

für Recht erkannt:

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Höhergruppierung von Frau [REDACTED] in die Entgeltgruppe 14 Stufe 2 AVO-DRS zum 19.06.2023 wird ersetzt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Streitwert: 5000 €

Tatbestand

- 1 Im vorliegenden Verfahren ist die Stufenzuordnung einer Mitarbeiterin im pastoralen Dienst nach der Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS) im Streit.
- 2 Frau [REDACTED] ist seit 01.09.2016 bei der Diözese Rottenburg-Stuttgart mit einem Beschäftigungsumfang von 50 % angestellt. Seit 01.09.2020 ist sie mit diesem Beschäftigungsumfang als Pastoralreferentin in der Seelsorgeeinheit [REDACTED] tätig. Für diese Tätigkeit ist die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe 13 P Stufe 3 AVO-DRS eingruppiert.
- 3 Die Mitarbeiterin hat sich im Frühjahr des Jahres auf die von der Diözese ausgeschriebene Stelle als Dekanatsreferentin im Dekanat [REDACTED] beworben. Die ausgeschriebene Stelle hat einen Beschäftigungsumfang von 50 %. Nach Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung nach § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO wurde die Mitarbeiterin an das Dekanat [REDACTED] versetzt, wobei sie ihre bisherige Tätigkeit im vollen Umfang beibehält.
- 4 Aufgrund der Tätigkeit als Dekanatsreferentin will der Dienstgeber die Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe 14 Stufe 2 AVO-DRS höhergruppieren. Die notwendige Beteiligung nach § 35 Abs. 1 Nr. 2 MAVO der Mitarbeitervertretung erfolgte am 23.05.2023. Am 24.05.2023 verweigerte die Mitarbeitervertretung die Zustimmung unter Hinweis, dass der vorgesehene Stufenverlust eine Benachteiligung der Kollegin gegenüber anderen, insbesondere gegenüber externen Bewerberinnen darstellen würde.

- ⁵ Das Einigungsgespräch der Parteien fand am 28.06.2023 statt, führte jedoch nicht zu einer Einigung, was die Mitarbeitervertretung am 30.06.2023 dem Dienstgeber mitgeteilt hat.
- ⁶ Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Ersetzung der Zustimmung und bringt dazu vor, es handle sich um keine Neueinstellung, sondern um eine Höhergruppierung. Die Mitarbeiterin sei bereits unbefristet bei der Diözese angestellt, deren bestehendes Arbeitsverhältnis werde lediglich aufgestockt. Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Durch die bestehende gesetzliche Regelung sei darüber hinaus abgesichert, dass die Mitarbeiterin einen Garantiebtrag von 180 € über ihr bisheriges Tabellenentgelt erhält (§ 17 Abs. 4 AVO-DRS). Insoweit habe der Dienstgeber auch kein Ermessen. Eine Anwendung von § 16 Abs. 2 AVO-DRS sei im vorliegenden Fall kein Raum, weil es sich nicht um eine Neueinstellung handeln würde.

⁷ **Der Kläger beantragt:** Die Zustimmung der Beklagten zur Höhergruppierung von Frau [REDACTED] in die Entgeltgruppe 14 Stufe 2 AVO-DRS zum 19.06.2023 zu ersetzen

⁸ **Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

⁹ Dazu bringt sie vor, es handle sich um eine Neueinstellung, weil die Mitarbeiterin eine weitere und neue Tätigkeit im Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung Sondervertretung Dekanat übernommen habe. In einem solchen Fall sei für die Eingruppierung § 16 AVO-DRS anzuwenden, mit der Folge, dass keine Stufenabsenkung erfolgen müsse. Sie werde durch die Stufenabsenkung gegenüber externen Bewerbern benachteiligt, weil denen die bisherige Stufenzuordnung erhalten bleiben würde.

¹⁰ Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

11 Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

12 Die Klage ist zulässig.

Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts nach § 2 Abs.1 KAGO ist gegeben, da dem Rechtsstreit ein Sachverhalt nach der AVO-DRS, Recht einer Kommission nach Art. 7 GrO, zugrunde liegt. Der Kläger begehrt die Ersetzung der Zustimmung der Beklagten gemäß § 33 Abs. 4 MAVO iVm § 35 MAVO.

Das vorgeschriebene Einigungsverfahren wurde ordnungsgemäß durchgeführt und dabei sämtliche Fristen eingehalten. Der vorgebrachte Verweigerungsgrund genügt den Anforderungen von § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO.

II.

13 Die Klage ist auch begründet.

Die vorgesehene Eingruppierung genügt auch hinsichtlich der Stufenzuordnung den gesetzlichen Vorgaben, weshalb die verweigerte Zustimmung zu ersetzen ist.

