

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am **25.04.2019**

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 05/19 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 B., in die Vergütungsgruppe P 13 Stufe 4 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.

Der Abteilungsleitung OP unterstehen die OP-Säle. Vom OP-Bereich wird zusätzlich der Bereich Sterilisation („Steri“) betreut. In den drei OP-Sälen werden jährlich ca. 3.000 Operationen in den vorhandenen Fachgebieten durchgeführt. Der Dienstplan für den OP-Bereich inklusive „Steri“ wird für den Bereich der Pflegekräfte und der weiteren ihm unterstellten Mitarbeiter einheitlich durch den Leiter des OP-Teams der Pflegekräfte Herrn B. organisiert. Nach einem Stellenplan vom 04.04.2019 ist diese Abteilung mit 12,50 Vollzeitkräften besetzt. Herr B. war bis zum 31.12.2016 in die Vergütungsgruppe 9c der Anlage 31 AVR eingruppiert. Mit Einführung der

neuen Entgeltordnung beabsichtigt die Klägerin nunmehr, ihn als Leiter des OP-Bereichs in die Entgeltgruppe P 13 der Anlage 31 – Anhang D einzugruppieren. Die in diesem Zusammenhang eingeschaltete MAV hat die von der Klägerin beantragte Zustimmung zur entsprechenden Eingruppierung verweigert mit dem Hinweis, Herr B. sei in die Entgeltgruppe P 14 einzugruppieren, da er „Bereichsleiter“ bzw. „Abteilungsleiter“ im Sinne dieser Entgeltgruppe sei.

Nachdem auch 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 des Mitarbeiters B. durch das erkennende Gericht zu ersetzen.

Die Klägerin trägt vor:

Im OP-Bereich, incl. „Steri“, seien – wie in anderen Einheiten auch – eine wechselnde Anzahl von Vollzeitkräften eingesetzt. Im Jahre 2017 seien dort 10,65, im Jahre 2018 11,22 und im Februar 2019 12,78 Vollzeitkräfte eingesetzt gewesen. Für die ihm nachgeordneten Mitarbeiter nehme Herr B. die Stationsleitung des OP-Bereichs wahr. Weitere eigenständig organisierte Stationen seien ihm – was unstreitig ist – nicht unterstellt. Daher sei er in die Entgeltgruppe P 13 eingruppiert, aber auch nur, weil der Bereich „Steri“ organisatorisch dem OP-Bereich zugeordnet sei, so dass dadurch die gesetzliche Regelgrenze der unterstellten Mitarbeiter überschritten werde.

Die Klägerin beantragt,

die von der beklagten MAV verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters, Herrn B., in die Vergütungsgruppe P 13 Stufe 4 der Anlage 31 AVR zu ersetzen.

Die beklagte MAV beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor:

Im OP-Bereich seien 16,32 Vollzeitkräfte verteilt auf 25 Köpfe inklusive zwei Auszubildenden eingesetzt. Der „Steri“-Bereich sei zwar organisatorisch dem OP-Bereich eingegliedert, sei aber eigenständig und zusätzlich zu organisieren und habe andersartige Aufgabenstellungen als der OP-Bereich. Für beide müssten eigene Planungen vorgenommen werden. Der Leiter des OP-Bereichs müsse beide Bereiche koordinieren und sei daher als „Bereichsleiter“ im Sinne der Entgeltgruppe P 14 einzugruppieren.

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. Pro-

zessual 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 B. in die Entgeltgruppe P 13 der Anlage 31 AVR – Anhang D, II, Leitende Mitarbeiter in der Pflege, zu ersetzen, weil Herr B. die dort genannten Tätigkeitsmerkmale eines Mitarbeiters als Stationsleiter von großen Stationen erfüllt. Demgegenüber übt Herr B. 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 B. die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe P 13. Dort sind u. a. Mitarbeiter als Stationsleiter von großen Stationen eingruppiert.

Der kirchliche Gesetzgeber bedient sich bei der Eingruppierung von leitenden Mitarbeitern in der Pflege (wie die Tarifvertragsparteien im kommunalen Bereich 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 „Pflegerkräfte“, 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 daran an, 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).

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass Herrn B. die Leitung des OP-Bereichs inklusive der ihm angegliederten Einheit „Steri“ übertragen ist.

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 der OP-Bereich 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. Dienstplanung mit entsprechenden Übergaben, Urlaubsplanung u.s.w. unterliegt (vgl. Hock, Die neue Entgeltordnung nach TVöD-VKA, S. 222). Herr B. ist somit bei der Klägerin als Mitarbeiter als Stationsleiter im Sinne der Entgeltgruppen P 12 bzw. P 13 eingesetzt.

Demgegenüber erfüllt Herr B. 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 in der Regel übergeordnet eigenständig mehrere jeweils von Stationsleitern geführte Stationen. Er ist also der Vorgesetzte von mehreren Stationsleitern. Eine solche funktionsübergreifende Leitung über mehrere jeweils von Stationsleitern geführte Einheiten übt Herr B. bei der Klägerin eindeutig nicht aus. Er wird vor allen Dingen nicht dadurch zum Bereichsleiter, dass dem OP-Bereich organisatorisch die Einheit „Steri“ angegliedert und unterstellt ist. Diese ist nach dem Funktions- und Stellenplan organisatorisch ein Teil des OP-Bereichs, aber keine eigenständige Organisation, für die etwa selbstständig und losgelöst vom OP-Bereich eine eigene Leitungsperson für eine eigenständige Leitungsebene eingesetzt wäre.

Da nach dem eigenen Sachvortrag der Klägerin Herr B. eine Station mit in der Regel mehr als 12 Mitarbeitern unterstellt ist, ist ihm die Funktion ei-

nes Mitarbeiters als Stationsleiter von großen Stationen im Sinne der Entgeltgruppe P 13 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.