

# Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier  
in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 27.10.2021

Aktenzeichen: KAG Mainz M 10/21 Tr

## URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Stiftung als Rechtsträgerin des Hospitals

- Klägerin -

gegen

2. Mitarbeitervertretung

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 27.10.2021 durch den Richter Dr. S. und die beisitzenden Richter D. und Dr. B. für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Art der Vergütung für einen geringfügig Beschäftigten im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, eine sogenannte „450-Euro-Kraft“ (im Folgenden: Mini-Jobber).

Die klagende Dienstgeberin hat am 24.06.2021 bei der beklagten MAV die Zustimmung zur Neueinstellung und Zahlung einer Vergütungshöhe von 10,00 Euro netto für den Mini-Jobber W. beantragt. Die MAV hat mit Schreiben vom 28.06.2021 der Einstellung zugestimmt, aber der beabsichtigten Vergütungshöhe widersprochen. Nachdem ein Einigungsgespräch vom 06.07.2021 ergebnislos war, hat die MAV mit Schreiben vom 08.07.2021 ihre Zustimmung zu einer Nettzahlung endgültig verweigert.

Im Streitfalle begehrt die klagende Dienstgeberin, die versagte Zustimmung der MAV zur „Eingruppierung“ zu ersetzen.

Nach Auffassung der Dienstgeberin sei die Zahlung eines Nettobetrages von 10,00 Euro für den Mini-Jobber günstiger als ein Auszahlungsbetrag, den dieser Mitarbeiter bei einer (Brutto-)Vergütung nach der Vergütungsgruppe 11 der Anlage 2 zu den AVR erhalten würde. Die Zahlung eines höheren Nettobetrages sei daher eine faire Vergütung für den Mini-Jobber.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

die von der Beklagten verweigte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiter des neuen Bereiches „Logistik“ in sogenannte „Minijobs“, u. a. der Mitarbeitende W., zu einer Stundenvergütung von 10,00 EURO zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen,

da die Zahlung eines pauschalen Stundenlohnes von 10,00 Euro im Bereich der AVR unzulässig sei. Die Klägerin sei verpflichtet, ein Entgeltschema für

die bei ihr beschäftigten Mitarbeiter anzuwenden. Dies gelte auch für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Klageschrift nebst Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Beklagten vom 17.08.2021 nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist mit dem von der Klägerin zuletzt gestellten Antrag zulässig, sie ist in der Sache jedoch unbegründet.

Im Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier im Sinne von § 39 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 37 Abs. 1 MAVO Trier. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung unter anderem in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung – wie im vorliegenden Fall – ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung/Vergütungszahlung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO Trier ersetzen lassen.

Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat die beklagte MAV ihre Zustimmung zur Vergütungszahlung des neueingestellten Mitarbeiters W. im Rahmen einer (befristeten) Einstellung verweigert.

Der Antrag der Klägerin bedarf der Auslegung. Inhalt und Reichweite eines Klagebegehrens werden nicht allein durch den Wortlaut des Antrags bestimmt, vielmehr ist der Antrag unter Berücksichtigung der Klagebegründung auszulegen. Es gelten auch hier die für die Auslegung von Willenserklärungen entwickelten Grundsätze (BAG v. 25.2.2021 – 8 AZR 171/19. NZA 2021, 1469/1472). Entsprechend § 133 BGB ist bei der Auslegung des

Klageantrags wegen des verfassungsrechtlichen Anspruchs auf effektiven Rechtsschutz und rechtliches Gehör im Zweifel das als gewollt anzusehen, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage der erklärenden Partei entspricht (BGH v. 21.06.2016 – II ZR 305/14; BAG v. 23.03.2016 – 5 AZR 758/13).