14 Auf das Beschäftigungsverhältnis ist die AVO-DRS anzuwenden, da es sich um eine Mitarbeiterin im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung handelt (§ 1 Abs. 1 AVO-DRS).

15 Die Besonderheit des zu entscheidenden Falles besteht darin, dass die Mitarbeiterin ihre bisherige Tätigkeit beibehält, aber ihren Beschäftigungsumfang bei der Diözese aufgestockt hat. Die Höhergruppierung der Mitarbeiterin beruht allein auf der neuen Tätigkeit.

16 Im Hinblick auf den bisherigen Beschäftigungsumfang handelt es sich eindeutig nur um eine Höhergruppierung. Die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe wird in § 17 Abs. 4 AVO-DRS geregelt. Maßgebend für die Stufeneinordnung ist das bisherige Tabellenentgelt. Die Mitarbeiter sind in die Stufe einzuordnen, die mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt entspricht, mindestens jedoch in die Stufe 2. Nach der

weiteren Regelung wird sichergestellt, dass die Höhergruppierung mindestens ein um monatlich 180 € höheres Gehalt zur Folge hat.

- 17 Eine andere Frage ist jedoch, ob dies auch im Hinblick auf den neuen Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterin gilt.

Die Erhöhung des Beschäftigungsumfangs ist mit dem Wortsinn des Begriffs „Einstellung“ nur schwer zu vereinbaren (KAGH Urteil vom 07.11.2008, M 12/08 Rn. 17; KAG in Mainz Urteil vom 24.04.2008, M 07/08Tr m.w.N.). Der KAGH hat weiter ausgeführt, dass die Einstellung als Mitbestimmungstatbestand nicht mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags identisch sei, wesentlich sei die Zuweisung eines Arbeitsbereichs, durch die ein Mitarbeiter in den Betrieb eingegliedert wird. Nach Sinn und Zweck sei es nicht zutreffend, den Arbeitsbereich nur räumlich und funktional zu bestimmen, er habe auch eine zeitliche Komponente (KAGH a.a.O. Rn. 25). Maßgebend dafür ist, so der KAGH, in welchem Umfang die Erhöhung erfolgt. Es müsse sich um eine erhebliche Ausweitung der Beschäftigung handeln. Eine Verdoppelung des Beschäftigungsumfangs, wie im vorliegenden Fall, übersteigt auf jeden Fall die Geringfügigkeitsgrenze.

- 18 Begründet wird diese Auffassung mit dem Sinn und Zweck der Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Einstellung: Es geht dabei wesentlich um den Schutz der Interessen der beschäftigten Mitarbeiter, die durch die Ausweitung der Beschäftigung tangiert sein können und deshalb die erneute Beteiligung der Mitarbeitervertretung bedarf (KAGH a.a.O. Rn. 25).

- 19 Ob eine entsprechende Anwendung auch auf die Fälle geboten ist, in denen es um die Frage der Höhergruppierung aufgrund der Ausweitung des Beschäftigungsumfangs geht, braucht im vorliegenden Fall nicht abschließend entschieden werden, weil auch bei Annahme einer „Neueinstellung“ nicht von einer unrichtigen Stufenzuordnung ausgegangen werden könnte.

- 20 Nach § 16 Abs. 2 S. 4 AVO-DRS kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Bei dieser Regelung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung des Dienstgebers, die zwar einer gerichtlichen Ermessenskontrolle unterliegt, ohne dass jedoch

das zur Überprüfung der getroffenen Entscheidung berufene Gericht sein eigenes Ermessen an die Stelle des Ermessens des Dienstgebers setzen kann (BAG Urteil vom 1. Juni 2017, 6 AZR 433/15 Rn. 27). Ein Rechtsanspruch auf die Ausübung des Ermessens in einer bestimmten Weise kommt nur im Fall einer sogenannten „Ermessensreduzierung auf Null“ in Betracht, d.h. in den Fällen, in denen aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls nur eine einzige Entscheidung ermessensfehlerfrei ist (BAG Urteil vom 21. März 2018, 7 AZR 408/16 Rn. 48).

- 21 Diese Voraussetzungen liegen im Bezug auf Frau [REDACTED] nicht vor. Wie bereits ausgeführt, kann nicht vom Normalfall einer Neueinstellung ausgegangen werden. Darüber hinaus übt sie lediglich zur Hälfte eine Tätigkeit aus, die die höhere Entgeltgruppe begründet.

III.

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

IV.

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

24

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 Arbeitsgerichtshof 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.

Dr. Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Streck

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Zaphiriou

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht