

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

Aktenzeichen: M 5/19

URTEIL

In dem Verfahren

der Mitarbeitervertretung, vertreten durch den Vorsitzenden ,

- Klägerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte

g e g e n

Bistum,

- Beklagter -

Verfahrensbevollmächtigte:

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 07.08.2019 durch den Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts, Dr. R. Hawran, sowie Herrn Dr. O. Post und Frau V. Wehner als beisitzende Richter am 07.08.2019

für Recht erkannt:

1. Das Bistum wird verurteilt, das Zustimmungsverfahren zur Eingruppierung gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO sowie zur Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO hinsichtlich der Umsetzung der Mitarbeiterin durchzuführen.

2. Das Bistum wird verurteilt, die außergerichtlichen Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten der Beauftragung ihres Bevollmächtigten zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Beteiligungsrechte der Klägerin nach § 35 Abs. 1 Nrn. 1 und 4 MAVO für das Bistum Fulda aus einer personellen Maßnahme des beklagten Bistums bzgl. der Mitarbeiterin .

Frau war bis zum 31.08.2018 im als Jugendbildungsreferentin für die tätig. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit bestand darin, Jugendliche und junge Erwachsene im Rahmen der Jugendverbandsarbeit zu unterstützen. Hinsichtlich der Aufgaben im Einzelnen wird auf die Stellenbeschreibung (Anlage 1 zur Klageerwiderung) verwiesen. Sie war in die Entgeltgruppe 10 der Anlage 13 zur Arbeitsvertragsordnung (AVO Fulda) eingruppiert.

Zum 01.09.2018 sind Frau vom beklagten Bistum – ohne Beteiligung der Klägerin – neue Aufgaben übertragen worden. Nach der Stellenbeschreibung (Anlage K 1) und der Arbeitsplatzbeschreibung (Anlage 2 zur Klageerwiderung) gliedert sich ihre Tätigkeit wie folgt auf:

Mit 10 Wochenstunden (25 %) wurde sie zur Missbrauchsbeauftragten im Bistum Fulda bestellt. Hier hat sie als Beauftragte im Bistum im Vorwurfsfall eines möglichen sexuellen Missbrauchs nach den „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 26.08.2013“ die Sachverhalte zu prüfen. Mit weiteren 10 Wochenstunden (25 %) ist sie zur Mitarbeit bzw. Referententätigkeit im Bereich „Prävention Jugend“ in der Stabsstelle „Prävention sexueller Missbrauch“ bestellt. Hier hat sie für die Entwicklung eines Schutzkonzeptes für das Bistum zuzuarbeiten, Präventionsschulungen für Kinder und Jugendliche durchzuführen sowie

Präventionsschulungen für Ehrenamtliche und Dienstnehmer abzuhalten. Schließlich ist sie mit 19 Wochenstunden (50 %) im Bereich der Stabsstelle „Strategische Entwicklung“ tätig. Hinsichtlich der Einzeltätigkeiten wird auf Ziffer 3 der Arbeitsplatzbeschreibung verwiesen.

Frau ist weiterhin in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert, erhält aber für die Tätigkeit als Missbrauchsbeauftragte eine Funktionszulage von 250 Euro monatlich. Das beklagte Bistum hat mit Schreiben vom 23.10.2018 (Anlage K 2) eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung an dieser personellen Maßnahme abgelehnt, da Frau nur von einer EG-10-Stelle auf eine andere EG-10-Stelle umgesetzt worden sei.

Die Klägerin hat am 04.12.2018 den Beschluss gefasst, Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht zu erheben. Mit der am 27.03.2019 eingegangenen Klage begehrt die Klägerin die Durchführung des Beteiligungsverfahrens zur Eingruppierung gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO des Bistums (i. F.: Bistums-MAVO) sowie zur Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 4 Bistums-MAVO.

Die Klägerin sieht ihre Beteiligungsrechte als verletzt an. Schon die Übertragung einer wesentlich anderen Tätigkeit erfordere eine neue Eingruppierungsentscheidung, weshalb die Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 Bistums-MAVO zu beteiligen sei. Im Übrigen sei der Beteiligungstatbestand des § 35 Abs. 1 Nr. 4 Bistums-MAVO eröffnet. Der Mitarbeiterin seien höher zu bewertende Tätigkeiten übertragen worden. Dies gelte insbesondere für die Tätigkeit als Missbrauchsbeauftragte im Bistum. Diese Aufgabe sei mit besonderer Außenwirkung, besonderer Verantwortung und besonderer Reichweite verbunden und daher deutlich höher zu bewerten als die bisherige Tätigkeit der Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe 10. Die Tätigkeit erfülle mindestens die Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 13. Auch die Tätigkeit als Präventionsbeauftragte des Bistums sei eine höher zu bewertende Tätigkeit, da sie sich als Tätigkeit einer Referentin für Erwachsenenbildung darstelle. Die höher zu bewertenden Tätigkeiten machten auch mindestens 50 % der Gesamttätigkeit der Mitarbeiterin aus, weshalb sie eine höhere Eingruppierung rechtfertigten.

Die Klägerin beantragt,

1. das Bistum zu verurteilen, das Zustimmungsverfahren zur Eingruppierung gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO sowie zur Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit gemäß § 35 Abs. 1 Nr. 4 der MAVO hinsichtlich der Umsetzung der Mitarbeiterin durchzuführen,
2. das Bistum zu verurteilen, die außergerichtlichen Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten der Beauftragung ihres Bevollmächtigten zu tragen.

Das beklagte Bistum beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Bistum ist der Auffassung, dass nur eine beteiligungsfreie Umsetzung der Mitarbeiterin vorliege. Soweit deren Tätigkeit als Missbrauchsbeauftragte höher zu bewerten sei, sei dies für die Eingruppierung nicht relevant, da diese Tätigkeit nur 25 % ausmache. Hierfür werde auch die monatliche Zulage gezahlt. Die weiteren Aufgaben der Mitarbeiterin rechtfertigten eine höhere Eingruppierung nicht. Die Durchführung von Präventionsschulungen habe die Mitarbeiterin auch bereits während ihrer Tätigkeit als Jugendbildungsreferentin ausgeübt, so dass sich hieraus keine andere Eingruppierungsentscheidung ergebe. Im Bereich der Stabsstelle „Strategische Entwicklung“ arbeite sie konzeptionell bei der Vorbereitung und Durchführung von Informations- und Kommunikationsveranstaltungen mit. Dies entspreche ihrer bisherigen Tätigkeit. Alle ihre Tätigkeiten in diesem Bereich beinhalteten eine Mitarbeit in der Stabsstelle nach Vorgaben der Stabsstellenleitung. Die eigenständige Durchführung von Erwachsenenbildungsmaßnahmen gehöre nicht zu ihrem Aufgabenbereich. Die Übertragung einer eingruppierungsrelevanten höherwertigen Tätigkeit sei daher nicht gegeben.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die in diesem Verfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

1. Dem Verfahren liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zu Grunde. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).
2. Die Klage ist zulässig. Hat der Dienstgeber eine Maßnahme ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung oder ohne ordnungsgemäßes Zustimmungsverfahren i.S.v. § 33 MAVO getroffen, kann die Mitarbeitervertretung bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht die Einleitung und Durchführung eines Mitbestimmungsverfahrens nach § 35 MAVO einklagen (Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Auflage, § 35, Rn. 111).

II.

Die Klage ist auch begründet.

Die Klägerin kann vom beklagten Bistum die Nachholung des Beteiligungsverfahrens gem. §§ 33 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nrn. 1 und 4 Bistums-MAVO hinsichtlich der Eingruppierung sowie der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit für die Mitarbeiterin verlangen. Nach Auffassung des Gerichts liegen hier beide Beteiligungstatbestände vor.

1. Dies gilt zum einen für den Mitbestimmungstatbestand des § 35 Abs. 1 Nr. 1 Bistums MAVO. Danach bedarf die Entscheidung des Dienstgebers zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Nach dem Zweck der Regelung ist ohne Bedeutung, ob es sich um die erstmalige Eingruppierung eines Mitarbeiters oder um eine

Umgruppierung handelt. Die Umgruppierung ist von dem Rechtsbegriff der Eingruppierung umfasst (Urteil des KAGH vom 30.11.2012, Az. M 13/12).

Dem gegenüber wird allein die Umsetzung eines Mitarbeiters auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb derselben Einrichtung als solche von der MAVO nicht erfasst, solange mit der Umsetzung weder eine Höher – oder Herabgruppierung noch eine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppenzulage verbunden ist (Jüngst, a.a.O., § 35, Rn. 60). Da der Mitarbeiterin vorliegend nach der Übertragung der neuen Aufgaben eine Zulagenzahlung gewährt wird, spricht allein dieser Umstand dafür, nicht von einer mitbestimmungsfreien reinen Umsetzungsmaßnahme auszugehen.

Im Übrigen ist es so, dass der Dienstgeber im Rahmen der Übertragung eines anderen Arbeitsbereichs die Eingruppierung des Mitarbeiters zu überprüfen hat. Gelangt er hierbei zu dem Ergebnis, dass dieser aufgrund der geänderten Tätigkeit einer anderen Vergütungsgruppe zuzuordnen ist, handelt es sich um eine zweifelsfrei mitbestimmungspflichtige Umgruppierung. Ergibt die Prüfung, dass es trotz geänderter Tätigkeit bei der bisherigen Zuordnung verbleibt, ist dies als erneute Eingruppierungsentscheidung zu werten (so BAG vom 12.12.2006 – 1 ABR 13/06, NZA 2007, 348). Insofern wird auch für das kirchliche Arbeitsrecht vertreten, dass der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung auch dann zu beteiligen hat, wenn es bei der bisherigen Eingruppierung bleibt (Schmitz in Eichstätter Kommentar, 2. Auflage, § 35 MAVO, Rn. 21 mit weiteren Nachweisen). Das Gericht schließt sich dieser Auffassung für den Fall an, dass ein neuer Arbeitsbereich übertragen wird, der sich von dem bisherigen erheblich unterscheidet (im Urteil des KAGH vom 15.12.2017, Az. M 2/2017, offengelassen).

Wird einem Mitarbeiter ein erheblich anderer Arbeitsbereich übertragen, hat der Dienstgeber in jedem Fall zu überprüfen, ob die Eingruppierung des Mitarbeiters noch zutrifft. Es erscheint dann auch sachgerecht, der Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsverfahren einzuräumen unabhängig davon, zu welchem Ergebnis der Dienstgeber hinsichtlich der Eingruppierung des Mitarbeiters gelangt ist. Auch seine Entscheidung, dass es trotz wesentlich geänderter Tätigkeit bei der bisherigen Eingruppierung verbleibe, stellt eine Entscheidung zur Eingruppierung dar, die den Mitbestimmungstatbestand des § 35 Abs. 1 Nr. 1 Bistums-MAVO erfüllt.

Nach dem unstreitigen Sachverhalt ist vorliegend auch davon auszugehen, dass der Mitarbeiterin ein neuer Arbeitsbereich übertragen worden ist, der sich von dem bisherigen „erheblich unterscheidet“. Während sie zuvor ausschließlich als Jugendbildungsreferentin tätig war, sind ihr nunmehr drei verschiedenen Tätigkeitsbereiche übertragen worden, die nur noch teilweise mit ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich vergleichbar sind. Ihre Aufgaben als Missbrauchsbeauftragte, im Bereich Prävention Jugend und im Bereich „Strategische Entwicklung“ sind nunmehr erheblich vielfältiger, weitreichender und, was die Stellung als Missbrauchsbeauftragte betrifft, mit besonderer Außenwirkung und Verantwortung verbunden. Insgesamt sind ihr neue Aufgaben übertragen worden, die sich von den bisherigen erheblich unterscheiden. Es liegt nicht nur eine Umsetzung auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz vor.

Die insofern zu treffende Eingruppierungsentscheidung des Dienstgebers unterliegt daher dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 Bistums-MAVO. Dieser Beteiligungstatbestand ist auch dann einschlägig, wenn und insoweit mit der Übertragung neuer Aufgaben eine Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten i.S.v. § 35 Abs. 1 Nr. 4 Bistums-MAVO verbunden ist. Beide Beteiligungstatbestände können nebeneinander anwendbar sein und es ist nicht von einem Vorrang des Beteiligungstatbestandes nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 Bistums-MAVO auszugehen.

2. Nach Auffassung des Gerichts ist auch der Mitbestimmungstatbestand des § 35 Abs. 1 Nr. 4 Bistums-MAVO erfüllt. Danach bedarf die nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit der Zustimmung der MAV. Ob einem Mitarbeiter eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen wird, ist vor allem anhand der einschlägigen Vergütungsordnung zu entscheiden. Kommt es dabei zu einer Höher- oder Rückgruppierung des Mitarbeiters, ist das Zustimmungsverfahren auch auf die Mitbeurteilung der neuen Vergütungs- oder Entgeltgruppe auszudehnen. Allerdings muss mit der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit nicht zwangsläufig auch ein Wechsel der Vergütungsgruppe verbunden sein. So kann eine höher zu bewertende Tätigkeit auch nach der Organisation des Dienstgebers anzunehmen sein, wenn z. B. umfangreichere Aufgaben übernommen werden, ohne dass sich die

Eingruppierung ändert (Jüngst, a.a.O., § 35 MAVO, Rn. 51/52). Allerdings reicht für diesen Mitbestimmungstatbestand nicht allein die Übertragung einer anderen Tätigkeit aus, da das Gesetz ausdrücklich eine „höher oder niedriger zu bewertende Tätigkeit“ verlangt (KAGH vom 15.12.2017, Az. M 2/2017).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist der Mitarbeiterin nicht nur eine wesentlich andere, sondern auch eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen worden. Dabei braucht nicht abschließend geklärt zu werden, ob die Mitarbeiterin nach dem Gesamtbild ihrer Tätigkeit in eine höhere Entgeltgruppe einzustufen wäre und ggfls. in welche. Gem. § 12 Abs. 2 AVO des Bistums ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Grundmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Grundmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Grundmerkmals oder mehrerer Grundmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Insofern mag zweifelhaft sein, ob die Mitarbeiterin im Umfang von mindestens 50 % Tätigkeiten auszuüben hat, die den Grundmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe als der EG 10 entsprechen. Zweifelsfrei ist dies hinsichtlich der Aufgabe als Missbrauchsbeauftragte im Bistum der Fall, die zu 25 % ausgeübt wird. Insofern geht auch das Bistum davon aus, dass es sich hierbei um eine höher zu bewertende Tätigkeit handelt, wofür der Mitarbeiterin die monatliche Funktionszulage gewährt wird. Hinsichtlich der Tätigkeit der Mitarbeiterin im Bereich „Prävention Jugend“ dürfte ihr Aufgabenzuschnitt gegenüber ihrer bisherigen Tätigkeit als Jugendbildungsreferentin zumindest teilweise höher zu bewerten sein, da die Durchführung von Präventionsschulungen für Ehrenamtliche und Dienstnehmer, also Tätigkeiten im Bereich der Erwachsenenbildung, mit 10 % angesetzt sind. Auch bezüglich der Tätigkeit im Bereich der Stabsstelle „Strategische Entwicklung“ dürften zumindest teilweise etwa bei der Durchführung von Informations- und Kommunikationsveranstaltungen für Mitarbeitende auf Bistumsebene, bei solchen Veranstaltungen in Pastoralverbänden, bei Begleitung von Foren für Ehrenamtliche und bei der methodischen Schulung von Teilprojektgruppen – Leitungen derartig höher zu bewertende Tätigkeiten gegenüber der früher ausgeübten Tätigkeit als Jugendbildungsreferentin vorliegen.

Letztlich bedarf dies hier jedoch keiner abschließenden Entscheidung. Unabhängig von der konkreten Prozentzahl höher zu bewertender Tätigkeiten ist doch festzustellen, dass der Mitarbeiterin mit der Übertragung der neuen Aufgabenfelder Tätigkeiten übertragen worden sind, die im Gefüge und in der Organisation des Dienstgebers mit einer Stärkung der Verantwortung, mit besonderer Auswirkung und gesteigerter Reichweite verbunden sind. Dem hat das Bistum selbst dadurch Rechnung getragen, dass der Mitarbeiterin eine monatliche Zulage gewährt wird. Insgesamt ist ihr daher auch eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen worden, und zwar nicht nur vorübergehend, auch wenn aufgrund neuer Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz zukünftig die Aufgaben der Missbrauchsbeauftragten an einen externen Ansprechpartner zu übertragen sein sollten. Der Mitbestimmungstatbestand des § 35 Abs. 1 Nr. 4 Bistums-MAVO ist mithin gleichfalls erfüllt.

Der Klage war daher antragsgemäß stattzugeben.

III.

Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Bistums-MAVO. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Klägerin vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist sachgerecht, um die Rechte der Klägerin zu wahren.

IV.

Die Revision war zuzulassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 1 u. 2a KAGO). Das Verhältnis und die Reichweite der Mitbestimmungstatbestände des § 35 Abs. 1 Nr. 1 und 4 MAVO sind bislang – soweit ersichtlich – höchstrichterlich nicht geklärt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt.

Die Revision ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Fulda, Paulustor 5, 36037 Fulda innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Dr. R. Hawran
Vorsitzender

V. Wehner
Beisitzerin

Dr. O. Post
Beisitzer