



## KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT ESSEN

### U R T E I L

Az.: A 05/2008

verkündet am 04. Dezember 2008  
lic. iur. can Walter als Geschäftsführer  
des kirchlichen Arbeitsgerichts und  
bischöflicher Notar

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

der Mitarbeiterversammlung des St. A [REDACTED] Krankenhauses [REDACTED]  
[REDACTED], vertreten durch ihren ersten Vorsitzenden, [REDACTED]  
[REDACTED]

- Klägerin -

Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte [REDACTED]  
[REDACTED]

gegen

die Katholische Kliniken [REDACTED]  
[REDACTED], vertreten durch ihre Geschäftsführer, [REDACTED]  
[REDACTED], geschäftsansässig ebendort

- Beklagte -

Prozeßbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

wegen: § 38 MAVO

hat das Kirchliche Arbeitsgericht Essen durch den Vorsitzenden Richter des Kirchlichen Arbeitsgerichts Dr. Christian Gloria und die beisitzenden Richter, Herrn Dompropst Otmar Vieth und Herrn Berthold Rose, auf die mündliche Verhandlung vom 04. Dezember 2008

**für Recht erkannt:**

1. **Es wird festgestellt, daß die Beklagte gegen die Bestimmung des § 38 MAVO verstoßen hat, indem sie ohne entsprechende Dienstvereinbarungen die Einmalzahlungen für Schüler, Auszubildende und Praktikanten für das Jahr 2007 auf 150,00 € gekürzt hat.**
2. **Im übrigen wird die Klage abgewiesen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Frage, ob den Schülern, Auszubildenden und Praktikanten des St. A Krankenhaus eine Einmalzahlung in Höhe von 450,00 € auf 150,00 € gekürzt werden durfte, ohne daß gemäß § 38 Abs. 2 MAVO i.V.m. AVR Anlage 1 III. a) (c) hierfür der Abschluß einer Dienstvereinbarung zwischen den Parteien erforderlich war.

Die Klägerin macht geltend, daß die Dienstgeberin ohne Dienstvereinbarung keine Kürzung der Einmalzahlung hätte vornehmen dürfen und daß sich dies aus Anlage 1 Abs. III. a) lit. c) AVR ergibt. Die Klägerin sieht hierin einen Verstoß gegen § 38 MAVO und zwar in der Form, daß der Beschluß der arbeitsrechtlichen Kommission die Zahlung der Einmalzahlung für alle Mitarbeiter vorsieht und ein Abweichen von dieser Bestimmung nur über eine entsprechende Dienstvereinbarung möglich sei, die aber nicht vorliege.

Anlage 1 zu den AVR hat in Abschnitt III a folgenden Wortlaut:

*III a Einmalzahlung für die Jahre 2006, 2007 und 2008*

*(a) Die Mitarbeiter, die nicht dem Geltungsbereich des § 2 a des Allgemeinen Teils der*

*AVR unterfallen, erhalten für die Jahre 2006 und 2007 eine Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 450 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Dezember 2007 ausgezahlt wird. Die Mitarbeiter, die nicht dem Geltungsbereich des § 2 a des Allgemeinen Teils der AVR unterfallen, erhalten für das Jahr 2008 eine Einmalzahlung in Höhe von 450 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Dezember 2008 ausgezahlt wird.*

- (b) Durch Dienstvereinbarung können für den Fälligkeitstermin der Einmalzahlungen andere Zeitpunkte, die vor dem 31.12.2008 liegen müssen, vereinbart werden.*
- (c) Durch Dienstvereinbarung kann nach Information der Mitarbeitervertretung die Kürzung oder Streichung der Einmalzahlung vereinbart werden. Dabei hat der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung in Schriftform über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung umfassend zu informieren, daß ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird. Bestehen für die Einrichtung den Träger nach den Vorschriften des Handels- oder Steuerrechts Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten, sind der Jahresabschluß nach den jeweils maßgeblichen Gliederungsvorschriften sowie der Anhang und, sofern zu erstellen, der Lagebericht vorzulegen. Ist die Einrichtung eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, sind der auf die Einrichtung bezogene Teil des Verwaltungshaushalts und der Jahresrechnung vorzulegen. Der Text dieser Dienstvereinbarung ist der zuständigen Unterkommission Mitteilung der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter zur Kenntnisnahme vorzulegen.*
- (d) Soweit für Mitarbeiter zum Fälligkeitstermin nach Absatz a der Beschluss einer Unterkommission gilt, kann der Anspruch auf Einmalzahlungen ganz oder teilweise auch ohne Verpflichtung zur Vorlage der nach Absatz c Sätze 2 und 3 genannten Unterlagen für Laufzeit des Beschlusses der Unterkommission durch Dienstvereinbarung ausgeschlossen werden.*
- (e) Ein Anspruch auf die Zahlungen nach Absatz a besteht, wenn der Mitarbeiter an mindestens einem Tag des jeweiligen Fälligkeitsmonats Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuß nicht bezahlt wird. Die jeweiligen Zahlungen werden auch geleistet, wenn die Mitarbeiterin wegen der Beschäftigungsverbote*

*nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes in dem jeweiligen Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.*

*(f) Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Einmalzahlungen, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse zum Fälligkeitszeitpunkt nach Absatz a.*

Über die Zahlung einer Weihnachtzuwendung findet sich in Abschnitt XIV folgende Regelung:

*(a) Anspruchsvoraussetzungen*

*Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtzuwendung, wenn er*

- 1. am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres im Dienst- oder Ausbildungsverhältnis (Buchst. A bis E der Anlage 7 zu den AVR) steht und*
- 2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche gestanden hat oder im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei demselben Dienstgeber in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gestanden hat oder steht und*
- 3. nicht in der Zeit vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem am 1. Dezember bestehenden Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eintritt.*

Anlage 7 zu den AVR befaßt sich unter anderem mit Sonderregelungen für Ausbildungsverhältnisse. § 1 der Anlage 7 zu den AVR lautet:

*§ 1 Ausbildungsvergütung*

*(a) Die Schülerin/der Schüler erhält monatlich eine Ausbildungshilfe. Sie beträgt im ersten Ausbildungsjahr 697, 94 EUR,*

*im zweiten Ausbildungsjahr 754,91 EUR,*

*im dritten Ausbildungsjahr 846,69 EUR.*

§ 11 Abs. 1 der Anlage 7 zu den AVR bestimmt darüber hinaus.

*Soweit in dieser Ordnung und in gesetzlichen Regelungen für die Schülerin/den Schüler keine besonderen Vorschriften vorgesehen sind, finden die Vorschriften für Mitarbeiter in den AVR sinngemäß Anwendung.*

Die Klägerin beantragt,

1. **festzustellen, daß die Beklagte gegen die Bestimmungen des § 38 MAVO verstoßen habe, indem sie ohne entsprechende Dienstvereinbarung die Einmalzahlung für Schüler, Auszubildende und Praktikanten auf 150,00 € gekürzt habe;**
2. **die Beklagte zu verpflichten, die Einmalzahlung in Höhe von 450,00 € vollständig auszuzahlen oder bei Kürzungen Verhandlungen mit der Dienstmitarbeitervertretung über den Abschluß einer diesbezüglichen Dienstvereinbarung gemäß Anlage 1 Abs. III. a) Nr. c) AVR aufzunehmen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie hält die Klage für unbegründet. Die klagende Mitarbeitervertretung habe geltend gemacht, daß der Dienstgeber gegen § 38 MAVO verstoßen habe, indem man an Schüler, Auszubildende und Praktikanten eine Einmalzahlung in Höhe von lediglich 150,00 € ausgekehrt habe, ohne zuvor eine Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung abzuschließen.

Anlage 1 Abs. III a) AVR regle die Verpflichtung zur Zahlung einer Einmalzahlung für die Jahre 2006, 2007 und 2008 an Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Dienstbezüge hätten. Schüler, Praktikanten und Auszubildende seien demgegenüber in Anlage 1 Abs. III a) AVR nicht genannt; vielmehr regelte die AVR Ausbildungsverhältnisse in Anlage 7.

Aus diesem Grunde bestehe ein Anspruch auf Einmalzahlung nach Anlage 1 Abs. III a) AVR eben nicht für Schüler, Auszubildende und Praktikanten, sondern nur für reguläre Arbeitnehmer mit Dienstbezügen und bezieht sich zur Begründung dieser Rechtsansicht ausdrücklich auf

das Arbeitsgericht Duisburg in einer Entscheidung vom 28.02.2008 —1 Ca 82/08.

