

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (nicht rechtskräftig)
Datum:	04.05.2017
Aktenzeichen:	NK-MG 2-2/2016
Rechtsgrundlagen:	KAT, Entgeltordnung, Abteilung 4, K7
Vorinstanzen:	nachfolgend: Kirchengerichtshof der EKD: KGH.EKD II-0124/34-2017

Leitsatz:

1. Eine korrigierende Rückgruppierung ist an sich zulässig. Bei der Eingruppierung handelt es nicht um einen konstitutiven rechtsgestaltenden Akt, sondern um einen Akt der Rechtsanwendung verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht. Dem Arbeitgeber kann es allerdings im Einzelfall unter besonderen Umständen nach Treu und Glauben verwehrt sein, sich zur Begründung der Rückgruppierung auf eine fehlende Voraussetzung für die bisher gewährte Vergütung zu berufen, wenn für den Arbeitnehmer ein entgegenstehender Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist.

Vgl. BAG, Urteil vom 17. November 2016, 6 AZR 487/15

2. Zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe K7 in der Abteilung 4 (Friedhofsdienst) der Entgeltordnung zum KAT

Tenor:

Es wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung ein Grund für die Verweigerung der Zustimmung nach § 41 MVG.EKD zu der korrigierenden Rückgruppierung des Mitarbeiters Herrn M in die Entgeltgruppe K 6 KAT nicht vorliegt.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten darum, ob der zu 2. beteiligten Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zu einer von der Antragstellerin beabsichtigten korrigierenden Rückgruppierung zusteht.

Bei der Antragstellerin (Dienststellenleitung) handelt es sich um eine Kirchengemeinde, für die die Beteiligte zu 2. als Gemeinsame Mitarbeitervertretung (§ 5 Abs. 2 MVG.EKG) zuständig ist. Die Antragstellerin betreibt einen Friedhof mit einer Größe von 1,2 ha (so die Antragstellerin) bzw. 1,4 ha (so die Beteiligte zu 2.). Im Laufe des Jahres 2007 übernahm die Antragstellerin den Betrieb eines Ruheforstes. Auf einem Waldstück, das im Eigentum der Antragstellerin steht, finden seitdem Urnenbeisetzungen statt. Das Wald-

stück hat insgesamt eine Fläche von 70 ha, wobei etwa die Hälfte dieser Fläche als Ruheforst gewidmet ist. Bestattungen finden derzeit auf einer Fläche von 6 ha (so die Antragstellerin) bzw. 6,3 ha (so die Beteiligte zu 2.) statt. Der Ruheforst ist dadurch gekennzeichnet, dass dort keine Gräber und Wege angelegt sind. Vielmehr ist die Fläche zwar generell durch Wege erschlossen, die mit Grand befestigt sind, allerdings befinden sich die Urnengräber nicht an diesen Wegen, sondern direkt unter den dort stehenden Bäumen. Der Zugang zu den Gräbern erfolgt ausschließlich über den unbefestigten Waldboden. Die Gräber selbst sind nur durch eine kleine Gedenktafel an dem entsprechenden Baum erkennbar. Die Verwendung von Grabsteinen oder Grabschmuck ist nicht gestattet. Es sind einige wenige Bänke vorhanden. Der ca. 35 ha große Ruheforst verfügt über einen 1.000 Meter langen und drei Meter breiten Waldweg, der zu pflügen und instand zu setzen ist.

Die Antragstellerin beschäftigt im Friedhofsbereich zwei Personen, darunter den im Antrag genannten Herrn M. Dieser wurde am 15. März 1994 als Friedhofsverwalter und Küster eingestellt und damals in die Entgeltgruppe VIII der Anlage 1a zum KAT-NEK eingruppiert. Mit Wirkung vom 1. März 1997 wurde er im Rahmen des Bewährungsaufstiegs in die Entgeltgruppe VII Fallgruppe d der Abteilung 13 der Entgeltordnung zum KAT-NEK höhergruppiert. Bereits 14 Tage später erfolgte eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe VI b. Im Rahmen der Umstellung auf den KAT wurde Herrn M dann zum 1. April 2007 in die Entgeltgruppe K 6 übergeleitet. Im Jahr 2009 beantragte Herr M sodann eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe K 7, die ihm auch gewährt wurde. Den jetzt gestellten Antrag des Herrn M auf eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe K 8 lehnte die Antragstellerin ab. Sie strebt eine korrigierende Rückgruppierung in die Entgeltgruppe K 6 an. Am 8. Februar 2016 beschloss das seinerzeit bestehende Beauftragtengremium der Antragstellerin, dass Herr M nach K 6 rückgruppiert werde, was es mit Schreiben vom 12. Februar 2016 der Beteiligten zu 2. mitteilte und begründete. Die Beteiligte zu 2. lehnte den entsprechenden Antrag der Antragstellerin mit Schreiben vom 24. Februar 2016, bei der Antragstellerin am 26. Februar 2016 eingegangen, ab. Die Beteiligten gehen übereinstimmend davon aus, dass ein Wirtschaftsbetrieb i. S. v. Entgeltgruppe 7 Fallgruppe II Buchst. a) i. V. m. Vorbemerkung Nr. 4 zu Abteilung 4 der Anl. 1 zum KAT bei dem Friedhof der Antragstellerin nicht vorhanden und nicht erforderlich ist.

Die Antragstellerin meint, die Tätigkeit des Herrn M sei in Entgeltgruppe K 6 eingruppiert. Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe K 7 lägen nicht vor. Fallgruppe I der Entgeltgruppe K 7 sei nicht gegeben, weil Herr M, gerade auch in Anbetracht des Beispiels der Gärtnermeisterin, keine gegenüber Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 5 erhebliche gesteigerte Verantwortung habe.

Auch die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe II Buchst. b) seien nicht erfüllt. Der Friedhof habe keine angelegte Fläche von mindestens 5 ha. Der Begriff der angelegten Fläche setze, wie seinerzeit nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu Abteilung 13 des KAT-NEK, voraus, dass sie durch Wegeführung erschlossen sein müsse. Zwar seien Waldwege vorhanden, die aber

im Ruheforst die einzelnen Grabstätten, anders als auf einem Friedhof, nicht erschließen. Dementsprechend beschränkten sich die Pflegearbeiten im Ruheforst auf das Ausheben und Schließen der Urnengrabstätte, das Anbringen der Gedenktafeln und das Abräumen von nicht erlaubtem Grabschmuck. In Anbetracht des Umstandes, dass die Arbeit auf einem herkömmlichen Friedhof nicht im Ansatz vergleichbar und dort vielfältige Pflegearbeiten auf Freiflächen und bei der Infrastruktur (Bänke, Wasseranschlüsse und -becken, Beleuchtung und Friedhofsgebäude) wahrzunehmen seien, sei es gerechtfertigt, eine Reduktion um den Faktor 10 vorzunehmen. Selbst wenn man eine Reduktion lediglich um den Faktor 2 vornähme, wäre nur von einer angelegten Fläche von 3,2 ha und damit weniger als 5 ha auszugehen.

Die Eingruppierung in Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe II Buchst. b) scheitert aber bereits daran, dass Herr M nicht Leiter des Friedhofs sei. Dem weiteren Mitarbeiter gegenüber übe Herr M keine Leitungsfunktion aus. Er sei nicht weisungsbefugt. Die Befugnisse lägen bei dem Beauftragtengremium bzw. nun dem Kirchengemeinderat und würden konkret von seiner Vorsitzenden wahrgenommen. Herr M besitze im Verhältnis zu dem weiteren Mitarbeiter keine Entscheidungsbefugnisse. Ihm seien wiederkehrende Pflege- und Routinearbeiten übertragen. Dass das Beauftragtengremium bzw. seine Vorsitzende nicht stets und ständig auf dem Friedhof anwesend sei und Herr M die Arbeitseinteilung vornehme, stehe dem nicht entgegen, weil es ausreichend sei, wenn, wie hier, generelle Weisungen vorhanden seien, was gerade im Bereich der Hausmeister und Friedhofswärter üblich sei. Der Begriff des Leiters verlange mehr als die Übernahme von Teilen der Verwaltungsaufgaben. Ein Leiter trage die Gesamtverantwortung für den Friedhof, was bei Herrn M nicht der Fall sei. Er stelle auch keine Gebührenbescheide und Rechnungen aus, denn dies geschehe durch die Kirchenkreisverwaltung. Grundlegende Entscheidungen betreffend die Gestaltung des Friedhofs und insbesondere Anschaffungen treffe das Beauftragtengremium bzw. seine Vorsitzende.

Die Antragstellerin beantragt

festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 MVG.EKD zur korrigierenden Rückgruppierung des Mitarbeiters Herrn M in die Entgeltgruppe K 6 KAT nicht vorliegt.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Sie meint, ihr stehe ein Zustimmungsverweigerungsgrund zu, weil Herr M in die Entgeltgruppe K 8 Buchst. b) einzugruppiert sei, jedenfalls aber die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe K 7 erfüllt seien. Der Friedhof verfüge einschließlich des Ruheforstes über eine angelegte Fläche von mindestens 5 ha. Dem Tarifvertrag könne eine Differenzierung zwischen einem Ruheforst und einem herkömmlichen Friedhof nicht entnommen werden und sei auch nicht gewollt gewesen. Jedenfalls die für Bestattungen genutzte Fläche sei angelegte Fläche im Tarifsinne.

Herr M sei auch Leiter des Friedhofs. Ihm seien alle regelmäßigen Arbeitsabläufe übertragen. Er sei für die Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zuständig. Das gesamte Beisetzungsverfahren, die Führung der Angehörigen, die Zuweisung der Grabstellen, die Vertragsausfertigungen, die Gebührenbescheids- und Rechnungserstellung, Erstellung von Verzichtserklärungen betreffend die Grabpflege, die Kommunikation mit der Landwirtschaftskammer und dem Krematorium würden selbstständig und eigenverantwortlich durch Herrn M durchgeführt. Ebenso oblägen ihm die eigenverantwortliche Gestaltung des Friedhofs und die Verantwortung hinsichtlich der Pflegearbeiten. Anweisungen hinsichtlich dieser Tätigkeiten erhalte er von anderer Stelle nicht. Er sei auch dem weiteren Mitarbeiter gegenüber weisungsbefugt. Jedenfalls sei Herr M in Fallgruppe I der Entgeltgruppe 7 einzugruppieren, weil seine umfangreichen Verwaltungsaufgaben eine erheblich gesteigerte Verantwortung gegenüber einer Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 5 darstelle.

Der Antrag auf Zustimmungsersetzung ist am 9. März 2016 bei dem Kirchengericht eingegangen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gemäß § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO in Verbindung mit § 495 ZPO und § 46 Abs. 2 Satz 1, § 80 Abs. 2 Satz 1 ArbGG und § 62 Satz 1 MVG.EKD auf die Schriftsätze der Beteiligten bzw. ihrer Verfahrensbevollmächtigten einschließlich der Anlagen und die gerichtlichen Protokolle verwiesen.

II.

Der Antrag der Dienststellenleitung ist zulässig und begründet.

Es ist gemäß § 60 Abs. 5 Satz 1 i. V. m. § 42 Buchst c) und § 41 MVG.EKG festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 MVG.EKD zur korrigierenden Rückgruppierung des Mitarbeiters Herrn M in die Entgeltgruppe K 6 KAT nicht vorliegt, was zur Folge hat, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt gilt (§ 60 Abs. 5 Satz 2 MVG.EKG).

Ein Grund zur Verweigerung der beantragten Zustimmung besteht insbesondere nicht deshalb, weil die Eingruppierung der Tätigkeiten des Herrn M in die Entgeltgruppe 6 unzutreffend wäre. Die Voraussetzungen einer korrigierenden Rückgruppierung sind erfüllt und die von der Antragstellerin mit ihrem Antrag verfolgte Eingruppierung in Entgeltgruppe K 6 erweist sich nach Auffassung der Kammer als zutreffend. Die Voraussetzungen einer höheren, insbesondere der Entgeltgruppe K 7, sind hingegen nicht erfüllt.

1. Die korrigierende Rückgruppierung ist an sich zulässig.

a) Die Eingruppierung ist – so das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 17. November 2016 – 6 AZR 487/15 – Rn. 46 f., juris), dessen Ausführungen die Kammer folgt – allgemein ein gedanklicher wertender Vorgang, bei dem eine bestimmte Tätigkeit in ein abstraktes

Vergütungsschema eingeordnet wird, indem die dort zu einzelnen Entgeltgruppen aufgestellten abstrakten Merkmale mit den Anforderungen verglichen werden, die die zu bewertende Tätigkeit an den sie ausführenden Arbeitnehmer stellt (BAG, Urteil vom 17. November 2016 – 6 AZR 487/15 –, Rn. 46, juris unter Bezugnahme auf BAG 16. März 2016 – 4 ABR 32/14 – Rn. 23). Ein solches abstraktes Vergütungsschema kann nicht nur in Tarifverträgen vorgesehen sein. Bei einem Verstoß gegen eine tarifliche Vergütungsordnung kann daher u. U. eine Korrektur erfolgen. Bezüglich tariflicher Eingruppierungen ist anerkannt, dass der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich berechtigt ist, eine fehlerhafte, der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht entsprechende tarifliche Eingruppierung zu korrigieren (BAG, Urteil vom 17. November 2016 – 6 AZR 487/15 – Rn. 47, juris unter Bezugnahme auf BAG 4. Juli 2012 – 4 AZR 673/10 – Rn. 19, BAGE 142, 271). Berufet sich der Arbeitnehmer auf die ihm zuvor als maßgebend mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegte Vergütungsgruppe, muss der Arbeitgeber allerdings die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher gewährten Vergütung darlegen und ggf. beweisen (BAG, Urteil vom 17. November 2016 – 6 AZR 487/15 – Rn. 47, juris unter Bezugnahme auf BAG 20. März 2013 – 4 AZR 521/11 – Rn. 18; 15. Juni 2011 – 4 AZR 737/09 – Rn. 29). Dieser Darlegungslast wird genügt, wenn sich aus dessen Vorbringen – einschließlich des unstrittigen Sachverhaltes – ergibt, dass es jedenfalls an einer der tariflichen Voraussetzungen für die mitgeteilte Eingruppierung mangelt (vgl. BAG 4. Juli 2012 – 4 AZR 673/10 – a. a. O.; 7. Mai 2008 – 4 AZR 206/07 – Rn. 27 f. m. w. N.). Die objektive Fehlerhaftigkeit beinhaltet, dass sich der Arbeitgeber insoweit bei der Rechtsanwendung „geirrt“ hat, als er unzutreffende Tatsachen zugrunde gelegt und/oder eine objektiv unzutreffende rechtliche Bewertung vorgenommen hat (vgl. BAG 16. Februar 2000 – 4 AZR 62/99 – zu II 2 b aa (3) der Gründe, BAGE 93, 340). Diese Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung basieren auf der Erkenntnis, dass es sich bei der Eingruppierung nicht um einen konstitutiven rechtsgestaltenden Akt, sondern um einen Akt der Rechtsanwendung verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht handelt (BAG, Urteil vom 17. November 2016 – 6 AZR 487/15 – Rn. 47, juris unter Bezugnahme auf BAG 5. Juni 2014 – 6 AZR 1008/12 – Rn. 12 m. w. N., BAGE 148, 217).

b) Dem Arbeitgeber kann es allerdings im Einzelfall unter besonderen Umständen nach Treu und Glauben verwehrt sein, sich zur Begründung der Rückgruppierung auf eine fehlende Voraussetzung für die bisher gewährte Vergütung zu berufen, wenn für den Arbeitnehmer ein entgegenstehender Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist. Die Annahme einer Verwirkung setzt neben dem Zeitablauf das Vorliegen besonderer, ein schützenswertes Vertrauen begründender Umstände voraus. Dieser hinreichende Vertrauenstatbestand kann durch zusätzliche Umstände begründet werden, die nach der Eingruppierungsmitteilung eingetreten sind (BAG, Urteil vom 17. November 2016 – 6 AZR 487/15 – Rn. 47, juris unter Bezugnahme auf BAG 15. Juni 2011 – 4 AZR 737/09 – Rn. 21 m. w. N.). Ausgehend von diesen Grundsätzen reichen auch längere Zeiträume einer fehlerhaften Eingruppierung für sich genommen nicht aus, um das Entstehen eines Vertrau-

enstatbestands zu begründen (vgl. BAG 26. Januar 2005 – 4 AZR 487/03 – Rn. 51: fünf Jahre; BAG 15. Juni 2011 – 4 AZR 737/09 – Rn. 24: 14 Jahre). Ob besondere Umstände vorliegen, die neben dem Zeitablauf ein schützenswertes Vertrauen begründet haben, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab.

c) Demzufolge ist eine korrigierende Rückgruppierung an sich zulässig. Gesichtspunkte, die sie als einen Verstoß gegen die Grundsätze von Treu und Glauben erscheinen ließen oder die Annahme rechtfertigten, die Antragstellerin habe ihr Recht zur korrigierenden Rückgruppierung verwirkt, sind weder vorgetragen worden noch ersichtlich. Es kann dahinstehen, ob das Zeitmoment gegeben wäre. Denn jedenfalls fehlt es an tatsächlichen Umständen, die den Schluss erlaubten, die Antragstellerin habe sich an die Eingruppierung der Tätigkeit des Herrn M in die Entgeltgruppe 7 in einer Weise binden wollen, dass eine gemessen an den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen richtige Eingruppierung als Verstoß gegen Treu und Glauben angesehen werden müsste.

2. Die auf der Stelle des Herrn M ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe K 7 grundsätzlich nur dann, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung des Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (vgl. § 14 Abs. 2 Unterabs. 2 KAT).

Doch auch dann, wenn die Annahme einer Leitungsfunktion nicht bereits dadurch ausgeschlossen ist, wenn weniger als 50 % der Gesamtarbeitszeit auf sie entfallen, war nach Auffassung der Kammer nicht festzustellen, dass die tariflichen Tätigkeitsmerkmale in Bezug auf die von Herrn M ausübende Tätigkeit erfüllt sind.

Dabei kann dahinstehen, ob für die Entscheidung auf die Fassung des KAT in dem Zeitpunkt, in dem die Antragstellerin bei der Beteiligten zu 2. die Zustimmung zur Eingruppierung beantragte, abzustellen ist (KAT i. d. F. des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 21. Oktober 2014 – KAbI. 2015, S. 120 – im Folgenden: a. F.), auf den Zeitpunkt der Anrufung des Kirchengerichts oder den Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung (KAT i. d. F. des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 1. Februar 2017 – Rundschreiben 4/2014 – im Folgenden: n. F.). Denn sowohl nach a. F. als auch nach n. F. sind die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe K 7 nicht erfüllt.

a) Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe I sind nicht erfüllt.

Es kann nicht festgestellt werden, dass mit der Tätigkeit des Herrn M eine gegenüber einer Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 5 erheblich gesteigerten Verantwortung verbunden ist. Zu Art und Ausmaß der von Herrn M wahrzunehmenden Verantwortung sind von den Beteiligten keine substantiellen Ausführungen gemacht worden, noch ließen sie sich anders als im Wege der Mitwirkungsobliegenheit der Beteiligten (§ 62 Abs. 1 MVG.EKG i. V. m. § 83 Abs. 1 Satz 2 ArbGG) ermitteln. Soweit die Beteiligte zu 2. ausführte, Herr M sei für die Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zuständig, das gesamte Beisetzungsverfahren, die Führung der Angehörigen, die Zuweisung der

Grabstellen, die Vertragsausfertigungen, die Gebührenbescheids- und Rechnungserstellung, Erstellung von Verzichtserklärungen betreffend die Grabpflege, die Kommunikation mit der Landwirtschaftskammer und dem Krematorium würden selbstständig und eigenverantwortlich durch ihn durchgeführt und ebenso oblägen ihm die eigenverantwortliche Gestaltung des Friedhofs und die Verantwortung hinsichtlich der Pflegearbeiten, enthalten diese Ausführungen keine hinreichend substantiierten tatsächlichen Anhaltspunkte dafür, aus welchen konkreten Umständen sie ihre Annahmen herleitet. Denn dass Herr M – beispielhaft – die eigenverantwortliche Gestaltung des Friedhofs und die Verantwortung hinsichtlich der Pflegearbeiten oblägen, bedarf, sofern hieraus die erhebliche gesteigerte Verantwortung hergeleitet werden soll, der genaueren Erläuterung, aus welchen genauen tatsächlichen Umständen sich dies ergibt. In Betracht kämen z. B. der Inhalt einer Stellenbeschreibung, einer Stellenausschreibung, des Arbeitsvertrags oder einer konkreten Weisung der Dienststellenleitung. Auch zeitlich-inhaltlich konkretisierte Situationen, aus denen der Rückschluss auf das Vorliegen dieser Merkmale hätte gezogen werden können, ließen sich nicht ermitteln.

Ferner lässt sich auch nicht das Eingruppierungsbeispiel der „Gärtnermeisterin mit entsprechenden Tätigkeiten“ dafür anführen, die Tätigkeit des Herrn M stelle die in Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe I genannten Anforderungen, denn dass und inwiefern die Tätigkeit des Herrn M der einer „Gärtnermeisterin mit entsprechenden“ – nämlich der erheblich gesteigerten Verantwortung – „Tätigkeiten“ entspreche, ist nicht dargetan und auch nicht zu erkennen.

b) Auch die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe II Buchst. a) und b) KAT a. F. sowie Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe II Buchst. a) KAT n. F. sind nicht erfüllt.

An den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe II Buchst. a) KAT a. F. fehlt es bereits deshalb, weil die Beteiligten übereinstimmend davon ausgehen, dass ein Wirtschaftsbetrieb i. S. der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe II Buchst. a) i. V. m. Vorbemerkung Nr. 4 zu Abteilung 4 der Anl. 1 zum KAT bei dem Friedhof der Antragstellerin nicht vorhanden und nicht erforderlich ist.

Unabhängig davon ist Herr M nach dem Dafürhalten der Kammer nicht Leiter des Friedhofs der Antragstellerin.

(1) Seine Tätigkeit erfüllt nicht die Voraussetzungen, die nach Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe II Buchst. a) und b) KAT a. F. an die Eigenschaft des Leiters zu stellen sind.

Zur Eigenschaft des Leiters gehört die Verantwortung für den Friedhofsbetrieb, die Weisungsbefugnis gegenüber anderen auf dem Friedhof beschäftigten Personen, eine Befugnis zur Entscheidung über die Verwendung sächlicher Mittel und, ggf. im Rahmen der Beschlüsse des Beauftragtengremiums, über die Gestaltung des Friedhofs. Die Kammer folgt der Antragstellerin auch darin, der Begriff des Leiters verlange mehr als die Übernahme von Teilen der Verwaltungsaufgaben.

Gemessen daran konnten genügende tatsächliche Umstände, die den Schluss darauf zulassen, Herr M sei Leiter des Friedhofs der Antragstellerin, unter Berücksichtigung der Mitwirkungsobliegenheit der Beteiligten – insbesondere nach expliziter und ausführlicher Erörterung auch dieses rechtlichen Gesichtspunktes in den mündlichen Verhandlungen – nicht ermittelt werden. Dass Herrn M, wie die Beteiligte zu 2. ausführt, „alle regelmäßigen Arbeitsabläufe übertragen“ worden seien, deutet mehr auf die Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit seiner Tätigkeit hin und spricht eher gegen eine Leitungsfunktion. Dass er, wie die Beteiligte zu 2. weiter ausführt, für die Planung, Organisation, Anweisung, Koordination und Kontrolle zuständig sei, entbehrt der Begründung anhand konkreter tatsächlicher Umstände. Denn woraus seine Zuständigkeit beispielsweise für die „Planung“ folgt und worauf sie bezogen ist, lässt sich den allgemein gehaltenen Behauptungen nicht entnehmen. Auch soweit sich die Beteiligte zu 2. darauf stützt, das gesamte Beisetzungsverfahren, die Führung der Angehörigen, die Zuweisung der Grabstellen, die Vertragsaufertigungen, die Gebührenbescheids- und Rechnungserstellung, Erstellung von Verzichtserklärungen betreffend die Grabpflege, die Kommunikation mit der Landwirtschaftskammer und dem Krematorium würden selbständig und eigenverantwortlich durch Herrn M durchgeführt, bleibt ihr Vortrag ohne die genügende tatsächliche Substanz. Da der Antragstellerin nicht abverlangt werden kann, das Nichtvorhandensein von Umständen weiter auszuführen als durch das Bestreiten und – nach dem substantiierten Vortrag der Beteiligten zu 2. – ggf. den widerlegenden Beweis, oblag es der Beteiligten zu 2., zunächst darzustellen, aus welchen Umständen sich diese Tätigkeiten, u. U. beispielhaft, ergeben. Doch auch nachdem die Antragstellerin entgegnet hatte, nicht Herr M, sondern die Kirchenkreisverwaltung stelle die Gebührenbescheide und Rechnungen aus, und grundlegende Entscheidungen betreffend die Gestaltung des Friedhofs und insbesondere Anschaffungen treffe das Beauftragtengremium bzw. seine Vorsitzende, zeigte die Beteiligte zu 2. keine Tatsachen auf, aus denen sich anderes ergäbe. Auch ihr Vortrag, Herrn M oblägen die eigenverantwortliche Gestaltung des Friedhofs und die Verantwortung hinsichtlich der Pflegearbeiten, bleibt der Vortrag ohne Substanz. Dass er von anderer Stelle keine Anweisungen hinsichtlich dieser Tätigkeiten erhalte, stellte die Antragstellerin in Abrede und entgegnete, es handele sich um generelle Weisungen, weshalb unschädlich sei, dass das Beauftragtengremium bzw. seine Vorsitzende nicht stets und ständig auf dem Friedhof anwesend sei. Schließlich vermochte sich die Kammer auch nicht davon zu überzeugen, dass Herr M dem weiteren Mitarbeiter gegenüber weisungsbefugt sei. Ebenso wie die Begriffe der Zuständigkeit und Verantwortung lässt sich auch das Vorliegen einer Weisungsbefugnis nur durch Darstellung substantieller Einzeltatsachen feststellen. In Betracht kommen der Inhalt einer Stellenbeschreibung, u. U. einer Stellenausschreibung sowie des Arbeitsvertrags oder eines konkreten Übertragungsaktes im Verlauf des Arbeitsverhältnisses. Aus welchen tatsächlichen Umständen die Beteiligte zu 2. jedoch die Annahme herleitet, Herr M sei die Weisungsbefugnis über den weiteren Mitarbeiter übertragen worden, konnte nicht festgestellt werden. Zur Annahme einer Weisungsbefugnis genügte

es auch nicht, dass Herr M den weiteren Mitarbeiter etwa anleitet. Die arbeitsrechtliche Weisungsbefugnis begründet die Befugnis des Arbeitgebers – ggf. durch seine Arbeitnehmer – gegenüber einem Arbeitnehmer verbindlich zu bestimmen, zu welcher Zeit und an welchem Ort er seine Arbeitspflicht zu erfüllen habe. Eine solche Weisungsbefugnis lässt sich nicht schon dann bejahen, wenn von zwei Arbeitnehmern einer darüber entscheidet, wie die zu verrichtende Arbeit aufgeteilt und in welcher zeitlichen Reihenfolge sie verrichtet wird. Dass die Befugnis des Herrn M darüber hinaus gehe, welchen Umfang sie habe und woraus sich dies ergebe, lässt sich dem Vortrag der Beteiligten nicht entnehmen. Auch insoweit hätte es der Beteiligten zu 2. oblegen darzustellen, worin die Grundlage der behaupteten Weisungsbefugnis des Herrn M – z. B. Stellenbeschreibung, Arbeitsvertrag, Übertragungsakt – zu finden sein soll. Schließlich begründet auch der Umstand, dass Herr M – u. U. „umfanglich“, wie die Beteiligte zu 2. vorträgt – Verwaltungsaufgaben ausgeführt habe, für sich genommen nicht die Annahme, er sei Leiter des Friedhofs der Antragstellerin, denn das Ausführen von Verwaltungsaufgaben ist kein hinreichendes Kriterium für eine Leitungsfunktion.

Leiter im Sinne der Tätigkeitsmerkmale nach Entgeltgruppe 7 Fallgruppe II Buchst. a) KAT n. F. ist Herr M bereits deshalb nicht, weil dies gemäß Vorbemerkung Nr. 4 zu Abteilung 4 der Entgeltordnung die „organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Verantwortung auf dem Friedhof“ sowie die in den Punkten 4.1 bis 4.4 aufgeführten weiteren „unverzichtbaren Tätigkeiten“ voraussetzt. Allerdings behauptete auch die Beteiligte zu 2. nicht, Herrn M obliege etwa die Aufstellung eines Wirtschafts- oder Haushaltsplans (4.1), die Aufstellung einer prüffähigen Jahresrechnung mit Gewinn- und Verlustrechnung (4.2) oder etwa Kostenrechnung und Wirtschaftlichkeitsvergleiche (4.3).

c) Auch ist die Tätigkeit nicht der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe II Buchst. b) KAT n. F. zugeordnet.

Die Tätigkeit des Herrn M lässt sich nicht als die einer Gärtnermeisterin mit Vorarbeiterfunktion (wenngleich ohne Ausbilderfunktion) einordnen. Dass die ihm übertragene Tätigkeit diese Anforderungen erfülle, ist, obwohl sich gerade die Beteiligte zu 2. auf die n. F. der Entgeltgruppe 7 des KAT bezog, weder dargestellt worden noch erkennbar. Da sowohl Fallgruppe II Buchst. a) als auch Fallgruppe II Buchst. b) derselben Entgeltgruppe zugeordnet sind, ist anzunehmen, dass die Anforderungen, die an beide zu stellen sind, einander im Wesentlichen entsprechen. Folglich wird eine der Leitung eines mindestens 2 ha großen Friedhofs entsprechende Wertigkeit auch bei Fallgruppe II Buchst. b) KAT n. F. zu fordern sein.

d) Schließlich sind – wobei wiederum offen bleibt, ob diese Fassung des KAT auf den hier zu entscheidenden Fall anzuwenden ist – auch die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe II Buchst. c) KAT n. F. nicht erfüllt. Wie sich aus den Ausführungen zu II 2 b der Gründe, auf die zur weiteren Begründung verwiesen wird, ergibt, vermochte die Kammer nicht festzustellen, dass eine „angeordnete Weisungsbefugnis“ als „unverzicht-

bare“ Voraussetzung für die Eingruppierung nach dieser Fallgruppe vorliegt. Dies gilt erst recht in Anbetracht der hohen Anforderungen an die ebenfalls der Entgeltgruppe 7 zugeordneten Fallgruppe der Leitung eines Friedhofs mit mindestens 2 ha Fallgruppe II Buchst. a) i. V. m. Vorbemerkung Nr. 4 zu Abteilung 4.

Dr. Stelljes (Vorsitzender Richter)

Morell (Richter)

Nadler (Richter)