

<b>Kirchengericht:</b>	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
<b>Entscheidungsform:</b>	Beschluss (rechtskräftig)
<b>Datum:</b>	10.04.2008
<b>Aktenzeichen:</b>	3 KG 30/2007
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	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
<b>Vorinstanzen:</b>	keine

#### **Leitsatz:**

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

#### **Tenor:**

Der Antrag, festzustellen, dass für die Antragsgegnerin kein Grund gemäß § 41 MVG-EKD zur Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung von Frau M in die Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der Entgeltordnung Anlage 1 zum kirchlichen Arbeitnehmerrentarivvertrag (§ 14) vorlag, wird zurückgewiesen.

**Gründe:****I.**

1. Die Beteiligten streiten um die Eingruppierung einer Mitarbeiterin.

Frau M ist seit dem 1. April 1999 beim Antragsteller beschäftigt. Zunächst war sie als Raumpflegerin im Jugendpfarramt mit 5,83 Wochenstunden beschäftigt. Mit Wirkung vom 1. März 2000 wurde sie mit 6 Wochenstunden und einer Bezahlung von 330,-- DM monatlich beschäftigt. Mit Wirkung zum 1. Januar 2002 wurde sie weiterhin als Raumpflegerin im Jugendpfarramt mit 5,38 Wochenstunden beschäftigt. Gemäß § 5 des Arbeitsvertrages vom 16. Januar 2003 wurde Frau M in die Lohngruppe 1 (Fallgruppe a der Anlage 1 zum KArbT-NEK) eingruppiert (§ 22 Absatz 3 KArbT-NEK). Mit Wirkung vom 1. Januar 2004 wurde Frau M weiterhin als Reinigungskraft in der Kirchenkreisverwaltung mit 9,57 Wochenstunden und einem monatlichen Bruttolohn von 324,96 Euro beschäftigt. Seit dem 15. März 2006 wird sie als Mitarbeiterin im Catering zur Vor- und Nachbearbeitung von Veranstaltungen und Sitzungen in der Kirchenkreisverwaltung beschäftigt, und zwar zunächst mit 9,57 und durch Umstellung vom KAT-NEK zum KAT mit 9,69 Wochenstunden. Vor der Tarifumstellung war sie in Lohngruppe 1, Fallgruppe a der Anlage 1 KArbT-NEK eingruppiert.

Nach der Darstellung der Antragstellerin wurde Frau M als Mitarbeiterin im Catering nach einer kurzen Einweisung mit folgenden Aufgaben betraut:

- Tägliche Einsichtnahme in die Tagungslisten, die in der Telefonzentrale ausliegen. Den dortigen Eintragungen entsprechend sind die Sitzungsräume vorzubereiten, d. h. Getränke, Lebensmittel, Geschirr und ggf. Medien (Beamer, Overhead-Projektor) bereitzustellen (40 %).
- Nach den Veranstaltungen muss aufgeräumt werden, d. h. das Leergut ist in die vorgesehene Stelle zu verbringen, der Abwasch ist zu erledigen und Reste sind zu entsorgen (40 %).
- Zudem Vor- bzw. Nachbereiten von Veranstaltungen außerhalb der Kirchenkreisverwaltung nach Anweisung durch die Sachgebietsleitung (5 %).
- Dienstbesprechungen: Teilnahme an regelmäßigen Dienstbesprechungen mit der Sachgebietsleitung (5 %).

Im Rahmen einer Krankheits- und Urlaubsvertretung hat sie die weiteren folgenden Aufgaben:

- Erledigung von Einkäufen und Bestellungen für den Tagungs- und Sitzungsdienst (5 %).

- Überprüfung des Inventars, Wartung und Pflege der Maschinen, Küchengeräte, Tischwäsche und Handtücher (5 %).

Die Antragstellerin verweist im Übrigen auf die Stellenbeschreibung.

Im Zuge des Überleitungsverfahrens in den KAT wurde die Beteiligte Anfang April 2007 über die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin M informiert und um Zustimmung zur Eingruppierung in die neue Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der Entgeltordnung gebeten. Mit Schreiben vom 17. April 2007 beantragte die Beteiligte die Erörterung zur Eingruppierung gemäß § 38 Absatz 2 MVG-EKD.

Nach einem ersten Erörterungsgespräch am 9. Mai 2007 war vereinbart worden, dass eine weitere Erörterung notwendig sei. Zur Vorbereitung eines weiteren Erörterungsgesprächs legte die Antragstellerin eine Stellungnahme zum Überleitungsbogen der Mitarbeiterin M vor. Am 18. Juni 2007 fand das zweite und letzte Erörterungsgespräch in dieser Angelegenheit statt. Die Beteiligten konnten sich nicht auf eine Eingruppierung von Frau M einigen. Die Beteiligte ist der Ansicht, dass Frau M in die Entgeltgruppe K 3 einzugruppieren sei. Die Antragstellerin ist der Ansicht, dass K 1 die richtige Eingruppierung darstellt.

Die Antragstellerin beantragt,

festzustellen, dass für die Antragsgegnerin kein Grund gemäß § 41 MVG-EKD zur Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung von Frau M in die Entgeltgruppe 1 der Abteilung 1 der Entgeltordnung, Anlage 1 zum kirchlichen Arbeitnehmerinnenvertrag (§ 14) vorlag.

Die Beteiligte beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Beteiligte ist der Meinung, sie habe die beantragte Eingruppierung in die Entgeltgruppe K 1 berechnigt abgelehnt, weil Frau M mit ihren übertragenen Tätigkeiten jedenfalls die Voraussetzungen der Entgeltgruppe erfüllt. Sie bedürfe jedenfalls für ihre Tätigkeiten einer Einarbeitung, wie sie in Entgeltgruppe K 2 vorgesehen ist.

Die Tätigkeiten von Frau M stellt die Beteiligte wie folgt dar:

Frau M ist zuständig für den Bereich Catering in der Kirchenkreisverwaltung. Aus der Stellenbeschreibung ergibt sich, dass dies die Vor- und Nachbereitung von Sitzungen in der Kirchenkreisverwaltung umfasst. Hierfür hat sie die Tagungslisten selbstständig zu studieren und die Sitzungsräume entsprechend vorzubereiten. Die Beteiligte bezieht sich auf ein Konvolut von Tagungslisten, aus dem sich ergäbe, dass dort nur Veranstaltungen benannt werden, aber nur vereinzelt Vorgaben über die Art der Versorgung der Teilnehmer gemacht werden. Frau M müsse aus den relativ rudimentären Angaben dann ein Veranstaltungsszenario entwerfen, sich also überlegen, wie die Tische und Stühle zu stehen haben, welche und wie viele Getränke bereitgestellt werden müssen und ob zusätzlich Spei-

sen bereitzustellen sind. Dies alles müsse sie dann selbst vor- und zubereiten, Tische eindecken und ggf. mit Tischschmuck versehen. Bei angeliefertem Essen müsse sie dieses entgegennehmen, warm halten und ggf. die Teilnehmer bedienen.

Im Anschluss an die Veranstaltungen müsse sie alles zurückräumen, Geschirr, Kannen, Flaschen und Reste abräumen, Geschirr in der Spülmaschine waschen und anschließend verstauen und Essensreste auf Lagerfähigkeit prüfen und ggf. entsprechend einlagern. Darüber hinaus sei sie für den stets ordnungsgemäßen Zustand der Küche verantwortlich und habe im Urlaubs- und Krankheitsvertretungsfall den Einkauf von Kaffee, Tee, Kaltgetränken, Keksen und Reinigungsmitteln je nach Erforderlichkeit wahrzunehmen. Hierfür stehe ihr eine Vorschusskasse zur Verfügung, über die sie buchhalten und die sie abrechnen müsse.

Diese Tätigkeiten könnten nicht nach einmaliger Einweisung vorgenommen werden; vielmehr bedürfe es einer Einarbeitung. Die Stelleninhaberin müsse erlernen, welche Nutzergruppe welche Bedarfe habe, müsse lernen, wie viel jeweils an Tee, Kaffee und Kaltgetränken benötigt wird, was für Kekse und in welchen Portionen diese bereitzustellen seien, welches Geschirr jeweils verwendet werden solle und welche Stühle und Tische wie zu stellen sind.

## II.

Der Antrag war zulässig, aber unbegründet.

In den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung gemäß § 42 lit. c) MVG-EKD darf die Zustimmung von der Mitarbeitervertretung gemäß § 41 Absatz 1 lit. a) MVG-EKD nur verweigert werden, wenn die beabsichtigte Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift oder sonstige bindende Bestimmung verstößt. Ein solcher Verstoß liegt nach Meinung der Kammer vor, weil die Antragstellerin beabsichtigt, Frau M als Mitarbeiterin im Catering in die Entgeltgruppe K 1 der Abteilung 1 der seit dem 1. April 2007 geltenden Entgeltordnung (Anlage 1 zum KAT) einzugruppieren.

Gemäß § 14 Absatz 1 KAT richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiter nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung. Die Mitarbeiter werden in diejenige Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte, von ihnen nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht, § 14 Absatz 2 KAT. Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht immer dann 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 zusammen zu beurteilen. Arbeitsvorgänge sind gemäß § 14 Absatz 2 Unterabsatz 3 KAT Arbeitsleistungen und Zusammenhangsarbeiten, die - bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin - zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

Die Kammer geht nach der eingehenden mündlichen Verhandlung vom 10. April 2008 davon aus, dass für die Tätigkeiten von Frau M nicht lediglich eine einfache „Einweisung“, sondern eine „Einarbeitung“ erforderlich ist. Die Kammer folgt insoweit der Definition des Kirchengerichts der NEK in der Entscheidung vom 8. November 2007 (Az. 34/2007), in der die Begrifflichkeit richtig dargestellt wird:

„...Aus dem Zusammenhang beider Entgeltgruppen (K 1 und K 2) folgt, dass die Einarbeitung ein deutliches Mehr an Unterweisung der Arbeitnehmerin gegenüber der Einweisung erfordert, die 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.“

Diese Anforderungen an eine Einarbeitung werden mit den übertragenen Tätigkeiten erfüllt. Es ist eine über eine gewisse Zeit andauernde Begleitung der Arbeitnehmerin erforderlich, in der ihr die einzelnen Arbeitsschritte vorgegeben werden, in der sie in den Arbeitsrhythmus eingeführt wird, in die sinnvolle Abfolge von Tätigkeiten und die Beachtung der Anforderungen der Saalnutzer. Die Komplexität der Aufgabe, Veranstaltungen – auch parallel stattfindenden Veranstaltungen – einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, bedarf eines erheblichen Lernprozesses, der sich deutlich von einer eher mechanischen Abarbeitung eines vorgegebenen Bestuhlungs- und Getränkebestückungsplans abhebt. Die Kammer folgt insoweit nach ausführlicher Diskussion während der Kammersitzung den insoweit schlagenden Argumenten der Mitarbeitervertretung. Es ist nach Auffassung der Kammer das Kriterium erfüllt, dass die Tätigkeit von Frau M ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erfordert. Dieses ist nicht durch einfache Einweisung getan.

Es war nach allem wie geschehen zu entscheiden.

gez. Faust

(Vorsitzender Richter)

