

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

AKTENZEICHEN: M 6/18

In dem Verfahren

des **Bistums**,

Verfahrensbevollmächtigte

g e g e n

die **Mitarbeitervertretung**

- **Beklagte** -

Verfahrensbevollmächtigter

hat das kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda durch dessen stellvertretenden Vorsitzende sowie die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht am 22.05.2019

für Recht erkannt:

1. Die Zustimmung der beklagten MAV zur Eingruppierung von ... in die EG 11, Stufe 4, wird ersetzt.
2. Die Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Verfahrensbeteiligten streiten um die richtige Eingruppierung der Arbeitnehmerin ... nach Maßgabe der Anl. 13 (Entgeltordnung) zur Arbeitsvertragsordnung im Bistum.

Frau ... ist seit dem 01.02.2012 im Bistum ... als Gemeindereferentin beschäftigt. Sie ist examinierte Krankenschwester und hat am 22.09.1997 das "Zertifikat zur hauptamtlichen Mitarbeit in der Krankenhausseelsorge" erworben.

Bis zum 31.07.2016 war sie als Gemeindereferentin im Pastoralverbund ... eingesetzt und wurde für diese Tätigkeit nach Maßgabe der Entgeltgruppe 10 der Anl. 13 zur Arbeitsvertragsordnung vergütet.

Mit Wirkung ab dem 01.08.2016 wurde Frau ... in die Klinikseelsorge des Herz- und Kreislaufszentrums ... versetzt, wo sie nunmehr nach Maßgabe der Entgeltgruppe 11 der Anl. 13 zur Arbeitsvertragsordnung vergütet wird.

Die beklagte Mitarbeitervertretung stimmte der Versetzung Frau ... zu, machte hierbei aber wegen der hiermit verbundenen Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit die Nachholung des Zustimmungsverfahrens gemäß §§ 33 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO geltend.

Durch Urteil vom 21.04.2017 (Az. M 5/16) stellte das Kirchliche Arbeitsgericht fest, dass durch die Versetzung Frau ... eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden sei, sodass das Zustimmungsverfahren gemäß §§ 33 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO nachgeholt werden musste.

Ein erstes Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zum Az. M 48/17 endete durch Klagerücknahme im Verhandlungstermin vom 14.05.2018 aufgrund eines möglicherweise zuvor nicht ordnungsgemäß durchgeführten Einigungsgesprächs.

Ein weiteres Einigungsgespräch fand dann am 09.11.2018 ohne Ergebnis statt.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass Frau ... aufgrund ihrer Tätigkeit als Gemeindereferentin in der Klinikseelsorge zutreffend nach Maßgabe der Entgeltgruppe 11 der Anl. 13 zur Arbeitsvertragsordnung eingruppiert ist. Mit einer Ausnahme würden alle Gemeindereferenten in der Klinikseelsorge im Bistum nach Maßgabe der Entgeltgruppe 11 der Anl. 13 zur Arbeitsvertragsordnung vergütet.

Die Klägerin beantragt,

die Zustimmung der zuständigen Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von Frau ... in die Entgeltgruppe 11, Stufe 4, wird durch die Entscheidung des Gerichts ersetzt.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass Frau ... anlässlich ihrer Versetzung in die Klinikseelsorge des Herz- und Kreislaufzentrums ... nach Maßgabe der Entgeltgruppe 13 der Anl. 13 zur Arbeitsvertragsordnung hätte eingruppiert werden müssen. Dies ergäbe sich bereits aus der insofern maßgeblichen Aufgabenbeschreibung, die derjenigen von Pastoralreferenten entspreche und zudem auch aus der Wahrnehmung dieser Funktion, da Frau ... auf der Stelle eines, in den Ruhestand gegangenen Diakons eingesetzt werde. Entscheidend sei insofern allein die, der Klägerin mit der Versetzung übertragene Tätigkeit, bei der es sich um eine solche als Pastoralreferentin handelte. Weil die, ab dem 01.08.2016 ausgeübte Tätigkeit somit der Entgeltgruppe 13 entspreche, habe die Beklagte zu Recht die Zustimmung zu einer Eingruppierung Frau ... in die Entgeltgruppe 11 abgelehnt.

Das Gericht hat die Akten des Kirchlichen Arbeitsgerichts Fulda zu den Az. M 5/16 und M 46/17 beigezogen; sie waren Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird Bezug genommen auf die gewechselten Schriftsätze; insbesondere auf die Klage vom 06.12.2018 und die Klageerwiderung vom 19.01.2019.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die streitgegenständliche Zustimmung der Beklagten ersetzt, weil die Mitarbeiterin ... im Hinblick auf die seit dem 01.08.2016 ausgeübte Tätigkeit in der Klinikseelsorge des Herz- und Kreislaufzentrums ... richtig nach Maßgabe der Entgeltgruppe 11 der Anl. 13 zur Arbeitsvertragsordnung eingruppiert wird.

Die Systematik der Entgeltordnung stellt sich hierbei wie folgt dar:

Gemeindereferenten sind grundsätzlich in die Entgeltgruppe 10 einzugruppieren, weil diese Funktion dort unter Nr. 3 ausdrücklich genannt wird. Als Funktionsmerkmal geht diese spezielle Regelung einer Eingruppierung nach den Grundmerkmalen vor.

Nach der Entgeltgruppe 11 werden eingruppiert Gemeindereferenten nach zehnjähriger Berufserfahrung als Gemeindereferent im pastoralen Dienst des Bistums ... nach Abschluss der zweiten Dienstprüfung. Auch hier gehen die genannten Funktionsmerkmale als spezielle Regelung den Grundmerkmalen vor.

In die Entgeltgruppe 13 sind Beschäftigte einzugruppieren, die eine Tätigkeit ausüben, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erfordert sowie Beschäftigte, die aufgrund entsprechender Fachkenntnisse und Fertigkeiten diese oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Ferner sind in die Entgeltgruppe 13 Beschäftigte einzugruppieren, die Tätigkeiten ausüben, die das Grundmerkmal der Entgeltgruppe 11, Ziffer 1 und zwei weitere Zusatzmerkmale erfüllen. Als Richtbeispiel werden unter anderem Pastoralreferenten genannt.

Das Gericht geht davon aus, dass die Berufsbilder von Gemeindereferenten einerseits und Pastoralreferenten andererseits weitgehend deckungsgleich sind und sich die jeweiligen Aufgabenbereiche größtenteils überschneiden.

Für Pastoralreferenten wird allerdings im Rahmen der dreistufigen Ausbildung ein Studium der katholischen Theologie vorausgesetzt.

Vor diesem Hintergrund ist das Gericht der Auffassung, dass dieses formale Qualifikationsmerkmal Eingang in die Entgeltordnung gefunden hat und dort die Differenzierung bei der Eingruppierung von Gemeindereferenten einerseits und Pastoralreferenten andererseits ermöglicht.

Eine Eingruppierung Frau ... nach Maßgabe der Entgeltgruppe 13, Ziffer 2 kann nach Auffassung des Gerichts schon deshalb nicht erfolgen, weil deren Tätigkeit schon nicht nach dem Grundmerkmal der Entgeltgruppe 11, Ziffer 1 zu beurteilen ist. Denn insofern gehen die, in der Entgeltgruppe 11, Ziffer 3 genannten Funktionsmerkmale vor (vgl. die Eingruppierungsgrundsätze gemäß III. 8. der Entgeltordnung).

Eine Eingruppierung Frau ... in die Entgeltgruppe 13, 1. scheidet daran, dass Frau ... über keine abgeschlossene, wissenschaftliche Hochschulausbildung verfügt und auch keine entsprechenden Fachkenntnisse oder Fertigkeiten besitzt. Denn durch eine Hochschulausbildung soll die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten erlangt werden. Dafür, dass Frau ... diese Fähigkeit auf einem anderen Wege als durch ein Hochschulstudium erlangt hätte, sieht das Gericht keine Anhaltspunkte.

Im Ergebnis ist das Gericht daher zu der Auffassung gelangt, dass Frau ... anlässlich ihrer Versetzung in die Klinikseelsorge des Herz- und Kreislaufzentrums ... richtigerweise in die Entgeltgruppe 11 der Entgeltordnung zu Arbeitsvertragsordnung im Bistum ... einzugruppieren war und die Beklagte diesbezüglich zu Unrecht ihre Zustimmung verweigert hat, die somit durch das Gericht zu ersetzen war.

Die Revision war zuzulassen, weil die Rechtssache nach Auffassung des Gerichts grundsätzliche Bedeutung hat; § 47 Abs. 2 KAGO.

Rechtsmittelbelehrung

Ist die Revision zugelassen, so kann gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt werden. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf einer Versetzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgericht (Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Fulda, Paulustor 5, 36037 Fulda; Fax: 0661/87-362) oder beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn; Fax: 0228/103-273) schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die die verletzte Rechtsnorm und soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.