

Geschäfts-Nr.: AS 07/13

Verkündet am 21.06.2013

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

wegen: Ersetzung der Zustimmung¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Nowack und Schardt am 21.06.2013

für Recht erkannt:

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung der Mitarbeiterin B. in Entgeltgruppe S 17, Ziffer 4, Entwicklungsstufe 3 des Anhangs B der Anlage 33 der AVR wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Im vorliegenden Verfahren geht es um die Frage der zutreffenden Eingruppierung der Mitarbeiterin B. Bei Frau B. handelt es sich um eine langjährige Mitarbeiterin des Klägers. Sie ist im C.-Haus in S. beschäftigt. Diese Einrichtung bietet betreutes Wohnen für Wohnungslose an und hat sowohl teilstationäre als auch vollstationäre Bereiche. Das C.-Haus hat zwei Dienststellen mit etwa 50 Mitarbeitern. In der Dienststelle in der L.-Straße nahe dem Hauptbahnhof in S. werden 30 Wohnplätze für wohnungslose Männer angeboten. In einer weiteren Dienststelle in S. sind im Wohnheim etwa 140 Plätze vorhanden. Frau B. ist als Pflegedienstleiterin beschäftigt und ist darüber hinaus im Jahr 2009 zur ständigen Stellvertretung des Leiters der Einrichtung ernannt worden. Sie ist in die Entgeltgruppe 9c Stufe 5 der Anlage 32 zu den AVR eingruppiert (Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen).

Der Kläger hält eine korrigierende Umgruppierung für erforderlich und hat deshalb am 13.09.2012 Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 17, Ziffer 4, Erfahrungsstufe 3 der Anlage 33 AVR (Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst) gestellt. Mit Schreiben vom 20.09.2012 hat die Beklagte die Zustimmung verweigert und vorgebracht, dass nach ihrer Auffassung sich die Tätigkeit von Frau B. nicht verändert habe, diese nur zusätzlich die Stellvertretung der Leitung des Hauses leiste. Es sei deshalb zu befürchten, dass, wenn sie diese Zusatzaufgabe wieder abgeben müsse, sie wieder in die Anlage 32 einzugruppiert wäre, was sich dann für sie nachteilig auswirken könne. Aus diesem

Grund hat die Beklagte mit der Zustimmungsverweigerung den Vorschlag gemacht, man solle der Mitarbeiterin eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags der beiden Entgeltgruppen bezahlen.

Am 26.09.2012 fand ein erstes Einigungsgespräch der Parteien statt. Nachdem bei diesem Gespräch keine Einigung erzielt werden konnte, wurde ein Termin auf den 10.10.2012 vereinbart. Auch dieses Gespräch führte zu keiner Einigung der Parteien. Am 11.10.2012 lehnte die Beklagte unter Hinweis auf ihre schon vorgebrachten Gründe die Zustimmung endgültig ab.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Ersetzung der Zustimmung. Er bringt dazu vor, die Umgruppierung der Mitarbeiterin sei erforderlich, weil diese nicht richtig eingruppiert sei. Beim C.-Haus handele es sich um ein Heim der Gefährdetenhilfe, dessen Durchschnittsbelegung bei mindestens 90 Plätzen liege. Darüber hinaus habe die Mitarbeiterin, bei der es sich um eine ausgebildete Krankenschwester handele, die Pflegedienstleitung für den Dauerwohnbereich der Einrichtung inne und sei darüber hinaus als ständige Vertretung des Leiters der Einrichtung eingesetzt. Die Stellvertretung sei keine Urlaubs- oder Abwesenheitsvertretung, sondern auf Dauer angelegt. Aus diesem Grund sei die derzeitige Eingruppierung der Mitarbeiterin unrichtig, und die Mitarbeiterin müsse umgruppiert werden.

