.

Offener Sachverhalt

Nicht endgültig entschieden wurde eine weitere wichtige Frage:

Was passiert, wenn eine Tätigkeit tatsächlich überhaupt nicht von einer Entgeltordnung erfasst wird?

Hier ließ das Gericht offen, ob die MAV trotzdem beteiligt werden muss. Das Gericht deutete allerdings an, dass auch in solchen Fällen vieles für eine Beteiligung der MAV sprechen könnte.

Auswirkungen für die (MAV)

- Dieses Urteil stärkt die Rechte der MAV deutlich
- Dienststellen können künftig nicht einfach sagen:
„Der oder die Mitarbeitende erhält eine außertarifliche Vergütung, deshalb ist eine Beteiligung der MAV nicht erforderlich.“
- Die MAV behält ein Mitbestimmungsrecht, wenn die Tätigkeit grundsätzlich einer Entgeltordnung zugeordnet werden kann.
- Gleichbehandlung der Mitarbeitenden besser zu kontrollieren.
- Ungerechtfertigte Sonderregelungen können zielgerichteter hinterfragt werden.
- Verdeckte Umgehungen des MVG-EKD kann verhindert werden.
- Gerade bei leitungsnahen oder spezialisierten Funktionen gewinnt dieses Urteil daher große Bedeutung.

Praktische Folgen für Dienststellen

Dienststellen müssen künftig genauer prüfen:

- ob Tätigkeiten eingruppierbar sind,
- ob Beteiligungsrechte der MAV bestehen,
- und ob Mitbestimmungsverfahren korrekt durchgeführt werden.

Unterbleibt dies, kann die MAV kirchengerichtlich gegen die Dienststelle vorgehen.



Erklärung Gesamtausschuss

Der Beschluss stärkt die Systematik innerhalb des MVG-EKD und damit die Beteiligungsrechte der MAV erheblich.

Der Kirchengerichtshof macht deutlich, dass tarifliche Ordnungssysteme nicht durch individuelle Gehaltsvereinbarungen ausgehebelt werden dürfen. Damit schützt das Gericht das Prinzip der kollektiven Vergütungsordnung und verhindert eine Umgehung der Mitbestimmung.

Besonders bedeutsam ist die Aussage, dass die Eingruppierung unabhängig von einer zusätzlichen oder übertariflichen Vergütung bestehen bleibt. Dadurch bleibt die MAV in der Lage, die Einhaltung gerechter und einheitlicher Vergütungsmaßstäbe nach dem Grundsatz zu kontrollieren.

Wichtig ist daneben anzumerken, dass dieses Urteil keine direkte Auswirkungen einzelne Mitarbeitende hat. Es geht darum, dass grundsätzlich Vereinbarungen gefunden werden könnten, die höhere Eingruppierungen ermöglichen

Grundlage des Urteils ist **§ 42 Buchstabe c MVG EKD**

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden

c) Eingruppierung

(Link zu kirchenrecht-ekir.de)