

Kirchengericht: Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 26.03.2010
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/R56-09
Rechtsgrundlagen: ZPO § 314, AVR.DW.EKD § 12 Abs. 2 Anlage 1 zu § 12 EGr 2, EGr 3
Vorinstanzen: Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, 2 M 121/08

Leitsatz:

1. Grundsätzlich liefert der Tatbestand eines Urteils Beweis für das mündliche Parteivorbringen (§314 ZPO). Diese Vorschrift gilt auch für Beschlüsse im mitarbeitervertretungsrechtlichen Beschlussverfahren.

2. Bei gegenständlich „gemischten“ gleichwertigen Tätigkeiten – z. B. Reinigungskraft und Hauswirtschaftskraft – widerspricht es dem System des § 12 AVR.DW.EKD nicht, wenn hinsichtlich der Frage, ob ein Richtbeispiel einschlägig ist, auf die absolut überwiegende Tätigkeit abgestellt wird. Die Regelung über die Maßgeblichkeit des „Gepprägtes“ in § 12 Abs. 2 AVR.ÖDW.EKD bezieht sich auf die Tätigkeit selbst; sie besagt aber nichts darüber, worauf es hinsichtlich der Richtbeispiele bei inhaltlich gemischten, aber gleichwertigen Tätigkeiten ankommen soll. Insoweit ist zu ermitteln, ob und welcher Tätigkeitsanteil absolut überwiegt, wenn zumindest ein Tätigkeitsmerkmal unter ein Richtbeispiel fällt.

Tenor:

Die Beschwerde gegen den Beschluss der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, 2. Kammer in Münster vom 19. Juni 2009 - Az.: 2 M 121/08 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

Gründe:

I. Die antragstellende Dienststellenleitung will festgestellt wissen, dass die beschwerdeführende Mitarbeitervertretung keinen Grund hat, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin A in EGr 2 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD zu verweigern. Die Dienststellenleitung betreibt u.a. eine Klinik mit 130 Betten und einer Tagesklinik für psychosomatische, psychoanalytische und sozialpsychiatrische Medizin. Frau A ist seit 1968 in der Klinik eingestellt; im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 15. November 1972 ist ihre Tätigkeit mit „Hausgehilfin“ bezeichnet. Frau A ist weit überwiegend mit Reinigungsarbeiten auf den Gemeinschaftsflächen sowie in den Behandlungs- und Patientenräumen

eingesetzt. Zudem ist sie in der Wäscheversorgung, in der Essenausgabe und beim Spülen beschäftigt. Nach den AVR.DW.EKD a.F. richtete sich ihre Vergütung nach der Entgeltgruppe W4 der Anlage 1d. Die Neufassung der AVR.DW.EKD mit Wirkung vom 1. Juli 2007 erfordert entsprechend der Übergangsregelung zu § 12 eine neue Eingruppierung.

Die EGr 2 hat - soweit hier einschlägig - folgenden Wortlaut:

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die nach einer fachlichen Einarbeitung ausgeführt werden können.

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 2) in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik

2.

Richtbeispiele

Reinigungskraft in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen,

.....“

Die EGr 3 lautet im hier interessierenden Zusammenhang wie folgt:

„A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in den Tätigkeitsbereichen

a)....

b) Hauswirtschaft/Handwerk/Technik

c)

2. mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 2) in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in der Grundpflege oder Betreuung“

Die Anmerkung 2 lautet:

„Sehr einfache Tätigkeiten setzen eine fachliche Einarbeitung, jedoch keine Berufsausbildung voraus. In der fachlichen Einarbeitung wird das für die Tätigkeit erforderliche Wissen (z.B. Umgang mit arbeitsspezifischen Hilfsmitteln oder mit Klienten, organisatorischen Zusammenhängen, Regelungen und Arbeitsabläufen) erworben.“

Die Anmerkung 3 hat folgenden Wortlaut:

„Einfache Tätigkeiten setzen Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraus. Fertigkeiten und einfache Kenntnisse werden in erweiterter fachlicher Einarbeitung über einen längeren Zeitraum, in Schulungen oder durch einschlägige Tätigkeitserfahrungen erlangt. Durch das so erlangte Wissen kann auf unterschiedliche Arbeitssituationen und -anforderungen angemessen reagiert werden“.

Die antragstellende Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der Frau A als „Hauswirtschaftsmitarbeiterin“ in EGr 2 Nummer 1 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD angehört. Die von der Mitarbeitervertretung geforderte Erörterung blieb erfolglos.

Am 26. September 2008 rief die Dienststellenleitung die Schlichtungsstelle an. Die Dienststellenleitung ist der Ansicht, bei den der Frau A übertragenen Tätigkeiten handele es sich um solche, die nach einer fachlichen Einarbeitung als sehr einfache Tätigkeiten ausgeführt werden können, und hat geltend gemacht: Eine Berufsausbildung sei für die in Rede stehenden Tätigkeiten nicht erforderlich. In der einschlägigen EGr 2 der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD sei die „Reinigungskraft“ als Richtbeispiel genannt. Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Dienststellenleitung wird auf deren Schriftsatz nebst Anlagen vom 19. September 2008 Bezug genommen. Sie hat beantragt, festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung der Mitarbeiterin

Frau A in EGr 2 Untersatz 1 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD besteht.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Sie hat geltend gemacht, zutreffend sei die EGr 3. Die Tätigkeiten umfassten neben Reinigungsarbeiten auch Tätigkeiten im Patientenspeisesaal, in der Spülküche und in der Waschküche. Die Reinigungsarbeiten erforderten eine erweiterte fachliche Einarbeitung über einen längeren Zeitraum. Der geforderte Hygienestandard gemäß dem Hygienehandbuch der Klinik erfordere erhebliche Kenntnisse, die zudem immer wieder erneuert werden müssten. Die Vielzahl der von Frau A geforderten Tätigkeiten rechtfertige eine Vergütung nach EGr 3 Anlage 1 AVR.DW.EKD. Wegen der weiteren Einzelheiten ihres erstinstanzlichen Vorbringens wird auf den Schriftsatz der Mitarbeitervertretung nebst umfangreichen Anlagen vom 3. Juni 2009 Bezug genommen.

Die Vorinstanz hat dem Antrag der Dienststellenleitung durch den angefochtenen Beschluss stattgegeben. Gegen ihn richtet sich die Beschwerde der Mitarbeitervertretung. Sie verfolgt ihren erstinstanzlichen Antrag weiter und macht im Wesentlichen geltend: Die Dienststellenleitung habe es versäumt, die von ihr für richtig gehaltene Eingruppierung substantiiert zu begründen; schon deshalb müsse der Antrag zurückgewiesen werden. Die Mitarbeitervertretung habe einen Arbeitsanteil der Reinigungsarbeiten von 60% an der Gesamttätigkeit entgegen der Darstellung im angefochtenen Beschluss nicht unstrittig gestellt. Die Vorinstanz habe den Begriff des Gepräges verkannt, indem sie nur auf den quantitativen Anteil der Reinigungsarbeiten abgestellt habe. Diese Reinigungsarbeiten erforderten Fähigkeiten und Kenntnisse i.S. der EGr 3. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Beschwerdebeurteilungsschrift vom 15. Oktober 2009 Bezug genommen.

II. Die Beschwerde war nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil hierfür kein Grund gegeben ist.

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG.EKD i.V.m. § 1 EGMVG.Westfalen (KABl.Westf. 2003, S. 404).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD bedarf die Beschwerde gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kircheng Gerichte der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof der EKD. Sie ist nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD anzunehmen, wenn 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann. Keine dieser Voraussetzungen liegt vor.

3. Die Beschwerde selbst nennt keinen Grund, weshalb sie nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD zur Entscheidung in der Sache anzunehmen sein soll. Sie rügt jedoch den angefochtenen Beschluss als unrichtig und macht damit unausgesprochen den Annahmegrund nach § 63 Abs. 2 Satz 2 Nummer 1 MVG.EKD - ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses - geltend. Indessen war die Beschwerde nicht nach § 63 Abs. 2 Satz 2 Nummer 1 MVG.EKD zur Entscheidung anzunehmen.

a) Ernstliche Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegen gesetzten Entscheidung genügt nicht (std. Rspr.: KGH.EKD 10. November 2008 - I-0124/P37-08 - ZMV 2009, S. 36; KGH.EKD 7. April 2008 - I-0124/P5-08 - ZMV 2009, S. 37; 21. April 2009 - I-0124/R10-09, <http://www.ekd.de>). Die Auffassung der Beschwerde, es genüge, wenn bei summarischer Prüfung die Unrichtigkeit der angefochtenen Entscheidung zumindest ähnlich wahrscheinlich erscheine wie deren Richtigkeit, findet im MVG.EKD keine Stütze.

b) Solche Zweifel liegen nicht vor. Vielmehr hat die Vorinstanz zutreffend erkannt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund bestanden hat, gem. § 41, § 42 Buchstabe c MVG.EKD ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin A in EGr 2 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD zu verweigern.

aa) Entgegen der auf die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz vom 6. Juni 2002 - 6 TaBV 112/02 (juris) gestützten Ansicht der Beschwerde war der Sachantrag der Dienststellenleitung nicht bereits mangels Substantiierung zurückzuweisen. Die Antragschrift selbst hat die Tätigkeit zwar nur sehr marginal beschrieben. Indessen ergeben sich aus den im ersten Rechtszug überreichten, äußerst umfangreichen Unterlagen hinreichende Einzelheiten, um die Eingruppierung der überwiegend geschuldeten Tätigkeit erkennen zu können.

bb) Mit der Rüge, die Vorinstanz habe es zu Unrecht als unstreitig angesehen, dass die Mitarbeiterin A zu 60 v.H. mit Reinigungsarbeiten beschäftigt sei, kann die Beschwerde nicht durchdringen. Dies folgt aus der nach § 63 Abs. 7 MVG.EKD gebotenen entsprechenden Anwendung der für das arbeitsgerichtliche Beschwerdeverfahren geltenden Vorschriften, die ihrerseits weitgehend auf die Vorschriften für das Urteils- und Berufungsverfahren verweisen (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD i.V.m. § 80 Abs. 2, § 46 Abs. 2 und - für das Beschwerdeverfahren - § 87 Abs. 2 ArbGG). Grundsätzlich liefert der Tatbestand eines Urteils Beweis für das mündliche Parteivorbringen (§ 314 ZPO). Einen Tatbestandsberichtigungsantrag (§ 320 ZPO) hat niemand gestellt. Will ein Beteiligter die Tatbestandswirkung des Urteil bzw. des Beschlusses im Beschlussverfahren erschüttern, so kann dies nur durch das Protokoll der mündlichen Verhandlung geschehen. Das Protokoll der Vorinstanz schweigt hierzu. Die von der Beschwerde erhobene Rüge wäre nur zulässig und begründet, wenn die Tatsachenbehauptung, „dass Frau A weit überwiegend (ca. 60 %) mit Reinigungsarbeiten auf den Gemeinschaftsflächen sowie den Behandlungs- und Patientenräumen beschäftigt sei“, in der Vorinstanz nicht gefallen wäre oder wenn die Mitarbeitervertretung einer solchen Behauptung entgegengetreten wäre, sei es durch bloßes Bestreiten, sei es in der Weise substantiiert, dass sie ihrerseits einen rechtserheblich anderen Anteil an der Gesamttätigkeit genannt hätte. An all dem fehlt es. Die Mitarbeitervertretung hat erstinstanzlich den Tatsachenkern des Vortrags der Dienststellenleitung zur „überwiegenden“ Tätigkeit der Mitarbeiterin A nicht bestritten, noch behauptet, eine solche Tatsachenbehauptung sei nicht gefallen. Ebenso wenig hat die Mitarbeitervertretung einen anderen Tätigkeitsanteil in ihrem erstinstanzlichen Schriftsatz oder zu Protokoll angegeben, geschweige denn, hierfür irgend einen Beweis angeboten.

cc) Soweit es um die damit festgestellte überwiegend anfallende Tätigkeit der Mitarbeiterin A geht, ist der Vorinstanz auch darin zu folgen, dass sie hierfür die EGr 2 der Anlage 1 zu 12 AVR.DW.EKD als einschlägig angesehen hat. Bei - wie hier - gegenständlich „gemischten“ gleichwertigen Tätigkeiten widerspricht es dem System des § 12 AVR.DW.EKD nicht, wenn hinsichtlich der Frage, ob ein Richtbeispiel einschlägig ist, auf die absolut überwiegende Tätigkeit abgestellt wird. Die Regelung über die Maßgeblichkeit des „Gepräges“ in § 12 Abs. 2 AVR.DW.EKD bezieht sich auf die Tätigkeit selbst; sie besagt aber nichts darüber, worauf es hinsichtlich der Richtbeispiele bei inhaltlich gemischten, aber gleichwertigen Tätigkeiten ankommen soll. Insoweit ist zu ermitteln, ob und welcher Tätigkeitsanteil absolut überwiegt, wenn zumindest ein Tätigkeitsanteil unter ein Richtbeispiel fällt. Nichts anderes hat die Vorinstanz hier getan, indem sie zu dem Ergebnis gelangt ist, überwiegend seien der Mitarbeiterin A Tätigkeiten i.S. des Richtbeispiels „Reinigungskraft in Wohn-, Betreuung- und Behandlungsräumen“ übertragen worden.

dd) Zu Unrecht meint die Beschwerde, die überwiegende Tätigkeit der Frau A falle in die EGr 3 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD. Die Bewertung der Vorinstanz, wonach hierfür die EGr 2 einschlägig ist, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Der Umfang der Handlungs-

anleitungen und -vorschriften für die Reinigungsarbeiten ist zwar beachtlich groß. Eben deswegen, weil die Regelungen sehr detailliert sind, bedarf es für deren Durchführung nur einer fachlichen Einarbeitung i.S. der Anmerkung 2 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD.

c) Ebenso wenig dringt die Beschwerde mit der Erwägung durch, bei einem richtigen Verständnis dessen, was unter „Gepräge“ der Tätigkeit zu verstehen sei, hätte die Vorinstanz zu dem Ergebnis gelangen müssen, dass die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten (und nicht die Reinigungstätigkeiten) der Tätigkeit das Gepräge gäben und dass deshalb bzw. deshalb, weil unterschiedliche Tätigkeiten übertragen worden seien, nicht die EGr 2 - Richtbeispiel „Reinigungskraft in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen“, sondern die EGr 3 einschlägig sei. Selbst wenn man dem Ansatz der Beschwerde hinsichtlich des „Gepräges“ folgen wollte, bleibt es bei einer Eingruppierung in EGr 2 der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD. Denn auch diese von der Beschwerde hervorgehobenen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten zählen (noch) zu denen, die von der EGr 2 und der dazu gehörenden Anmerkung 2 erfasst werden, nicht aber zu denen, die die EGr 3 mit der Anmerkung 3 voraussetzt.

Die von der Beschwerde hervorgehobenen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten sind keine solchen i.S. der Anmerkung 3, sondern solche i.S. der Anmerkung 2. Dies folgt nicht zuletzt aus dem erstinstanzlichen Vorbringen der Mitarbeitervertretung. Mehr als sehr einfache Tätigkeiten werden von Frau A nicht verlangt. Die Detailliertheit der schriftlichen Handlungsvorgaben, wie sie im ersten Rechtszug eingereicht worden sind, erfordert zwar eine gewisse Sorgfalt und Aufmerksamkeit, jedoch nur in einem sehr geringen Maße fachliche Kenntnisse oder fachliches Wissen. Daran ändert nichts, dass die Dienststellenleitung Frau A in der schriftlichen Anhörung als „Hauswirtschaftskraft“ bezeichnet hat. Eine „Hauswirtschaftskraft“ kann auch in EGr 2 eingruppiert sein.

d) Schließlich führt auch der Umstand, dass Frau A neben den von ihr überwiegend ausübenden Reinigungsarbeiten auch hauswirtschaftliche Arbeiten zu leisten hat, nicht dazu, dass ihre Tätigkeit in EGr 3 fällt. Das Zusammentreffen derart verschiedener Tätigkeiten ist in EGr 3 A Nummer 2 Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD nur für den Fall geregelt, dass neben sehr einfachen Tätigkeiten (Anmerkung 2) in der Hauswirtschaft zusätzlich einfache Tätigkeiten in der Grundpflege oder Betreuung anfallen. Dieser Sachverhalt liegt hier nicht vor.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD i.V.m. § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).