Der Kläger beantragt:

die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin Frau B. in Entgeltgruppe S 17, Ziffer 4, Erfahrungsstufe 3 der Anlage 33 AVR mit sofortiger Wirkung zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, nach ihrer Auffassung handele es sich um eine widerrufliche Zulage zur Eingruppierung, weshalb die zusätzliche Tätigkeit durch eine Zulage auszugleichen sei. Es müsse befürchtet werden, dass beim Wegfall der Stellvertretung eine Eingruppierung in die Anlage 32 zu den AVR erfolgen müsse, was für die Mitarbeiterin nachteilig werden könne.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1. Die Klage ist zulässig.

a. Dem Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde. Die Klägerin begehrt die Ersetzung der Zustimmung nach § 33 Abs. 4 MAVO. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

b. Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt. Der Kläger hat Antrag auf Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 17 Ziffer 4 gestellt. Die Beklagte hat innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Einwendungsfristen nach § 33 Abs. 2 MAVO ihre Zustimmung unter Hinweis auf einen zulässigen Verweigerungsgrund verweigert. Sie ist der Auffassung, dass die vorgesehene Eingruppierung nicht den AVR entspreche und somit ein Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung vorliege. Die nach § 33 Abs. 3 MAVO vorgeschriebene Einigungsverhandlung hat stattgefunden, und die Beklagte hat an ihrer Auffassung festgehalten und die Zustimmung innerhalb der vorgegebenen Frist verweigert.

2. Die Klage ist begründet.

a. Die von der Klägerin vorgesehene Eingruppierung nach Entgeltgruppe S 17, Ziffer 4, Entwicklungsstufe 3, Anhang B der Anlage 33 der AVR entspricht den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbands (AVR), weshalb die Zustimmung der Beklagten zu ersetzen ist.

b. Die Mitarbeiterin ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden

Tätigkeit entsprechen (Anlage 1 I Abs. b AVR i. V. m. § 1 Abs. 2 der Anlage 33 bzw. Anlage 32 der AVR).

Dies gilt auch für den Fall der Umgruppierung, da die Umgruppierung lediglich ein Spezialfall der Eingruppierung ist. Die Umgruppierung hat dann zu erfolgen, wenn eine Eingruppierung unrichtig ist oder unrichtig geworden ist (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 6. Aufl. [2011], § 35, Rn. 18).

c. Anknüpfungspunkt sind die Tätigkeitsmerkmale der Mitarbeiterin. Dabei ist auch die Regelung von I Abs. c Anlage 1 zu den AVR zu beachten, wonach Tätigkeitskombinationen, die in den Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR genannt sind, als ein Tätigkeitsmerkmal gelten, mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach der Bestimmung von I Abs. b Unterabs. 2 Anlage 1 zu den AVR zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.

Der Streit der Parteien geht um die richtige Vergütungsgruppe. Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Anlage 33 der AVR – Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – anzuwenden ist, wohingegen die Beklagte die Anlage 32 der AVR – Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen – für einschlägig ansieht. Bei der Beurteilung dieser Frage ist ausschließlich auf die aktuell gegebenen Verhältnisse abzustellen, soweit diese nicht nur vorübergehend sind.

Die der Mitarbeiterin im Jahre 2009 übertragene ständige Vertretung des Einrichtungsleiters ist zeitlich nicht befristet. Eventuelle zukünftige Veränderungen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Die Mitarbeiterin B. hat die Pflegedienstleitung im Dauerwohnbereich der Einrichtung inne, und sie ist darüber hinaus mit der ständigen Vertretung des Leiters der Einrichtung (C.-Haus) betraut. Beim C.-Haus handelt es sich um eine Einrichtung der Gefährdetenhilfe und hat eine Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

Bei der Mitarbeiterin liegt eine Tätigkeitskombination vor. Sie erfüllt dabei auch sämtliche Voraussetzungen der Entgeltgruppe S 17 Ziffer 4 Anlage 33 Anhang B zu den AVR. Es kommt somit nicht darauf an, ob ihre Tätigkeit als Vertreterin des Leiters der Einrichtung überwiegt.

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

4. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts 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 Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, 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.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Nowack

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schardt

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht