

Kirchliches Arbeitsgericht
beim Erzb. Offizialat Freiburg

Aktenzeichen: M 3/2016
(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 4. April 2017

(Balle)
Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kath. Kirchengemeinde [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

-Klägerin-

Prozessbevollmächtigte: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

gegen

Mitarbeitervertretung der Kath. Kirchengemeinde [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Beklagte-

Prozessbevollmächtigter: [REDACTED]
[REDACTED]

**wegen Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED]
[REDACTED] gemäß § 33 Abs. 4 MAVO i. V. m. § 2 Abs 2 KAGO**

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch die Vorsitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Böckenförde-Wunderlich und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Müller und Schwarz aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19.12.2016

für Recht erkannt:

1. Die Zustimmung der MAV gemäß § 33 Abs. 4 MAVO zur Eingruppierung von [REDACTED] in die Entgeltgruppe 1 Stufe 2 der Anlage 1 zur AVO wird ersetzt.
2. Die Auslagen der Beklagten hat die Klägerin zu tragen.
3. Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung einer neu eingestellten Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1 der Anlage 1 zur Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO).

Die Klägerin betreibt unter anderem die Jugendhilfeeinrichtung [REDACTED] und suchte dafür eine Unterstützungskraft im Bereich der Hauswirtschaft. Am 18.12.2015 stellte sich [REDACTED], die über eine dreijährige Ausbildung zur Hauswirtschaftshelferin verfügt, bei der Beklagten vor und unterschrieb noch am selben Tag den Arbeitsvertrag. Mit Schreiben vom 18.12.2015 beantragte die Klägerin bei der Beklagten die Zustimmung zur Eingruppierung von [REDACTED] in die Entgeltgruppe 1 Stufe 2 der Anlage 1 zur AVO. Die Parteien einigten sich innerhalb der Wochenfrist des § 31 Absatz 2 MAVO auf eine Fristverlängerung zur Stellungnahme. Am 21.12.2015 erhielt [REDACTED] eine vierstündige Einarbeitung in ihren neuen Tätigkeitsbereich sowie den

Zeit- und Arbeitsplan am Wochenende, in dem ihre einzelnen Tätigkeiten aufgeführt waren. Am 24. und 25. Dezember 2015 arbeitete [REDACTED] bereits komplett alleine.

Mit Email vom 28.12.2015 verweigerte die Mitarbeitervertretung (MAV) die Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 Stufe 2 mit der Begründung, dass [REDACTED] gemäß der Arbeitsvertragsordnung der Erzdiözese Freiburg (AVO) einen Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 habe. Die Einigungsverhandlungen zwischen den Parteien fanden im Rahmen eines persönlichen Gesprächs am 15.02. und ergänzend in einem Telefonat am 04.03.2016 statt. Die Klägerin stellte im Rahmen des Einigungsgesprächs als Kompromissvorschlag eine Zulage gemäß § 21 Absatz 5 AVO in Aussicht, wollte jedoch an der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 festhalten, während die Beklagte mit Email vom 07.03.2016 ausführte, dass die Zustimmung zur Eingruppierung von [REDACTED] weiterhin verweigert würde.

Die Arbeitsverträge der Mitarbeiterin wurden jeweils verlängert, das Beschäftigungsverhältnis steht bis zum jetzigen Zeitpunkt fort.

Mit ihrer am 31.08.2016 beim kirchlichen Arbeitsgericht Freiburg eingegangenen und der Beklagten am 02.09.2016 übermittelten Klage verlangt die Klägerin die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von [REDACTED].

Die Klägerin ist der Ansicht, dass [REDACTED] überwiegend einfachste Tätigkeiten wie beispielsweise das Eindecken der Tische und das Befüllen der Spülmaschine ausübe. Die Tätigkeiten seien im Zeit- und Arbeitsplan ausführlich beschrieben und eine über eine kurze Einweisung hinausgehende Einarbeitung sei nicht erforderlich. Lediglich ein Bruchteil der Tätigkeiten sei gemäß dem Hygieneplan der Einrichtung durchzuführen. Die Tätigkeiten, die vorzunehmen seien, seien nach dem aufgestellten Plan abzuarbeiten und [REDACTED] habe bereits nach der kurzen Einweisung am 21.12.2015 alleine arbeiten können. Selbst wenn auch einfache Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 2 ausgeübt würden, erreichen diese jedoch nicht den Grad von mehr als 50 %. Dies lasse sich anhand des Plans sowie der dort angegebenen Zeiten nachvollziehen. Eine Selbstständigkeit sei nicht erforderlich, so gebe es hinsichtlich der Anpassung im Hinblick auf die Personenzahl sowohl für das Frühstück als auch das Abendessen genaue Verteilerschlüssel. Eine selbstständige Entscheidung, wer wieviel zu bekommen habe, finde nicht statt.

Die Klägerin hat beantragt,

die Zustimmung der MAV gemäß § 33 Absatz 4 MAVO zur Eingruppierung von [REDACTED] zu ersetzen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Mitarbeiterin [REDACTED] in die Entgeltgruppe EG 2 hätte eingruppiert werden müssen, da sich die von ihr ausgeführten Tätigkeiten hinsichtlich der Anforderungen gegenüber den einfachsten Tätigkeiten weit herausheben würden. Der Einsatz von [REDACTED] am 24. und 25. 12. sei nur deswegen möglich gewesen, da diese eine dreijährige Ausbildung zur Hauswirtschaftshelferin und zusätzliche berufliche Vorkenntnisse besitze. Dennoch habe sie am 24.12. mehrfach Rücksprache mit Frau [REDACTED] halten müssen sowie am 26.12. eine weitere Einweisung von dieser erhalten.

Sie sei an den Wochenenden grundsätzlich alleine im Dienst und daher auch eine zusätzliche Ansprechpartnerin für die pädagogischen Fachkräfte. Daneben sei sie für die Einhaltung der allgemeinen Küchenhygiene zuständig und setze dabei die HACCP-Richtlinien um. Zudem treffe sie Entscheidungen in Bezug auf Qualität und Quantität der angebotenen Lebensmittel und Sorge für eine reibungslose Essensanlieferung des Caterers sowie eine gesicherte Temperaturkontrolle. Sie richte auch das Abendessen für eine wechselnde Anzahl an Kunden. Ihre Aufgabe sei es, alle im Zeit- und Arbeitsplan abgebildeten Dienste eigenverantwortlich zu erledigen. Dies würde eine hohe Selbstständigkeit erfordern und hätte einer intensiven Einweisung und Anlernphase bedurft. So würden beim Wochenenddienst die Temperaturen des Mittagessens nicht vom Caterer, sondern von der Mitarbeiterin geprüft und das Essen bei Bedarf für den Fall, dass die Temperatur nicht erreicht sein sollte, noch entsprechend erwärmt. Schließlich habe sie den Essenswagen eine Stunde vorher bereitzustellen und darauf zu achten, dass die Kühlkette nicht unterbrochen werde. Daneben gehe es um die Beachtung der Reinigungsvorschriften. Dabei sei bei den Tischen auf Desinfektion zu achten, der Boden und die Oberfläche seien nach Arbeitsende entsprechend zu reinigen und der Müll sei zu entsorgen. Darüber hinaus habe die Mitarbeiterin selbstständige Ermessensaufgaben, insbesondere was die Herrichtung des Essens für die Personenanzahl angehe. Es gehöre ebenfalls zu ihren Aufgaben, für jemanden, der nicht zum Essen in den Speisesaal

kommen könne, das Essen auf das Zimmer hoch zu bringen oder es zurückzustellen. Der Wochenendarbeitsplatz von [REDACTED] erfordere insgesamt ein hohes Maß an Selbstständigkeit, insbesondere seien vielfältige Entscheidungen zu treffen.

Hinsichtlich des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst der Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, sowie auf das Sitzungsprotokoll verwiesen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist zulässig und in der Sache auch begründet. Die Beklagte hat die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin [REDACTED] in die Entgeltgruppe 1 der Anlage 1 zur AVO zu Unrecht verweigert. [REDACTED] ist in die Vergütungsgruppe EG 1 Stufe 2 einzugruppieren. Daher ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung gemäß § 33 Absatz 4 MAVO durch das Kirchliche Arbeitsgericht zu ersetzen.

2. Nach Teil B der Anlage 1 zur AVO werden in die Entgeltgruppe 1 Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten und in die Entgeltgruppe 2 Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten eingruppiert. Entsprechend Teil D der Anlage, der Anmerkungen im Sinne von Ergänzungen und Erläuterungen zu den einzelnen Entgeltgruppen enthält, werden folgende Ergänzungen zu der Entgeltgruppe 1 und 2 gemacht.
Entgeltgruppe 1: einfachste Tätigkeiten üben zum Beispiel aus
 - Essens- und Getränkeausgeber,
 - Garderobenpersonal,
 - Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,
 - Wärter von Bedürfnisanstalten,
 - Servierer und
 - Hausarbeiter und Hausgehilfen.

Bei der Entgeltgruppe 2 gibt es folgende Erläuterung:

Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsläufe als solche erforderlich sind.

3. Unter Berücksichtigung dieser Ausführungen geht das Gericht davon aus, dass die Tätigkeiten der Mitarbeiterin [REDACTED], so wie sie sich aus dem Zeit- und Arbeitsplan am Wochenende ergeben, der Entgeltgruppe 1 zuzuordnen sind.
 - a) Die allgemeinen Merkmale einer Vergütungsgruppe sind nach der Rechtsprechung grundsätzlich erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausübt, die als Regel-, Richt- oder Tätigkeitsbeispiel zu dieser Vergütungsgruppe genannt ist (vgl. dazu Bundesarbeitsgericht Beschluss vom 28.01.2009 – 4 ABR 92/07).
 - b) Bei dem Begriff der einfachsten Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1 handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Dessen Bestimmung hat von den Maßstäben der Beispieltatbestände der Entgeltgruppe, so wie sie in den Anmerkungen in Teil D der Anlage 1 zur AVO enthalten sind, zu erfolgen. Mit den Tätigkeitsbeispielen werden Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs vorgegeben. Die verschiedenen Beispiele zeigen auf, welchen Schwierigkeitsgrad die Verordnungsgeber der von ihnen geregelten einfachsten Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 1 der AVO zuweisen.
 - c) Bei der Prüfung, ob eine einfachste Tätigkeit vorliegt, ist eine Gesamtbeurteilung der ausgeübten Tätigkeit des Beschäftigten erforderlich. Der Begriff der einfachsten Tätigkeit ermöglicht seinem Wortlaut nach nicht unmittelbar eine eindeutige Abgrenzung zu einfachen Tätigkeiten. Schon das Adjektiv „einfach“ bedeutet „ohne Schwierigkeiten, leicht verständlich, unkompliziert“. Eine einfache Aufgabe ist eine ohne Mühe lösbare, unkomplizierte, leicht

verständliche und nicht schwierige Aufgabe. Dem Wortsinn nach ist daher eine einfachste Tätigkeit als besonders einfache Tätigkeit zu verstehen. Einfachste Tätigkeiten sollten mithin noch einfacher sein als einfache Tätigkeiten. Da bereits einfache Tätigkeiten den Anmerkungen zufolge regelmäßig keine Vor- oder Ausbildung erfordern, hat dies umso mehr für einfachste Tätigkeiten zu gelten. Unter solchen sind dabei insbesondere un- und angelernte Tätigkeiten zu verstehen. Eine eingehende fachliche Einarbeitung darf nicht erforderlich sein, vielmehr muss eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase in die übernommenen Aufgaben genügen. Dies wird deutlich durch die Erläuterungen zu den einzelnen Entgeltgruppen. Eine Einarbeitungszeit von einem oder auch bis zu maximal zwei Tagen führt noch nicht dazu, dass nicht mehr von einer einfachsten Tätigkeit ausgegangen werden kann. Selbst eine einfachste Tätigkeit bedarf zumindestens einer kurzen Anlernphase im Sinne einer Einweisung. Bei einfachsten Tätigkeiten handelt es sich im Wesentlichen um gleichförmige und gleichartige, gleichsam mechanisch durchzuführenden Tätigkeiten, deren Verrichtung keine nennenswerten eigenen Überlegungen erfordert. Anders verhält es sich dann, wenn dem Beschäftigten im Rahmen der Aufgaben ein eigenständiger, nicht gänzlich unbedeutender Entscheidungs- oder Verantwortungsbereich übertragen wurde. Auch kann der Umstand von Bedeutung sein, dass es im Einzelfall zur Durchführung der übertragenen Tätigkeit regelmäßig einer Abstimmung mit anderen Personen wie Beschäftigten oder Kunden bedarf (vgl. dazu Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.01.2009 – 4 ABR 92/07).

- d) Bei Heranziehung der genannten Kriterien und Maßstäbe ist bei den von der Mitarbeiterin [REDACTED] auszuübenden Tätigkeiten von einfachsten Tätigkeiten auszugehen. Jedenfalls erreichen die über die einfachsten Tätigkeiten hinausgehenden Arbeiten nicht einen Anteil von mehr als 50 %. Wie sich den Erläuterungen in Teil B der Anlage 1 zur AVO entnehmen lässt, gehören zu den einfachsten Tätigkeiten die Essensausgabe sowie das Spülen, Gemüseputzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ebenso wie das Servieren. Betrachtet man unter dieser Vorgabe den für [REDACTED] maßgeblichen Zeit- und Arbeitsplan am Wochenende, ergibt sich jedenfalls, dass ein überwiegender Teil der Tätigkeiten der Mitarbeiterin zu den ein-

fachsten Tätigkeiten gehört. So beinhaltet die Zeitspanne von 10.00 bis 10.30 Uhr lediglich mechanische Tätigkeiten, die keine besonderen Kenntnisse erfordern. Sobald man mit dem Ablauf vertraut ist und weiß, wo sich die Sachen befinden, lassen sich diese Arbeiten entsprechend der in dem Plan enthaltenen Anweisung ausführen. Hinsichtlich der Tätigkeiten zwischen 10.30 und 11.00 Uhr wäre möglicherweise ein Zeitaufwand von 15 Minuten für einfache Tätigkeiten in Ansatz zu bringen. Dies betrifft die Temperaturkontrolle, die am Wochenende erforderlich ist und dann entsprechend der vorgegebenen Werte zu einem Nacherwärmen des Essens führen kann. Die anderen in diesem Zeitabschnitt auszuführenden Tätigkeiten, wie Deckel oder leere Behälter schließen sowie passendes Ausgabebesteck dazulegen und das Frühstücksgeschirr spülen, sind dagegen als einfachste Tätigkeiten zu bewerten. Ebenso handelt es sich um einfachste Tätigkeiten, wenn es darum geht, Tische einzudecken oder Geschirr im Esszimmer einzuräumen. Desweiteren sind auch für das Einfüllen von Wasser in Kaffeemaschinen sowie das Schieben der Wärmewägen ins Esszimmer keine besonderen Kenntnisse erforderlich. Ebenso bedarf die Vorbereitung des Abendessens, also das Anrichten der Wurstplatte, der Käseplatte, der Butter, des Aufstrichs und der Geflügelwurst und eventuell etwas frisches Gemüse und Obst bereit zu stellen keiner besonderen Einarbeitung oder vertiefter Kenntnisse. Der Zeitabschnitt von 11.30 bis 12.30 Uhr erfordert ein Arbeiten nach einem Plan. Gleiches gilt für das Aufräumen und Eindecken des Abendessens sowie das Bereitstellen des vorbereitenden Abendessens. Es ist genau angegeben, wie viel Milch, Kaba und Saft in den Kühlschrank im Esszimmer zu stellen ist. Bei den von 13.30 bis 14.00 Uhr auszuübenden Tätigkeiten ist zuzugeben, dass das Desinfizieren und Reinigen der Oberfläche ebenso wie das Abpumpen und Reinigen der Spülmaschine umfangreichere Kenntnisse erfordert, weshalb 20 Minuten als einfache Tätigkeiten zu qualifizieren sind. Daneben sind ebenfalls für die im Einzelfall erforderlichen Reaktionen auf Sonderwünsche oder Zwischenfälle, die die Mitarbeiterin dann zu bearbeiten hat, wenn Bewohner nicht zum Essen kommen können oder mehrere Personen kommen, weitere 15 Minuten täglich für die einfachen Tätigkeiten in Ansatz zu bringen. Dies bedeutet, dass von den 4 Stunden täglicher Arbeit nicht einmal 1 Stunde als einfache Tätigkeit zu qualifizieren ist. Dieser Um-

fang reicht nicht aus, um eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 vornehmen zu können.

- e) Zwar hat [REDACTED] insofern ein hohes Maß an Selbstständigkeit, als sie alleine in der Vorbereitung und in dem Küchenbereich tätig ist. Allerdings sind die Tätigkeiten genau nach einem detaillierten Plan abzuarbeiten und erfordern insoweit keine eigenverantwortliche Wahrnehmung im Sinne der jeweiligen Bestimmungen.
 - f) An dem gefundenen Ergebnis ändert sich nichts dadurch, dass die Mitarbeiterin eine dreijährige Ausbildung zur Hauswirtschaftshelferin hat. Maßgeblich für die Eingruppierung ist nicht, welche Vorbildung die Mitarbeiterin mitbringt, sondern welche Tätigkeiten sie im Einzelnen ausübt. Wie sich den obigen Ausführungen entnehmen lässt, sind dies einfachste Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 1.
 - g) Daneben ist nicht davon auszugehen, dass für diesen Arbeitsbereich eine Einarbeitungsphase erforderlich gewesen ist. Vielmehr konnten die durchzuführenden Tätigkeiten im Rahmen einer Einweisung erlernt werden. Der Mitarbeiterin musste mitgeteilt werden, wo sich die einzelnen Dinge befinden und welche Aufgaben nach dem Ablaufplan zu erledigen sind. Eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2, die über eine Anlernphase hinausgeht, war somit nicht erforderlich. Die Mitarbeiterin [REDACTED] ist daher in die Vergütungsgruppe 1 Stufe 2 einzugruppieren.
4. Der Anspruch über die Kostentragung beruht auf § 12 Absatz 1 KAGO i. V. m. § 17 Absatz 1 MAVO.
5. Gründe, gemäß § 47 Absatz 2 KAGO die Revision gegen dieses Urteil zuzulassen, bestehen nicht.

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim Kirchlichen Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg – Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-256 – schriftlich eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez.

Dr. Böckenförde-Wunderlich
Vorsitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez.

Müller
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez.

Schwarz
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

beglaubigt

gez. Balle
Geschäftsstelle