Bestehe aber schon kein Anspruch von Schülern, Auszubildenden und Praktikanten auf eine Einmalzahlung gemäß Anlage 1 Abs. III a) AVR, so könne auch die Kürzungsregelung in Anlage 1 Abs. III a) Nr. c) AVR denklogisch nicht eingreifen.

### Entscheidungsgründe:

#### **1. Zulässigkeit des Klageantrages zu 1.**

Der Klageantrag zu 1. ist zulässig.

- a) Das Kirchliche Arbeitsgericht für das Bistum Essen ist nach § 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. Dekret Nr. 132 vom 25.10.2007 des Bischofs von Essen zuständig für Streitigkeiten aus dem Recht der MAVO und der dies ergänzenden Ordnungen einschließlich des Verfahrens vor der Einigungsstelle. Die Parteien streiten vorliegend um die Anwendbarkeit und Reichweite der §§ 33, 34 MAVO. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist damit zu bejahen.
- b) Die von Amts wegen zu prüfenden Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Antragstellung im vorliegenden Verfahren sind ebenfalls augenscheinlich erfüllt.

#### **2. Begründetheit des Klageantrages zu 1.**

Die Klage ist hinsichtlich des Klageantrages zu 1. auch begründet:

Nach § 38 Abs. 2 MAVO können Dienstvereinbarungen, Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden zum Gegenstand haben, wenn eine Rechtsnorm den Abschluß der ergänzenden Dienstvereinbarung ausdrücklich zuläßt. Im vorliegenden Falle ist in Abschnitt III a) lit. c) Anlage 1 AVR niedergelegt, daß durch Dienstvereinbarung — nach Information der Mitarbeitervertretung — die Kürzung oder Streichung der Einmalzahlungen vereinbart werden kann. Voraussetzung hierfür ist, daß der Dienstgeber nach Anlage 1 Abschnitt III a) lit. c) Satz 2 AVR die Mitarbeitervertretung in Schriftform über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung so umfassend informiert, daß ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird.

Unter Zugrundelegung dieser rechtlichen Rahmenbedingungen konnten die Kürzungen der Einmalzahlungen nicht ohne den Abschluß einer Dienstvereinbarung vorgenommen werden.

Dies ergibt eine umfassende Auslegung der mehrfach zitierten Anlage 1 zu den AVR.

Die AVR sind zunächst auf Ausbildungsverhältnisse anwendbar. Die Bestimmungen der AVR entfalten für das einzelne Arbeitsverhältnis unmittelbar keine normative Wirkung, sondern sind nur kraft einzelvertraglicher Vereinbarung anzuwenden (BAG, 06.11.1996 - 5 AZR 334/95 - AP Nr. 1 zu § 10 a AVR Caritasverband).

Für die Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien sind die für Tarifverträge anzuwendenden Maßstäbe heranzuziehen, zumindest soweit in die Arbeitsvertragsrichtlinien die entsprechenden Tarifvertragsregelungen des öffentlichen Dienstes für gleichgelagerte Sachbereiche ganz oder mit den im Wesentlichen gleichen Inhalten „übernommen“ werden, die dann kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung für das einzelne Arbeitsverhältnis gelten (BAG, 06.11.1996, 5 AZR 334/95). Hieraus folgt nach Auffassung des erkennenden Gerichtes, daß sich insoweit den überzeugenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in seinem Urteil vom 07.08.2008 — 5 Sa 513/08 — anschließt, daß auch die zu Tarifverträgen entwickelten Auslegungsgrundsätze entsprechend heranzuziehen sind.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzubersichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung

ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. hierzu zuletzt: BAG, 28.05.2008 - 10 AZR 265/07 - n. v.).

bb) Die Anwendung der vorgenannten Grundsätze ergibt, daß die Einmalzahlung für das Jahr 2007 auch den Auszubildenden, Schülern und Praktikanten zusteht.

(1) Hinzuweisen ist zunächst darauf, daß § 3 Abs. 1 MAVO eine Legaldefinition der Begriffe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trifft. Im Sinne von § 3 Abs. 1 MAVO sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle Personen, die bei einem Dienstgeber aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses, aufgrund ihrer Ordenszugehörigkeit, aufgrund eines Gestellungsvertrages oder zu ihrer Ausbildung tätig sind. Der Begriff der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der MAVO schließt eindeutig Schüler, Auszubildende und Praktikanten ein.

(2) Der Wortlaut der Regelung in Abschnitt III a erweist sich als eindeutig: In der genannten Vorschrift werden zunächst die „Mitarbeiter“ genannt, die hinsichtlich der Einmalzahlung anspruchsberechtigt sein sollen. Der Begriff „Mitarbeiter“ wird in den AVR und in der Anlage 1 auch an anderen Stellen verwendet, so z. B. in Abschnitt XIV, in dem die Weihnachtsgewährung geregelt ist. In diesem Abschnitt definiert die Anlage 1 zu den AVR den Mitarbeiter auch als einen solchen, der in einem Ausbildungsverhältnis steht. In Abschnitt XIV der Anlage 1 Buchstabe (b) wird ausdrücklich der Mitarbeiter in Bezug genommen, dessen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis vor dem 01. Dezember endet und der mindestens von Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR gestanden hat. Mit anderen Worten: An dieser Stelle wird — im Zusammenhang mit den Regelungen über die Weihnachtsgewährung — der Mitarbeiterbegriff in einem Sinne verwendet, der Dienst- und Ausbildungsverhältnisse einschließt.

(3) Demgegenüber weist die Beklagte darauf hin, daß nach der systematischen Ausgestaltung von Abschnitt III a zunächst vieles dafür spricht, daß die Auszubildenden von der Einmalzahlung nicht erfaßt werden sollten. Abschnitt III a Absatz e bestimmt nämlich als Anspruchsvoraussetzung unter anderem, daß der Mitarbeiter Dienstbezüge beanspruchen kann. Die im Mittelpunkt der vorlie-



genden Klage stehenden Schüler, Auszubildenden und Praktikanten haben demgegenüber unstreitig nur Anspruch auf Ausbildungshilfe gemäß § 1 der Anlage 7 B II AVR.

Gleichwohl kann sich die Klägerin aber auf Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR berufen, in der, wie bereits erwähnt, die Weihnachtswendigung einer Regelung zugeführt ist. Im dortigen Absatz a wird zunächst der Mitarbeiter als ein solcher definiert, der in einem „Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR“ steht. Hieraus folgt deutlich, daß unter dem Begriff „Mitarbeiter“ auch der Auszubildende einzustufen ist.

Im letzten Satz des Absatzes e findet sich dann aber eine Regelung, wonach dem Mitarbeiter, der „für den gesamten Monat Dezember keine Dienstbezüge erhält“, eine Weihnachtswendigung nicht gewährt werden soll. Aus dieser Formulierung wird ersichtlich, daß in der Anlage 1 der Begriff „Dienstbezüge“ offensichtlich nicht nur in dem engen Sinne verstanden wird, wie es die Beklagte für sich in Anspruch nimmt. Die dargestellte Regelung zur Weihnachtswendigung belegt vielmehr, daß das Wort „Dienstbezüge“ auch in einem weiteren Sinne verstanden wird und offensichtlich andersartige Vergütungen wie z. B. die Ausbildungshilfe umfaßt.

Auch der weitere Zusammenhang, in dem sich Abschnitt III a der Anlage 1 zu den AVR befindet, spricht für die von der Klägerin vorgenommene Interpretation. Nach Absatz a sollen nämlich alle Mitarbeiter, „die nicht dem Geltungsbereich des § 2 a des Allgemeinen Teils der AVR unterfallen“, in den Genuß der Einmalzahlung gelangen. Die danach ausgenommenen Mitarbeiter sind aber nur solche, die dem Bereich des so genannten Tarifgebietes Ost zuzuordnen sind. Sie erhalten nach der dargestellten ausdrücklichen Regelung keine Einmalzahlung. Diese konkrete, nur auf eine bestimmte Arbeitnehmergruppe beschränkte Ausnahmeregelung spricht aber dann dafür, daß alle anderen Mitarbeitergruppen die Einmalzahlung erhalten sollten, also auch die Auszubildenden.

Dieses Ergebnis wird letztlich unterstrichen durch die inzwischen erfolgte Neugestaltung der Regelungen zur Einmalzahlung für das Jahr 2009. In der Neuregelung werden nunmehr die Mitarbeiter ausdrücklich ausgenommen, die nicht dem Geltungsbereich der Anlage 7 zu den AVR unterfallen (vgl. dort Nr. IX).

Mit dieser Formulierung hat die zuständige Bundeskommission deutlich gemacht, daß jedenfalls zukünftig die Auszubildenden keine Einmalzahlung erhalten sollen. Die danach festzustellende Auswechslung der Ausnahmeregelung belegt, daß die bis zum Jahre 2008 geltende Fassung die Auszubildenden nicht tangieren sollte.

(4) Auch Sinn und Zweck der Regelung der Einmalzahlung beinhalten eindeutige Anhaltspunkte für die Erstreckung der Einmalzahlung auf die Auszubildenden. Die Einmalzahlungen sollten in den Jahren 2006 bis 2007 zur Kompensation nicht erfolgter Tariflohnerhöhungen beitragen. Eine derartige Kompensation war aber auch bei den Auszubildenden erforderlich, da diese in der jüngeren Vergangenheit ebenfalls keine Erhöhung ihrer Ausbildungshilfen erhalten hatten. Im Übrigen spricht auch hier die nunmehr eingetretene Entwicklung für das bisher gefundene Ergebnis: Die Auszubildenden haben nämlich nach dem Beschluss der Bundeskommission, beginnend mit dem Jahre 2008, eine Erhöhung ihrer Ausbildungshilfen erhalten. Damit korrespondiert die nunmehr erfolgte Herausnahme aus dem begünstigten Kreis der Einmalzahlung, wie sie seit dem Jahre 2009 wirken soll.

(5) Die dargestellte Auslegung führt schließlich zu einer vernünftigen und sachgerechten Lösung. Wollte man der Rechtsauffassung der Beklagten und dem erstinstanzlichen Urteil folgen, so hieße dies, den Auszubildenden nicht nur die Einmalzahlung zu versagen, sondern auch die Weihnachtszuwendung gemäß Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR. Ein derartiges Ergebnis erscheint aber weder sachgerecht zu sein noch mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in Übereinstimmung zu stehen. Es ist nicht ersichtlich, weshalb die Auszubildenden, deren Vergütungsentwicklung dem der anderen Mitarbeiter entsprach, in doppelter Weise belastet werden sollten.

cc) Zudem gehören nach den Ausführungen oben auch Auszubildende, Praktikanten und Schüler zu den Mitarbeitern.

Das Kirchliche Arbeitsgericht Essen folgt insoweit den überzeugenden Ausführungen des LAG Düsseldorf in seinem Urteil vom 07.08.2008 — 5 Sa 513/08.

Nach Auffassung des Kirchlichen Arbeitsgerichts Essen spricht im Übrigen viel dafür, daß die beabsichtigte Herausnahme der Auszubildenden aus der Einmalzahlung für das Jahr 2006 gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen würde (so zutreffend auch LAG Düsseldorf, a.a.O., unter 2.).

dd) Der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz, an dem sich auch die AVR zu messen haben, verbietet es, gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie einleuchtender Grund nicht finden lässt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung die Regelung als willkürlich anzusehen ist. Der Gleichheitssatz wird durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifvertragsparteien haben hiernach eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung zu wählen, vielmehr genügt es, wenn sich für die betroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien die gerechteste oder zweckmäßigste Lösung für ein Regelungsproblem gefunden haben (BAG 06.12.2006 - 4 AZR 798/05 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Sozialplan; vgl. auch: LAG Düsseldorf, 13.03.2008 - 11 Sa 2246/07 - n. v.). Für die Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien sind diese für Tarifverträge anzuwendenden Maßstäbe heranzuziehen. Dies gilt auch bei einer nur einzelvertraglichen Bezugnahme, soweit es sich um Gesamt- oder Globalbezugnahmen auf den ganzen Tarifvertrag oder auf einzelne, inhaltlich und sachlich zusammenhängende Regelungskomplexe handelt (BAG, 06.11.1996 - a. a. 0.).

ee) Hiernach spricht viel dafür, daß die Herausnahme der Auszubildenden aus der Einmalzahlung gemäß Abschnitt III a der Anlage 1 zu den AVR eine Ungleichbehandlung darstellt, an deren Berechtigung mindestens Zweifel bestehen.

Die in Abschnitt III a der Anlage 1 zu den AVR geregelten Einmalzahlungen sind, wie bereits oben aufgezeigt, gerade deshalb vereinbart worden, weil die betroffenen Mitarbeiter in der Vergangenheit von Tariflohnerhöhungen ausgeschlossen waren. Ein gleicher Sachverhalt lässt sich auch für die Auszubildenden feststellen, die aber

nicht in den Genuß der Einmalzahlungen kommen sollten. Nach Auffassung des Gerichtes spricht dann aber viel dafür, daß durch die Anlage 1 zu den AVR tatsächliche Gleichheiten bei verschiedenen Arbeitnehmergruppen nicht berücksichtigt worden sind, die aber doch so bedeutsam sind, daß sie eine Ungleichbehandlung bei der Feststellung der Auszahlungsvoraussetzungen kaum zulassen. Insoweit spielt vor allem eine Rolle, daß auch die hier nicht berücksichtigten Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung erhalten, die regelmäßig den Auszubildenden und seine unterhaltsverpflichteten Eltern bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen sollen, die die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und die Leistungen des Auszubildenden in gewissem Umfang entlohnen soll (so ausdrücklich: BAG, 22.01.2008 - 9 AZR 999/06 - DB 2008, 1326). Beinhaltet aber demnach auch die Ausbildungsvergütung zu einem großen oder sogar überwiegenden Teil Entlohnungszwecke, so wird nicht ersichtlich, weshalb bei den Auszubildenden der unterbliebene Anstieg der Entlohnung nicht durch eine Einmalzahlung kompensiert werden sollte. Indessen bedürfen die hier aufgetretenen Rechtsfragen zur Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes keiner abschließenden Beurteilung, da sich der Anspruch der Klägerin, wie oben unter Ziffer 1 aufgezeigt, aus einer direkten Anwendung von Abschnitt III a der Anlage 1 zu den AVR ergibt.

ff) Insgesamt ist deshalb festzuhalten, daß die Dienstvereinbarung sich nämlich auf alle vom Abschnitt III a erfaßten Mitarbeiter bezieht; zu denen gehören nach den Ausführungen oben unter Ziffer 1.2 auch Auszubildende, Praktikanten und Schüler.

Nach Auffassung des Kirchlichen Arbeitsgerichts spricht im übrigen viel dafür, daß die beabsichtigte Herausnahme der Auszubildenden aus der Einmalzahlung für das Jahr 2006 gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen würde.

### **3. Begründetheit des Klageantrages zu 2.**

Der Klageantrag ist unbegründet.

Nach den soeben getroffenen Feststellungen hat die Beklagte durch die Kürzung der Einmalzahlungen ohne Abschluß einer entsprechenden Dienstvereinbarung gegen § 38 Abs. 2 MAVO verstoßen. Damit steht Auszubildenden, Praktikanten und Schülern zwar

eine Einmalzahlung in ungekürzter Form zu, solange keine Dienstvereinbarung zwischen den Parteien zustande gekommen ist. Andererseits handelt es sich hierbei aber um einen individualrechtlichen Anspruch, für den die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts gemäß § 2 Abs. 2 KAGO nicht gegeben ist. Vielmehr ist insoweit eine arbeitsvertragsrechtliche Streitigkeit gegeben, die auf der Basis der AVR vor staatlichen Arbeitsgerichten entschieden werden muß.

Die Klage ist daher in diesem Punkt abzuweisen.

#### **4. Gebühren**

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

#### **5. Revision**

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung hat und auch nicht im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichtes abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO). Die vorliegende Rechtssache hat auch deshalb keine grundsätzliche Bedeutung, weil das Kirchliche Arbeitsgericht im Ergebnis der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 07.08.2008 (5 Sa 513/08) folgt, wo die Rechtsfrage in einem vergleichbaren Fall ebenso entschieden worden ist.

#### **Rechtsmittelbelehnung:**

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht, Zwölfling 14, 45127 Essen, innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muß das angefochtene Urteil bezeichnen.

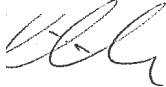
Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht für das Bistum Essen, Zwölfling 14, 45127 Essen einzureichen. In der Begründung muß die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssachen dargelegt, oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmängel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Essen die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, daß das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim Kirchlichen Arbeitsgericht (Kirchliches Arbeitsgericht, Zwölfling 14, 45127 Essen) oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn) schriftlich einzulegen. Die Revision muß das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muß innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muß einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und — soweit Verfahrensmängel gerügt werden — die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

  
Dr. Christian Gloria

  
Berthold Rose

  
-/-  
Dompropst Otmar Vieth