

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	08.05.2008
Aktenzeichen:	1 KG 47/2007
Rechtsgrundlagen:	MVG-EKD: § 38 Abs. 4 § 42 lit. c § 60 Abs. 5 KAT (neu): § 14 Absätze 1 und 2 EntgeltO zum KAT (neu): Abteilung 1, Entgeltgruppen 1 und 2
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

- Eingruppierung einer Hilfskraft im Außenbereich
- Maßgebliche Eingruppierungsmerkmale für die Entgeltgruppen K 1 und K 2 der Abteilung 1 der Entgeltordnung zum KAT (neu)
- Maßgeblich für die Eingruppierung einer Hilfskraft im Außenbereich sind die konkret übertragenen Tätigkeiten (§ 14 Abs. 2 Unterabs. 1 KAT). Nach allgemeiner Kenntnis und Berufserfahrung der Mitglieder des Kirchengerichts gibt es keine typische / standardisierte Tätigkeit von Hilfskräften im Außenbereich; die ihnen übertragenen Tätigkeiten sind vielmehr vielfältig und unterschiedlich. Es bedarf daher in jedem Einzelfall einer sorgfältigen Prüfung der wahrzunehmenden Aufgaben.

Eine Auslegung der Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 dahin, dass die einer Hilfskraft im Außenbereich übertragenen Tätigkeiten im Regelfall lediglich eine Einweisung erforderten, findet keine Grundlage in den in Rede stehenden Entgeltmerkmalen.

Tenor:

Es wird gem. § 60 Absatz 5 Satz 1 MVG-EKD festgestellt, dass für die Mitarbeiterververtretung des Kirchenkreises K kein Grund besteht, ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters M als Hilfskraft im Außenbereich in die Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der EntgeltO zum KAT gem. § 41 Absatz 1 MVG-EKD zu verweigern.

Gründe:**I.**

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Mitarbeitervertretung berechtigt ist, die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Hilfskraft im Außenbereich M in die Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der EntgeltO zum KAT (§ 42 Buchstabe c MVG-EKD) zu verweigern.

Der Mitarbeiter M ist in der Kirchengemeinde mit durchschnittlich 3,3 Wochenstunden als Hilfskraft im Außenbereich beschäftigt. Hierfür erhält er ein Entgelt von 120 € im Monat (brutto = netto). Die Gemeindepastorin Pin weist ihm jeweils konkrete Aufgaben zu, die er am selben Tage erledigen soll (Rasenmähen, Unkrautjäten, Laubharken). Dies geschieht üblicherweise montags. Sie zeigt ihm jeweils die Flächen / Bereiche, die zu bearbeiten sind. Herr M erledigt die ihm übertragenen Tätigkeiten soweit, wie er dies im vereinbarten Zeitrahmen schafft. Das Rasenmähen geschieht mit einem elektrischen Rasenmäher. Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 3,3 Stunden ist auf das gesamte Jahr bezogen. Der Mitarbeiter M arbeitet während des Jahres im Wesentlichen im Frühjahr, Sommer und Herbst. Im Winter hat er praktisch nur einen Bereitschaftsdienst und wird dann im Zusammenhang mit Schneefall oder Glatteis eingesetzt. Hierbei ist er aber nicht der Verantwortliche für diese Tätigkeiten; die Verantwortung liegt vielmehr bei der Tochter des Küsters X. Herrn M werden von dieser dann jeweils konkrete Aufgaben zugewiesen, wie Schneeräumen mit einem handelsüblichen Schneeschieber oder das Streuen abstumpfender Mittel bei Glatteis.

Zum 1.4.2007 fand im Bereich der Nordelbischen Kirche ein Tarifwechsel statt. Seither findet der Kirchliche Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) Anwendung (§ 32 Abs. 1 KAT).

Der Kirchenkreis K beantragte in Vertretung für die Kirchengemeinde G bei der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises K die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters M in die Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der EntgeltO zum KAT. Am 16.11.2007 wurde die Angelegenheit zwischen den Beteiligten erörtert. Die Mitarbeitervertretung beschloss auf ihrer Sitzung am 21.11.2007, den Eingruppierungsantrag abzulehnen: Die dem Mitarbeiter M übertragenen Tätigkeiten erforderten eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe K 2 der Abteilung 1 zur EntgeltO zum KAT. Das Ablehnungsschreiben der Mitarbeitervertretung ging am 30.11.2007 beim Kirchenkreis K, Personalabteilung, ein.

Die Antragstellerin verfolgt mit ihrem Antrag, der am 30.11.2007 als Fax beim Kirchengericht eingegangen ist, ihre Auffassung weiter, der Mitarbeiter M sei zutreffend in die Entgeltgruppe K 1 Abteilung 1 EntgeltO zum KAT eingruppiert, so dass die Mitarbeitervertretung keinen Grund habe, ihre Zustimmung zu dieser Eingruppierung zu verweigern. Zur Begründung wurde unter Bezugnahme auf das Rundschreiben 06/2007 vom 4.4.2007

des VKDA-NEK im Wesentlichen ausgeführt: Die dem Mitarbeiter M übertragenen Tätigkeiten erforderten lediglich eine Einweisung im Sinne der Entgeltgruppe K 1 und nicht etwa eine Einarbeitung. Ihm würden durch die Gemeindepastorin Pin jeweils ganz konkrete Aufgaben zugewiesen, die an diesem Tage zu erledigen seien, soweit ihm dies möglich sei.

Die Antragstellerin beantragt,

dass das Kirchengericht gem. § 60 Abs. 5 Satz 1 MVG-EKD feststellt, dass für die Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises K kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung des Mitarbeiters M als Hilfskraft im Außenbereich in die Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der EntgeltO zum KAT besteht.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Sie ist der Auffassung, dass die dem Mitarbeiter M übertragenen Tätigkeiten einer Einarbeitung bedürften, so dass die Eingruppierung nach Entgeltgruppe K 2 der Abteilung 1 zu erfolgen habe.

Pastorin Pin von der Kirchengemeinde G hat in der mündlichen Verhandlung nähere Angaben zur Tätigkeit des Mitarbeiters M gemacht.

II.

Der Antrag der Kirchengemeinde G ist zulässig und begründet.

Das Kirchengericht ist aufgrund des gesamten schriftlichen und mündlichen Vorbringens der Beteiligten davon überzeugt, dass der Mitarbeiter M wegen der ihm übertragenden Tätigkeiten als Hilfskraft im Außenbereich in die Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der EntgeltO zum KAT eingruppiert ist. Die Mitarbeitervertretung ist daher nicht nach § 41 Abs. 1 MVG-EKD berechtigt, dieser Eingruppierung zu widersprechen.

1. Die Eingruppierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Antragstellerin richtet sich seit dem 1.4.2007 nach dem KAT vom 1.12.2006 (GVOBl. 2007, S. 119 ff.). Nach § 14 Abs. 1 KAT richtet sich die Eingruppierung der Arbeitnehmerin nach den Tätigkeitsmerkmalen der EntgeltO (Anlage 1). Die Arbeitnehmerin erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert ist. Nach Abs. 2 Unterabs. 1 dieser Vorschrift ist die Arbeitnehmerin in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Unterabs. 2 lautet: "Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung

tung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob die Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen."

Diese tarifrechtlichen Bestimmungen sind dahin zu verstehen, dass dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin bei Erfüllung der tariflichen Anforderungen ein entsprechender Entgeltanspruch (Vergütungsanspruch) zusteht und der Entscheidung des Dienstgebers (Anstellungsträgers) nur deklaratorische Bedeutung zukommt (so ausdrücklich KGH-EKD, Beschl. v. 29.5.2006 – II-0124/M4-06 – Beschlussausfertigung S. 6 <unter Gründe II 1 a>).

2. Einschlägig für die Eingruppierung des Mitarbeiters M ist die Abteilung 1 „Allgemein“ der EntgeltO, wie sich aus der Vorbemerkung 1 zur Entgeltordnung ergibt. Maßgeblich für die Entscheidung, ob der Mitarbeiter M in Entgeltgruppe K 1 - wie die Antragstellerin meint - oder in Entgeltgruppe K 2 - so die Auffassung der Mitarbeitervertretung - einzugruppieren ist, sind die Bestimmungen dieser beiden Entgeltgruppen. Sie lauten wie folgt:

Entgeltgruppe K 1

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einweisung erforderlich ist.
(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Es besteht ein klar abgegrenzter Aufgabenbereich.)

Beispiele:

- Hilfskraft im Hauswirtschaftsbereich
- Hilfskraft im Außenbereich
- Raumpflegerin, soweit nicht höher eingruppiert
- Botin

Entgeltgruppe K 2

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einarbeitung erforderlich ist.
(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Es bedarf einer Einarbeitung. Es ist ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erforderlich.)

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die Eingruppierung von Hilfskräften im Außenbereich davon abhängt, ob für die ihnen übertragenen Tätigkeiten lediglich eine *Einweisung* erforderlich ist - dann Entgeltgruppe K 1 - oder ob hierfür eine *Einarbeitung* notwendig ist - dann Entgeltgruppe K 2. Eine Definition der unbestimmten Rechtsbegriffe „Einweisung“ und „Einarbeitung“ enthalten die Entgeltgruppen K 1 und K 2 nicht.

Aus dem Zusammenhang beider Entgeltgruppen folgt, dass die *Einarbeitung* ein deutliches Mehr an Unterweisung der Arbeitnehmerin gegenüber der Einweisung erfordert, sie im Allgemeinen geraumer Zeit bedarf und mit einem gewissen Lernfaktor verbunden ist. Dabei ist jedoch zu beachten, dass es sich auch bei den von der Entgeltgruppe K 2 erfassten

Tätigkeiten um einfache Tätigkeiten handelt. Darüber hinaus ergibt sich aus dem Klammerzusatz in der Entgeltgruppe K 2, dass für die von dieser Entgeltgruppe erfassten Tätigkeiten „ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erforderlich ist.“ Auch die Auslegung dieses Merkmals muss sich daran orientieren, dass es sich um *einfache* Tätigkeiten handelt, für die keine Ausbildung erforderlich ist.

Nach Auffassung des Kirchengerichts wird aus dem Vorstehenden deutlich, dass maßgeblich für die Eingruppierung einer Hilfskraft im Außenbereich die konkret übertragenen Tätigkeiten sind (§ 14 Abs. 2 Unterabs. 1 KAT). Nach allgemeiner Kenntnis und Berufserfahrung der Mitglieder des Kirchengerichts gibt es keine typische / standardisierte Tätigkeit von Hilfskräften im Außenbereich; die ihnen übertragenen Tätigkeiten sind vielmehr vielfältig und unterschiedlich. Es bedarf daher in jedem Einzelfall einer sorgfältigen Prüfung der wahrzunehmenden Aufgaben.

Eine Auslegung der Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 dahin, dass die einer Hilfskraft im Außenbereich übertragenen Tätigkeiten im Regelfall lediglich eine Einweisung erfordern, findet keine Grundlage in den in Rede stehenden Entgeltmerkmalen. Sie geht im Übrigen von einem in Wirklichkeit nicht bestehenden „Standardsachverhalt“ aus, wie bereits vom Kirchengericht hervorgehoben wurde.

3. In Anwendung dieser Auslegungsgrundsätze ist festzustellen, dass es sich bei den Tätigkeiten, die dem Mitarbeiter M übertragen worden sind, um einfache Tätigkeiten handelt, die lediglich eine Einweisung erfordern. Herr M ist daher in die Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der EntgeltO einzugruppieren (dazu a). Entgegen der Auffassung der Mitarbeitervertretung erfüllen diese Tätigkeiten nicht die für die Entgeltgruppe K 2 der Abteilung 1 geltenden Anforderungen (dazu b).

a) Das Kirchengericht ist aufgrund des gesamten Vorbringens der Antragstellerin und den von der Gemeindepastorin Pin in der mündlichen Verhandlung gemachten Angaben, an deren Richtigkeit zu zweifeln für das Kirchengericht kein Anlass besteht und denen die Mitarbeitervertretung auch nicht substantiiert entgegengetreten ist, davon überzeugt, dass die dem Mitarbeiter M übertragenen Hilfstätigkeiten im Außenbereich aufgrund einer Einweisung im oben näher erläuterten Sinne (siehe unter 2. <S. 6>) wahrgenommen werden können.

Die dem Mitarbeiter M von der Gemeindepastorin Pin jeweils zur Erledigung übertragenen konkreten Tätigkeiten (Rasenmähen, Unkrautjäten oder Laubharken) können im Allgemeinen von jedem Erwachsenen wahrgenommen werden, ohne dass hierfür eine Einarbeitung im oben erläuterten Sinne (siehe unter 2. <S. 6>) erforderlich ist. Es handelt sich vorliegend um klar abgegrenzte Aufgabenbereiche - auch im örtlichen Sinne -, wie sie typisch für die Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 sind. Der Mitarbeiter M hat die ihm zugewiesenen Tätigkeiten nur in einem begrenzten örtlichen Bereich der Kirchengemeinde G nach konkreter Anweisung der Gemeindepastorin Pin durchzuführen. Ein Spielraum für

eine eigenständige, erfolgsorientierte Entscheidung bei der Durchführung der Tätigkeiten besteht für ihn insoweit nicht. Die Gemeindepastorin Pin hat in der mündlichen Verhandlung glaubhaft ausgeführt, dass der Mitarbeiter M nicht arbeitsvertraglich verpflichtet ist, eine bestimmte Arbeitsleistung bei den in Rede stehenden Tätigkeiten zu erbringen. Für das Gericht besteht kein Anlass, an der Richtigkeit dieser Angaben zu zweifeln.

Der Mitarbeiter M muss auch keine eigenständigen Überlegungen anstellen, welche Arbeitsmittel oder Geräte er bei den ihm zugewiesenen Tätigkeiten (Rasenmähen, Unkrautjäten oder Laubharken) einsetzen will.

Nichts anderes gilt für die von dem Mitarbeiter M im Winter bei Bedarf nach Anweisung durch einen Verantwortlichen der Kirchengemeinde G zu erledigenden Tätigkeiten (Schneeräumen mit einem Schneeschieber oder Streuen von abstumpfenden Mitteln bei Glätte).

b) Die hiervon abweichende Auffassung der Mitarbeitervertretung legt demgegenüber einen unzutreffenden Sachverhalt zugrunde, wie die mündliche Verhandlung zur Überzeugung des Gerichts ergeben hat.

III.

Der kirchengerichtliche Beschluss ist für die Beteiligten des Verfahrens gem. § 60 Abs. 8 Satz 1 MVG-EKD verbindlich.

gez. Kalitzky

(Vorsitzender Richter)