

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 25.04.2019

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 03/19 Mz**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Hospital gGmbH,

- Klägerin -

2. Mitarbeitervertretung,

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 25.04.2019 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin, Frau R., in die Vergütungsgruppe P 11 Stufe 5 der Anlage 31 AVR wird ersetzt.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten vorliegend im Rahmen des von der Dienstgeberin eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahrens um die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung einer leitenden Mitarbeiterin in der Pflege.

Die Klägerin betreibt ein Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung. Sie erbringt für die Bevölkerung der Region B. insbesondere medizinische Leistungen im Bereich der inneren Medizin, Chirurgie, Unfallchirurgie und Orthopädie. Daneben wird die Hals-Nasen- und Ohrenmedizin sowie die Gynäkologie als Belegabteilung betrieben. Die Klägerin verfügt über 173 Planbetten, zu deren Betrieb sie in der Regel 264 Mitarbeitende beschäftigt.

Die Berufsgruppe der Pflegenden ist im Krankenhausbetrieb in der Weaning- und Intensivstation, auf drei Pflegestationen sowie in dem Funktionsdienst eingesetzt. Der Funktionsdienst umfasst neben der Hygiene auch die Bereiche OP, Anästhesie, Intensivmedizin, Endoskopie und die interdisziplinäre Notaufnahme.

In den drei OP-Sälen des Krankenhauses werden jährlich ca. 3.000 Operationen in den vorhandenen Fachgebieten durchgeführt. Im Bereich der Anästhesie werden nach dem hierzu unterschiedlichen und zudem wechselnden Sachvortrag der Parteien jedoch unstreitig keine 12 Mitarbeiter eingesetzt. Die Leitung des Pflegebereichs in der Anästhesie ist Herrn H. übertragen. Dies beinhaltet für deren Leiter auch die Erstellung der Dienstpläne für die ihm unterstellten Mitarbeiter dieser Abteilung. Die ständige Vertreterin von Herrn H. in der Anästhesie ist Frau R..

Nachdem zahlreiche Einigungsgespräche inklusive einer durchgeführten Mediation zu keinem Ergebnis geführt haben, begehrt die Klägerin im vorliegenden Verfahren die von der MAV versagte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin R. durch das erkennende Gericht zu ersetzen.

Die Klägerin trägt vor:

Im Anästhesie-Bereich, seien – wie in anderen Einheiten auch – eine ständig wechselnde Anzahl von Vollzeitkräften eingesetzt. Diese schwankten zwischen 3,98 und 5,44 Vollzeitkräften. Für die ihm nachgeordneten Mitarbeiter nehme Herr H. die Leitung dieser sehr kleinen Station des Krankenhauses wahr. Da ihm weitere eigenständig organisierte Stationen – was unstreitig ist – nicht unterstellt seien, sei er in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert. Die Mitarbeiterin R. sei daher als dessen ständige Vertreterin in die Entgeltgruppe P 11 eingruppiert.

Die Klägerin beantragt,

die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin, Frau R., in die Vergütungsgruppe P 11 Stufe 5 der Anlage 31 AVR zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

Im Anästhesie-Bereich seien 6,45 Vollzeitkräfte sowie ein Schüler in Ausbildung eingesetzt, was einer Mitarbeiterzahl von 9 Beschäftigten entspreche. Herr H. müsse mit seinen Mitarbeitern in der Anästhesie den gesamten umfassenden OP-Bereich bedienen und sei für den kompletten breiten Aufgabenkatalog des Anästhesie-Bereichs zuständig. Im Bedarfsfall müsse die Anästhesie für mehrere Bereiche und Stationen Personal zur Verfügung stellen, so dass eine stationsübergreifende Abteilung vorliege und

die Voraussetzungen der Entgeltgruppe P 13 bei der ständigen Vertreterin des Abteilungsleiters erfüllt seien. Die ständigen Vertreter seien stets eine Entgeltgruppe niedriger als die Leiter eingruppiert.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vom 25.04.2019 vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (MAVO) im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 33 MAVO Mainz. Danach bedarf die Dienstgeberin der Zustimmung der Mitarbeitervertretung u. a. in den Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung - wie im vorliegenden Fall - ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung, dann kann die Dienstgeberin die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen lassen. Prozessual geht es dann um die Abgabe einer Willenserklärung im Sinne von § 54 KAGO, indem das Gericht die von der MAV verweigerte Zustimmung ersetzen soll.

