Schieds- und Schlichtungsstelle

I-23/11

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

Dienststellenleitung A

Antragstellerin,

Verfahrensbevollmächtigte B

gegen

Mitarbeitervertretung C

Antragsgegnerin,

Verfahrensbevollmächtigte D

hat die Schiedsstelle durch Herrn Munzel als Vorsitzenden sowie Herrn Lottermoser und Herrn Wrobbel als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 29. September 2011

b e s c h l o s s e n:

> Es wird festgestellt, dass die Mitarbeitervertretung bei der Eingruppierung von Mitarbeitern gem. der im Berufsbildungswerk anwendbaren Arbeitsordnung vom 01.04.2007 kein Mitbestimmungsrecht gem. § 42 c MVG.DWBO bei der ergänzenden Vereinbarung der Entgeltstufen innerhalb des Entgeltbandes der jeweiligen Entgeltgruppe hat.

G r ü n d e:

I.

Die Beteiligten streiten um den Umfang der Mitbestimmung bei der Eingruppierung.

Die Antragstellerin (Dienststellenleitung) betreibt mit etwa 350 Mitarbeitern ein Berufsbildungswerk. Sie ist Mitglied des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO), wendet aufgrund einer Ausnahmegenehmigung des Diakonischen Rates vom 10.12.2007 für die in den letzten Jahren neu eingestellten Mitarbeiter jedoch nicht mehr die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des DWBO an, sondern vereinbart mit ihnen eine von ihr selbst entwickelte "Arbeitsordnung des Berufsbildungswerkes" (AOBBW). Diese enthält in den Anlagen 1-3 eine Entgeltordnung, die die Eingruppierung der Mitarbeiter regelt.

Die Stellenbewertung erfolgt aufgrund bestimmter Anforderungsmerkmale. Für jedes Anforderungsmerkmal sind dann Bewertungsstufen vorgesehen, denen jeweils unterschiedliche Punktwerte zugeordnet sind. Die Summe der ermittelten Bewertungspunkte führt dann zur Eingruppierung in eine der 11 Entgeltgruppen.

Die Anlage 4 der AO BBW enthält die Entgelttabelle. Diese enthält keinen festen Betrag für jede Entgeltgruppe, sondern sogenannte Entgeltbänder. Diese Entgeltbänder werden in Stufen zu je 25,- € oder 50,- € geteilt und lassen – je nach Entgeltgruppe – eine individuelle Erhöhung des Grundentgeltes der Entgeltgruppe zu, die zwischen 150,- € und 800,- € monatlich liegen kann. Daneben sieht die Anlage 4 die Möglichkeit der Gewährung von Leistungsentgelten bis zu 20 % des maximalen Grundentgeltes vor.

Die Entgeltbänder innerhalb jeder Entgeltgruppe dienen "der individuellen Einstufung und ermöglichen die Entgeltentwicklung in Abhängigkeit der individuellen Leistung, z.B. während der Einarbeitungs-/ Probezeitphase, bei dauerhaft guten oder herausragenden Leistungen".

Bei der Beteiligung der Antragsgegnerin (Mitarbeitervertretung) zu einer beabsichtigten Eingruppierung teilt die Dienststellenleitung u.a. auch die vorgesehene Entgeltstufe mit.

Die Mitarbeitervertretung hat im Rahmen der Erörterung wiederholt die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung verweigert, da sie die Festlegung der Entgeltstufe nicht nach vollziehen könne oder eine andere Entgeltstufe für angemessen halte, gegen die beabsichtigte Entgeltgruppe aber keine Einwände habe.

Mit dem vorliegenden, am 07.04.2011 bei der Schiedsstelle eingegangenen Antrag begehrt die Antragsstellerin die Klärung der Frage, ob die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der Vereinbarung der Entgeltstufe hat.

Sie trägt hierzu vor, ein solches Mitbestimmungsrecht sei zu verneinen, da § 42 c MVG. DWBO nur "die Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung" der eingeschränkten Mitbestimmung unterwerfe. Die Festlegung einer Entgeltstufe sei jedoch nicht mehr Teil der Eingruppierung, sondern erfolge erst danach. Nach der derzeitigen Rechtslage sei eine Mitbestimmung bei den Entgeltstufen mangels ausdrücklicher Regelung im MVG.DWBO daher nicht gegeben.

Die Mitbestimmung sei hier auch deshalb ausgeschlossen, da die Zuweisung einer Entgeltstufe nicht aufgrund bestimmter, genereller Entlohnungsregeln erfolge, so dass eine "Richtigkeitskontrolle" durch die Mitarbeitervertretung bzw. durch die Kirchengerichte hier nicht möglich und auch nicht gewollt sei. In der AO BBW seien einzelne Kriterien nur beispielhaft erwähnt, und die möglichen Gesichtspunkte bei der Bestimmung einer Entgeltstufe seien bewusst variabel, offen und unvollständig gehalten worden, um hier gerade kein geschlossenes Einstufungssystem zu schaffen, das der Rechtskontrolle und damit auch im Ergebnis der Mitbestimmung zugänglich wäre.

Die Dienststellenleitung beantragt,

> festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung bei der Eingruppierung von Mitarbeitern gemäß der im Berufsbildungswerk anwendbaren Arbeitsordnung vom 01.04.2007 kein Mitbestimmungsrecht gem. § 42 c MVG DWBO bei der ergänzenden Vereinbarung der Entgeltstufen innerhalb des Entgeltbandes der jeweiligen Entgeltgruppe hat.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

> den Antrag zurückzuweisen.

Den angekündigten Widerantrag aus dem Schriftsatz vom 03.05.2011 sowie den Kostenübernahmeantrag nimmt sie zurück.

Ihrer Auffassung nach bestehe auch bei der Zuordnung der Mitarbeiter zu den einzelnen Entgeltstufen innerhalb der Entgeltgruppe ein Mitbestimmungsrecht, denn sonst würde das Mitbestimmungsrecht ins Leere laufen, da es sich dann nicht mehr auf die Folge der Eingruppierung, auf die Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungshöhe beziehen würde.

Die Dienststellenleitung verfahre bei der Entscheidung über die Entgeltstufe nicht willkürlich, sondern lege durchaus Kriterien wie Berufserfahrung, Zusatzqualifikation, individuelle Leistungsentwicklung und Situation auf dem Arbeitsmarkt zugrunde. Ohne eine Mitbestimmung auch bei der Festlegung der Entgeltstufen sei es ihr nicht möglich zu kontrollieren, dass das Vergütungsgefüge in der Dienststelle und die Grundsätze der Gleichbehandlung und des equal pay gewahrt blieben.
Bei der Vielzahl der Beschäftigten sei eine Entscheidung über die Entgeltstufe ohne kollektivrechtliche Kriterien in standardisierter Form nicht möglich.

Soweit der KGH der EKD sich zum Problem der Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung geäußert habe, seien diese Fälle mit den Entgeltstufen nach der AOBBW nicht zu vergleichen. Diese ähnelten viel mehr der Zuordnung zu bestimmten Fallgruppen nach dem alten System des BAT.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der von ihnen eingereichten Schriftsätze verwiesen.

II.

1. Der Antrag ist zulässig.

Das Rechtsschutzbedürfnis für den gestellten Feststellungsantrag ist gegeben, da mit der rechtskräftigen Feststellung eine Streitfrage zwischen den Beteiligten endgültig beantwortet ist. Die Frage der Reichweite des Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretung betrifft ein Rechtsverhältnis zwischen den Beteiligten

2. Der Antrag ist auch begründet.

Die Mitarbeitervertretung hat bei der Vereinbarung bzw. Festlegung der sogenannten Entgeltstufen innerhalb der Entgeltgruppe kein Mitbestimmungsrecht gem. § 42 c MVG. DWBO.

a) Zum einen folgt dies unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsprechung des KGH schon daraus, dass das MVG in der für das DWBO noch geltenden Fassung eine Mitbestimmung bei der Festlegung von Entgeltstufen ausdrücklich nicht vorsieht.

