

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	21.08.2012
Aktenzeichen:	3 KG 12/2012
Rechtsgrundlagen:	MVG-EKD: § 38 Absatz 4 § 42 Buchstabe c § 60 Absatz 5 KAT: § 14 Absätze 1 und 2 Entgeltordnung zum KAT: Abteilung 1, Entgeltgruppen 1 und 2
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

- Eingruppierung einer Raumpflegerin einer Kirchengemeinde in zwei verschiedenen Gebäuden
- Maßgebliche Eingruppierungsmerkmale für die Entgeltgruppen K 1 und K 2 der Abteilung 1 der Entgeltordnung zum KAT
- Es gibt keine typischen / standardisierten Tätigkeiten von Raumpflegerinnen; die ihnen übertragenen Tätigkeiten sind vielmehr vielfältig und unterschiedlich. Es bedarf daher in jedem Einzelfall einer sorgfältigen Prüfung der von der Raumpflegerin konkret wahrzunehmenden Aufgaben. Eine Auslegung der Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 dahin, dass die einer Raumpflegerin übertragenen Tätigkeiten im Regelfall lediglich eine Einweisung erforderten, findet keine Grundlage in den maßgeblichen Entgeltmerkmalen.

(Ebenso 1 KG 34/2007, Beschluss vom 08. November 2007; 1 KG 52/2007 a bis c, Beschluss vom 26. Juni 2008; 3 KG 40/2007, Beschluss vom 28. August 2008)

Tenor:

Der Antrag wird abgewiesen.

Gründe:**1.**

Die Beteiligten streiten über die Frage, ob die Weigerung des Beteiligten, die Mitarbeiterin M in die Entgeltgruppe K 2 der Abteilung 1 der Anlage 1 zum KAT (Entgeltordnung) einzugruppieren, rechtswidrig ist.

Die Antragstellerin ist die bei dem Beteiligten gebildete Mitarbeitervertretung. Sie hat am 02. Februar 2012 beim Beteiligten einen Initiativantrag zur Eingruppierung der als Reinigungskraft beschäftigten Mitarbeiterin M in die Entgeltgruppe K 2 der Abteilung 1 der Anlage 1 zum KAT gestellt (Anlage ASt 1).

Der Beteiligte hat diesen Antrag mit Schreiben vom 28. März 2012, bei der Antragstellerin am 30. März 2012 eingegangen, abgelehnt (Anlage ASt 2). Zuvor hatte die Mitarbeitervertretung des seinerzeit noch bestehenden Ev.-Luth. Kirchenkreises K1 der Eingruppierung in die Entgeltgruppe K 1 mit Schreiben vom 2. Januar 2008 zugestimmt (Anlage AG 1). Die Zustimmung war damals bereits im Nachgang an eine Erörterung zwischen der Mitarbeitervertretung und dem Kirchenkreis über die Eingruppierung erfolgt. Hierzu hatte am 29. November 2007 ein Erörterungsgespräch zwischen der Mitarbeitervertretung und dem Kirchenkreis stattgefunden. Ergebnis dieses Gespräches war ein Einvernehmen darüber, dass die Entgeltgruppe K 1 korrekt ist (Schreiben vom 17. Februar 2007, Anlage AG 2).

Seit dem 01. Februar 2008, mithin seit der letzten Zustimmung zur Eingruppierung, hat sich die Tätigkeit der Mitarbeiterin M nicht geändert. Sie wird weiterhin in exakt derselben Weise verrichtet.

Die Antragstellerin ist hingegen nunmehr der Meinung, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin M in die Entgeltgruppe K 2 eingruppiert ist. Unstreitig ist die Mitarbeiterin M zuständig für Reinigung des F und des L. Die der Mitarbeiterin im Einzelnen übertragenen Aufgaben ergeben sich aus der Stellenbeschreibung nebst Anlage zur Stellenbeschreibung; der Stellenumfang beträgt 20 Wochenstunden (Anlage ASt 3). Die Antragstellerin ist der Meinung, die übertragenen Aufgaben erfüllen die Anforderungen der Entgeltgruppe K 2. Sie ist der Auffassung, dass die übertragenen Aufgaben nur ausgeführt werden können, wenn die Mitarbeiterin M auf alle erforderlichen Kenntnisse zurückgreifen könne, weil ein Rückgriff auf andere Mitarbeiter nicht möglich sei. Um über alle diese Kenntnisse aber so zu verfügen, dass M sie auch sicher einsetzen könne, reiche eine Einweisung nicht aus. Eine Einweisung könne nur Tätigkeiten betreffen, die schon nach der ersten Erklärung selbstständig ausführbar seien. Frau M müsse im P zwei Stockwerke reinigen, die jeweils aus Toiletten, Küchen, Fluren, Besprechungs- und Warteräumen sowie Büroflächen bestehen. Insoweit sei sie zuständig für alle Reinigungs- und Wartungstätigkeiten (Nachfüllen von Reinigungsmitteln, Auffüllen von Wischlappen und Hand- und Papierhandtüchern, Verteilen und Einräumen von Geschirr usw.). Die Reinigungstätigkeiten seien umfassend und fielen

teilweise täglich, teilweise zweimal wöchentlich, teilweise wöchentlich, teilweise zweiwöchentlich oder monatlich oder zweimonatlich oder halbjährlich an. Dies erfordere ein eigenständiges Zeitmanagement. Die Reinigungstätigkeiten seien ebenfalls umfassend. Sie reichten von der verschiedenartigen Fußbodenreinigung über Toiletten-, Schrank-, Fensterbank-, Scheiben-, Kühlschrank-, Maschinen-, Polster-, Heizkörper- oder Geschirrrreinigung bis zur Reinigung der Bildschirme, Telefone, Drucker usw. Dies erfordere den Einsatz unterschiedlicher Reinigungsmethoden und -mittel.

Ferner seien bei der Wahrnehmung der gleichen Aufgaben im L unterschiedlichste Zeitintervalle zu beachten. Beide Einsatzorte sind unstrittig täglich zu bedienen. Nach Meinung der Antragstellerin muss die Mitarbeiterin M also die Arbeiten aufeinander abstimmen. Da alle Arbeiten zusammen innerhalb von 20 Wochenstunden auszuführen seien, erfordere dies ein hohes Arbeitstempo. Alles müsse sozusagen aus dem Effeff beherrscht werden, weil sonst die Zeit, insbesondere für die zusätzlichen nicht täglichen Aufgaben, nicht ausreichen würde. Die Antragstellerin geht aufgrund der Verschränkung der Aufgaben innerhalb der beiden Arbeitsorte und zwischen den beiden Arbeitsorten davon aus, dass es sich insgesamt um einen einheitlichen Arbeitsvorgang handle. Das Arbeitsergebnis sei die ständig umfassende Sauberkeit beider Einsatzorte, die mal hier und mal da mehr Präsenz erforderten. Deshalb gehöre zu diesem Arbeitsvorgang auch das zeitliche Management. Dies erfordere die verlangte Geschicklichkeit und Überlegung bei der Arbeitsausführung. Nach einer schlichten Einweisung seien die zu erledigenden Aufgaben nicht erfüllbar.

Die Antragstellerin beantragt

festzustellen, dass die Weigerung des Beteiligten, die Mitarbeiterin M in die Entgeltgruppe K 2 der Abteilung 1 der Anlage 1 zum KAT (Entgeltordnung) einzugruppieren, rechtswidrig ist.

Der Beteiligte beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Der Beteiligte ist der Meinung, dass vorliegend lediglich eine Einweisung für die Erfüllung der Tätigkeiten vonnöten sei. Es seien keine besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich. Die Anlage zur Stellenbeschreibung (Anlage ASt 3) sei derart detailliert, dass alleine unter Zuhilfenahme der Stellenbeschreibung nach einem kurzen Zeigen der Örtlichkeiten die Arbeiten durch jedermann ausgeführt werden könnten. Es handle sich bei den zu reinigenden Örtlichkeiten im Wesentlichen um Büroräume, Flure und Toiletten. Beim L handle es sich nicht um einen Gastronomiebetrieb, sondern um eine Begegnungsstätte und einen Ort der seelsorgerlichen Tätigkeit.

Weder seien bei diesen Räumen besondere Hygienemaßnahmen zu beachten, wie dies beispielsweise in Altenpflegeeinrichtungen oder Krankenhäusern der Fall wäre, noch stelle die Reinigung von Büroräumen, Fluren und den WC eine vom Regelbeispiel des KAT

abweichende Schwierigkeit dar. Die Örtlichkeiten seien dicht beieinander, sodass hier innerhalb der festgelegten Arbeitszeiten die Reinigung erfolgen könne. Zudem könne ausschlaggebend allenfalls die Tätigkeit an sich sein, nämlich die Reinigung. Dies sei aber weder im L, noch im P, noch in der Verbindung der Tätigkeiten über dem leichtesten denkbaren Niveau für Reinigungstätigkeiten. Ausweislich der Ziffer 6 der Anlage zur Stellenbeschreibung sei die Erforderlichkeit einer Sonderreinigung bei starker Verschmutzung nicht zu erkennen und zu planen. Selbst hierzu werde eine Vorgabe durch die Vorgesetzten gegeben. Auch sei aufgrund der detaillierten Stellenbeschreibung keinerlei Zeitmanagement erforderlich. Es sei vorgegeben, welche Örtlichkeiten in welchem Intervall zu reinigen sind. Auch insoweit sei keine über einfachste Tätigkeiten hinausgehende Eigenleistung durch die Arbeitnehmerin M zu erbringen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten sowie ihre rechtlichen Ausführungen wird auf die Antragschrift sowie die Erwiderung vom 9. Mai 2012 ergänzend verwiesen. Verwiesen wird außerdem auf die in der Kammersitzung von beiden Seiten gemachten mündlichen Ausführungen.

2.

Der Antrag ist zulässig, aber unbegründet.

Die Zulässigkeit ergibt sich alleine daraus, dass eine eventuell zunächst falsch vorgenommene Eingruppierung jederzeit auf Antrag der Mitarbeitervertretung erneut überprüft und vorgenommen werden kann von beiden Beteiligten. Falls es hierzu Uneinigkeiten geben sollte, muss der Weg mit dem Ziel einer tarifgerechten, also korrekten Eingruppierung gegeben sein. Insoweit war zwischen den Beteiligten in der mündlichen Verhandlung absolute Einigkeit festzustellen.

Der Antrag ist jedoch unbegründet und war deshalb abzuweisen.

Die Kammer ist aufgrund des gesamten schriftlichen und mündlichen Vorbringens der Beteiligten davon überzeugt, dass die Mitarbeiterin M aufgrund der ihr übertragenen Tätigkeiten als Raumpflegerin in die Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der Entgeltordnung zum KAT eingruppiert ist. Die Mitarbeitervertretung war daher nicht berechtigt, eine Eingruppierung in die höhere Gruppe zu verlangen.

Die Eingruppierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Beteiligten richtet sich seit dem 01. April 2007 nach dem KAT vom 01. Dezember 2006. Nach § 14 Absatz 1 KAT richtet sich die Eingruppierung der Arbeitnehmerin nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung. Die Arbeitnehmerin erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert ist. Nach Absatz 2 Unterabsatz 1 dieser Vorschrift ist die Arbeitnehmerin in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht.

§ 14 Absatz 2 Unterabsatz 2 lautet:

„Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung 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 (Beteiligter) nur deklaratorische Bedeutung zukommt.

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

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 Raumpflegerinnen davon abhängt, ob für die ihr 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. Nach Auffassung des Kirchengerichts ist - bezogen auf die Tätigkeit von Raumpflegerinnen - mit Einweisung lediglich das Benennen und Zeigen der zu reinigenden Räume/Örtlichkeiten, gegebenenfalls die Angabe bestimm-

ter Reinigungstage, der Umfang / die Intensität der Reinigungsarbeiten sowie Anweisungen zu den zu verwendenden Reinigungs- und Pflegemittel gemeint.

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 Meinung der Kammer sind maßgeblich die konkret übertragenen Tätigkeiten (§ 14 Absatz 2 Unterabsatz 1 KAT). Es bedarf daher in jedem Einzelfall einer sorgfältigen Prüfung der von der Raumpflegerin konkret wahrzunehmenden Aufgaben. Eine Auslegung der Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 dahin, dass die einer Raumpflegerin übertragenen Tätigkeiten im Regelfall lediglich eine Einweisung erforderten, findet keine Grundlage in den in Rede stehenden Entgeltmerkmalen. Sie geht im Übrigen von einem in Wirklichkeit nicht bestehenden „Standardsachverhalt“ aus, wie es in früheren Diskussionen beispielsweise in den Ausführungen eines Rundschreibens 6/2007 des VKDA (Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland) vertreten wurde.

In Anwendung dieser Auslegungsgrundsätze ist festzustellen, dass es sich bei den Reinigungstätigkeiten, die der Raumpflegerin M übertragen worden sind, um einfache Tätigkeiten handelt, die lediglich eine Einweisung erfordern. Sieht man sich die einzelnen Tätigkeiten in der Anlage zur Stellenbeschreibung genau an, so ergeben sich hierbei keinerlei Besonderheiten etwa dahingehend, dass es bei den einzelnen Tätigkeiten um die Beachtung irgendwelcher besonderen Hygienebestimmungen geht. Sämtliche Tätigkeiten der Mitarbeiterin M sind im Einzelnen genau aufgeführt, sodass es bei jeder einzelnen Tätigkeit in keinem Falle darum gehen kann, eine besondere Einarbeitung zu benötigen. Es reicht lediglich eine einmalige Einweisung. Bildlich gesprochen ist es möglich, dass Frau M mit der Anlage zur Stellenbeschreibung in der Hand jede einzelne dieser Tätigkeiten für sich erledigt, ohne dass es etwa weiterer Hinweise durch einen Vorgesetzten bedürfte. Aus diesen Gründen ist die Kammer der Überzeugung, dass es nicht darum gehen kann, dass die Vielzahl der einzelnen Tätigkeiten, wie sie in der Anlage zur Stellenbeschreibung aufgeführt sind, etwa eines Zeitmanagements bedürfte. Diese Auffassung kann aus Sicht der Kammer keine Beachtung finden.

Nach dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung ist jedenfalls auch klar, wieso es zu einer solch genauen, vom Normalmaß offensichtlich abweichenden, Anlage zur Stellenbeschreibung gekommen ist. Die Dienststelle war offensichtlich mit der Mitarbeiterin M über

einige Zeit hinaus uneinig, was im Einzelnen deren Aufgaben sein sollten und in welcher Weise sie diese Aufgaben erledigen sollte.

In anderen Beispielen von Gemeinden etwa gibt es solche umfangreichen Stellenbeschreibungen nicht oder diese beschränken sich lediglich auf das Aufzählen von Räumen, die zu reinigen sind.

Nach allem war zu entscheiden wie geschehen.

Die Entscheidung über die Kostenfreiheit ergibt sich aus der Natur des Beschlussverfahrens.

gez. Faust

(Vorsitzender Richter)

