

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll **am 25.04.2019**

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 04/19 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 des Mitarbeiters, Herrn H., in die Vergütungsgruppe P 12 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 eines leitenden Mitarbeiters 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 auch 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.

Nachdem zahlreiche Einigungsgespräche inklusive einer durchgeführten Mediation zu keinem Ergebnis geführt haben, begehrt die Klägerin im vor-

liegenden Verfahren die von der MAV versagte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters H. 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 Klägerin beantragt,

die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters, Herrn H., in die Vergütungsgruppe P 12 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 umfassend 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 Entgeltgruppe P 14 bei deren Leiter erfüllt sei.

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- des Mitarbeiters H. in die Entgeltgruppe P 12 der Anlage 31 AVR – Anhang D, II, Leitende Mitarbeiter in der Pflege, zu ersetzen, weil Herr H. die dort genannten Tätigkeitsmerkmale eines Mitarbeiters als Stationsleiter erfüllt. Demgegenüber übt Herr H. nicht die Funktion eines Bereichsleiters oder Abteilungsleiters im Sinne der Entgeltgruppe P 14 aus.

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 Herr H. die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 12. Dort sind u. a. Mitarbeiter als Stationsleiter eingruppiert. Unzweifelhaft liegen die Voraussetzungen der Entgeltgruppe P 13 nicht vor. Trotz der unterschiedlichen Zahlenangaben der Parteien über die Herrn H. unterstellte Mitarbeiterzahl sind dies auch nach der Behauptung der MAV keine 12 Beschäftigten in der Anästhesie. Herr H. ist zudem kein Abteilungs- oder Bereichsleiter im Sinne der Entgeltgruppe P 14.

Der kirchliche Gesetzgeber bedient sich bei der Eingruppierung von leitenden Mitarbeitern in der Pflege – wie im Kommunalbereich die Tarifvertragsparteien in der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA), hier Teil B, XI „Beschäftigte in Gesundheitsberufen“ – eines sogenannten Funktionsmerkmals. Entscheidend ist die auszuübende Funktion nach gesetzlich vorgegebenen Strukturmerkmalen. Abgebildet wird ein hierarchischer Aufbau mit gewissen Richtgrößen und abstrakten Heraushebungsmerkmalen. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen (zeitweilig) nicht besetzt sind. Da die jeweiligen Zahlenangaben der unterstellten Beschäftigten nur „in der Regel“ gelten, sind Unter- und Überschreitungen im konkreten Einzelfall bei Beibehaltung der gewählten Struktur möglich, ohne dass sich dadurch eine andere Eingruppierung ergibt.

Zur Ermittlung der Anzahl der der Leitungsperson unterstellten Beschäftigten zählen nach den Vorbemerkungen nicht nur „Pflegekräfte“, sondern

das Gesetz stellt nunmehr auf „Mitarbeiter“ ab, sodass auch solche Beschäftigten mitzählen, die keine unmittelbare pflegerische Tätigkeit ausüben aber dem Pflegebereich organisatorisch zugeordnet sind.

Nach Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Anhangs D zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

Die maßgebliche Entgeltgruppe enthält ein sogenanntes Funktionsmerkmal, welches keine näheren inhaltliche Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit beschreibt, sondern das Funktionsmerkmal knüpft allein daran, dass eine bestimmte Funktion ausgeübt wird. Bei sogenannten Funktionsmerkmalen ist die gesamte Tätigkeit des Angestellten in einer Funktion als ein einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten im Rahmen der Eingruppierung eines Mitarbeiters nach § 11 der Anlage 31. Der kirchliche Gesetzgeber hat durch die Festlegung eines Funktionsmerkmals als Tätigkeitsmerkmal bestimmt, dass bei diesen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen alle Tätigkeiten tarifrechtlich einheitlich bewertet werden sollen und deshalb auch als ein Arbeitsvorgang anzusehen sind (vgl. BAG v. 29.11.2001 – 4 AZR 736/00, NZA 2002, 1288).

Herrn H. ist die Leitung des Anästhesie-Bereichs übertragen. Diese Leitung ist zudem als eigenständige organisatorische Einheit bei der Beklagten nach dem Stellenplan ausgewiesen. Dementsprechend ist es auch Aufgabe des Leiters, für alle ihm unterstellten Mitarbeiter die monatlichen Dienstpläne zu erstellen. Unzweifelhaft stellt vorliegend die Anästhesie eine „Organisationseinheit“ beim Betreiben des Krankenhausbetriebes dar (vgl. zum Begriff „Organisationseinheit“: BAG v. 16.05.2012 – 4 AZR 300/10). Zur Station gehören zunächst einmal bestimmte Räumlichkeiten und das dort beschäftigte Personal mit der fachlichen Unterstellung unter einer Leitungskraft. Dieses Personal grenzt sich von anderen Stationen

dadurch ab, dass es einer gemeinsamen Planung, z. B. Dienste-Planung mit entsprechenden Übergaben, Urlaubsplanung u.s.w. unterliegt (vgl. Hock, Die neue Entgeltordnung nach TVöD-VKA, S. 222). Herr H. ist somit bei der Klägerin als Mitarbeiter als Stationsleiter im Sinne der Entgeltgruppen P 12 eingesetzt.

Demgegenüber erfüllt Herr H. nicht die Funktion eines „Bereichs-“ oder „Abteilungsleiters“ im Sinne der Vorbemerkungen zu II der Eingruppierungsmerkmale. Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Der Bereichsleiter leitet und koordiniert übergeordnet mehrere jeweils eigenständig von Stationsleitern geführte Stationen. Er ist also in der Regel der Vorgesetzte von mehreren Stationsleitern. Eine solche funktionsübergreifende Leitungsfunktion über mehrere jeweils von Stationsleitern geführte Einheiten übt Herr H. bei der Klägerin eindeutig nicht aus. Er wird vor allen Dingen nicht dadurch zum Bereichsleiter, dass die Anästhesie mehrere Bereiche des Krankenhauses im Bedarfsfall mit Anästhesieleistungen bedient. Dies ist zudem die Aufgabe der Anästhesie in dem Krankenhaus, weil dort die Anästhesie gerade für andere Bereiche einschlägige Leistungen zu erbringen hat. Mit der Aufgabenerbringung in anderen Stationen durch ihm unterstellte Mitarbeiter wird Herr H. nicht zum Leiter dieser Stationen. Soweit die MAV vorliegend die von der Anästhesieleitung zu erledigenden allgemeinen einschlägigen Aufgaben darlegt, ergibt sich daraus nichts für die Abgrenzung einer Station von einer Abteilung/einem Bereich. Die vorliegend maßgeblichen gesetzlichen Eingruppierungsmerkmale stellen auf Funktionen ab und nehmen gerade auf die Art der Aufgabenerledigung keinen Bezug.

Da nach dem Sachvortrag beider Parteien Herrn H. keine Station mit in der Regel von mehr als 12 Mitarbeitern unterstellt ist, ist ihm die Funktion eines Mitarbeiters als Stationsleiter im Sinne der Entgeltgruppe P 12 übertragen.

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 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.