2. In der Sache ist die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung – die Stufe ist zwischen den Parteien unstreitig – der ständigen Vertreterin Frau R. des Stationsleiters in die Entgeltgruppe P 11 der Anlage 31 AVR – Anhang D, II, Leitende Mitarbeiter in der Pflege, zu ersetzen, weil Frau R. die dort genannten Tätigkeits-

merkmale einer Mitarbeiterin als ständige Vertreterin des Stationsleiters in der Anästhesie erfüllt.

Für die begehrte Eingruppierung sind als spezielle Eingruppierungsbestimmungen die Regelungen der Anlage 31 – Anhang D (Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern) II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege, heranzuziehen. Nach den gesetzlichen Vorbemerkungen dieser Berufsgruppe wird bei diesem Mitarbeiterkreis folgende Organisationsstruktur zugrunde gelegt:

- a. Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppen- bzw. Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als 9 Mitarbeiter unterstellt.
- b. Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als 12 Mitarbeiter unterstellt.
- c. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- oder Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Mitarbeiter unterstellt.

Die Mitarbeiter müssen der jeweiligen Leitungsperson fachlich unterstellt sein.

Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

...

Entgeltgruppe P 12

1. Mitarbeiter als Stationsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleitern oder Abteilungsleitern.

Entgeltgruppe P 13

Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

Entgeltgruppe P 14

1. Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter.
2. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

...

Bei Anwendung dieser gesetzlichen Eingruppierungsmerkmale erfüllt Frau R. die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 11. Dort sind u. a. Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern eingruppiert, was bei Frau R. der Fall ist. Dagegen sind nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut in der Entgeltgruppe P 13 gerade keine ständigen Vertreter eingruppiert. Schon von daher ist vorliegend die Rechtsansicht der MAV zur Eingruppierung von Frau R. in die Entgeltgruppe P 13 angesichts der klaren einschlägigen gesetzlichen Tatbestandsmerkmale nicht nachvollziehbar, dass angeblich die ständigen Vertreter stets eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert seien wie die Leiter einer Einheit. Falls der Stationsleiter H. ein Bereichs- oder Abteilungsleiter im Sinne der Entgeltgruppe P 14 wäre, wäre selbst dann seine ständige Vertreterin „nur“ in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert, aber nicht in die Entgeltgruppe P 13.

Die Klage ist vorliegend auch begründet, weil der Leiter der Anästhesie in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert ist wie das erkennende Gericht mit Urteil vom 25.04.2019 im Verfahren M 04/19 Mz entschieden hat. Hierzu wird hiermit auf dieses Urteil zur näheren Darstellung der Entscheidungsgründe Bezug genommen. Da die erforderliche Mitarbeiterzahl für die Annahme einer „großen“ Station im Sinne der Entgeltgruppe P 13 unstreitig nicht gegeben ist, ist der Stationsleiter in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert, so dass Frau R. als dessen ständige Vertreterin auch nicht in die Entgeltgruppe P 12 eingruppiert ist. Die Entgeltgruppe P 11 ist daher vorliegend zutreffend.

Die von der MAV zu Unrecht verweigerte Zustimmung zur entsprechenden Eingruppierung ist daher durch das Gericht zu ersetzen, so dass der Klage stattzugeben war.

Eine Entscheidung über die Kostentragung war entbehrlich, weil vorliegend nicht erkennbar ist, dass ein Kostenausgleich stattfinden könnte.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind. Die einschlägigen gesetzlichen Merkmale lassen vorliegend bei der Auslegung von Gesetzen keine andere Auslegung, insbesondere keine Auslegung contra legem zu (vgl. zur Gesetzesauslegung BAG vom 19.06.2018 – 9 AZR 564/17).

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S.

gez. W.

gez. D.