Nach dem Wortlaut des auch zuletzt gestellten Antrags der Klägerin im Verhandlungstermin begehrt sie die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur „Eingruppierung“ des Mitarbeiters W.. Eine Eingruppierung hat die Klägerin weder im Vorfeld noch im Laufe des vorliegenden Verfahrens vorgenommen. Eine Eingruppierung ist eine rechtliche Zuordnung einer Tätigkeit unter die Merkmale einer bestimmten Vergütungsgruppe. Eine rechtliche Zuordnung unter vorgegebene Merkmale einer Vergütungsgruppe nach den Arbeitsvertragsrichtlinien in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) will zwar die beklagte MAV vornehmen, aber gerade nicht die Klägerin. Deren tatsächliches Begehren zielt auf die pauschale Zahlung eines Stundensatzes von 10,00 Euro für den betreffenden Mitarbeiter ab, unabhängig von vorgegebenen Eingruppierungsmerkmalen. Eine rechtliche Subsumtion nimmt die Klägerin nicht vor. Dies begründet sie mit dem Hinweis, eine Nettolohnzahlung stelle eine faire Vergütung für den betroffenen Mitarbeiter dar. Die Klägerin will daher gerade kein vorgegebenes kollektives Entgeltschema für die Bezahlung des Mitarbeiters zugrunde legen, sondern eine pauschale Vergütung. In diesem Sinne ist der Antrag der Klägerin anhand ihres tatsächlichen Klagebegehrens auszulegen und mit diesem Inhalt auf Zahlung eines Pauschalbetrages ist der Antrag auch zulässig, insbesondere bestimmt genug.

In der Sache ist dieses Begehren der Klägerin unbegründet.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Klägerin die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse anwendet, da sie dies in ihren Statuten festgelegt hat. Nach Art. 7 Abs. 1 Grundordnung ist die Klägerin verpflichtet, ihren Arbeitsverträgen mit abhängig

beschäftigten Mitarbeitenden Arbeitsrechtsregelungen zugrunde zu legen, die durch Beschlüsse paritätisch mit Vertretern von Dienstgebern und Dienstnehmern besetzten Kommissionen zustande gekommen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzt worden sind. Für Einrichtungen im Bereich des Deutschen Caritasverbandes sind dies die gem. § 2 AVR-AT in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwendenden AVR des Deutschen Caritasverbandes. Nach der Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs, der die Kammer folgt, hat der kirchliche Dienstgeber grundsätzlich und ausschließlich ein nach Art. 7 Abs. 1 Grundordnung kirchengesetzlich legitimes Entgeltschema bei der Vergütung ihrer Arbeitnehmer anzuwenden (KAGH v. 03.08.2007 – M 03/07). Ein solches Entgeltschema hat die Klägerin nicht angewendet, sondern sie will - unabhängig von bestehenden Vergütungsmerkmalen - an den Mini-Jobber einen pauschalen Nettolohn von 10,00 Euro bezahlen. Ob diese Form der Vergütung tatsächlich „fair“ ist (vgl. Papenheim in Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Vorbemerkung zu § 7 AT Rzn 95 ff.), kann vorliegend dahin gestellt bleiben. Die AVR haben in ihren verschiedenen Anlagen auch Regelungen getroffen für Beschäftigte mit einfachen Hilfstätigkeiten. Damit existiert ein einschlägiges kollektives Entgeltschema, das die Klägerin ihrer Entscheidung hätte zugrunde legen können und müssen. Selbst wenn die Behauptung der Klägerin zutreffen sollte, dass im Streitfalle bei einer anzustellenden Gesamtbeurteilung der pauschale Nettosatz von 10,00 Euro eine Vergünstigung für den betroffenen Mitarbeiter darstellt, so hätte die Klägerin trotzdem ein bestehendes kollektives Entgeltschema ihrer Entscheidung zur Vergütungszahlung zugrunde legen können (nur hierzu besteht ein Mitbestimmungsrecht im Sinne eines Mitbestimmungsrechts der MAV). Wenn die Klägerin danach meint, eine daraus sich ergebende Nettovergütung sei wegen Geringfügigkeit nicht „fair“, hätte sie aus freiwilligen Motiven den sich ergebenden Nettobetrag auf 10 Euro (mitbestimmungsfrei) aufstocken können. Wie das ausführliche Rechtsgespräch mit den Parteien in der mündlichen Verhandlung vom 27.10.2021 ergeben hat, will die Klägerin diesen Weg auch im

Zeitpunkt der Beendigung der mündlichen Verhandlung gerade nicht beschreiten. Die Zahlung eines rein pauschalen Nettobetrages – losgelöst von einem bestehenden Entgeltschema – für die Vergütung der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter ist nach der heute gültigen Rechtslage im Bereich des Caritasverbandes nicht mehr zulässig.

Nach alledem war die Klage abzuweisen. Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden, weil die Kammer ausdrücklich der Rechtsauffassung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs folgt.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.