Gem. § 42 c MVG.DWBO hat die Mitarbeitervertretung bei der Eingruppierung, einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe und Umgruppierung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht.

Die hier streitigen Entgeltstufen gehören jedoch nicht mehr zur Eingruppierung. Diese wird entsprechend den Regelungen der Anlagen 2-3 der AOBBW ermittelt und endet mit der Feststellung einer der 11 Entgeltgruppen. Eingruppierung ist also die rechtliche Zuordnung der Tätigkeit des Beschäftigten in ein bestimmtes kollektives Vergütungsschema, sie ist strikte Rechtsanwendung (KGH.EKD Beschluss vom 14.01.2008 – I-0124/N 33-07 m.w.N.).

Die Festlegung der Entgeltstufe erfolgt innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe, also erst nach deren Feststellung. Damit ist die Bestimmung der Entgeltstufe kein Teil der Eingruppierung mehr.

Die o.g. Entscheidung des KGH wurde zwar zu der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L getroffen, wonach die Beschäftigten die einzelnen Stufen in Abhängigkeit ihrer einschlägigen Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit erreichen. Die Parallele zu den hier streitigen Entgeltstufen liegt aber darin, dass die Stufenzuordnung auch dort außerhalb der eigentlichen Eingruppierung erfolgt und somit nicht – unter dem Begriff Eingruppierung – ein Mitbestimmungsrecht nach § 42 c MVG.DWBO begründet (KGH. EKD Beschluss vom 14.01.2008 und vom 23.03.2011 – I-0124/S 23-10).

Die Entgeltstufen sind auch nicht unter den Begriff Fallgruppe zu subsumieren, da darunter die einzelnen Untermerkmale einer bestimmten Vergütungsgruppe zu verstehen sind (KGH EKD a.a.O.).

Da das MVG.DWBO also keine Mitbestimmung bei Stufenzuordnungen vorsieht, ist ein solches Mitbestimmungsrecht in Übereinstimmung mit den zitierten Beschlüssen des KGH daher abzulehnen. Soweit der KGH auch für die Stufenzuordnung ein Mitbestimmungsrecht zuerkannte (Beschluss vom 22.10.2010 – I-0124/R 89-09) lag dem eine andere Fassung als der des § 42 c MVG.DWBO zugrunde.

b) Das seitens der Antragsgegnerin reklamierte Mitbestimmungsrecht auch für die Vereinbarung der Entgeltstufen ist jedoch noch aus einem weiteren Grunde abzulehnen.

Der Festlegung der Entgeltstufe liegt keine irgendwie vollständige normative Systematik zugrunde. Lediglich das Ziel, das mit der Spreizung der Vergütung in

Entgeltbänder und deren Einteilung in Entgeltstufen verfolgt wird, ist mit „individueller Einstufung in Abhängigkeit der individuellen Leistung“ in der AO BBW beschrieben. Es werden keine weiteren Kriterien, die bei der Festlegung der Entgeltstufe zu beachten und / oder gegeneinander abzuwägen sind, genannt. Nach der Systematik der AO BBW kann die Dienststellenleitung daher über die Gewährung höherer Entgeltstufen als der 1. Entgeltstufe nach freiem Ermessen entscheiden.

Die Eingruppierung ist jedoch ein Akt strikter Rechtsanwendung. Die Mitarbeitervertretung hat dabei ein Mitbeurteilungsrecht und kein Mitgestaltungsrecht. Das Mitbestimmungsrecht dient – worauf die Antragsstellerin zutreffend hinweist – der Richtigkeitskontrolle dieser Rechtsanwendung. Die Eingruppierung führt, auch wenn dabei zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe ausgelegt und angewandt werden müssen, immer nur zu <u>einem</u> Ergebnis. Auch hinsichtlich der Stufenzuordnung müsste daher nur <u>ein</u> Ergebnis letztlich das Richtige sein.

Bei Ermessensentscheidungen sind jedoch mehrere Ergebnisse möglich. Die Frage, ob überhaupt eine höhere Entgeltstufe gewährt und wenn ja, welche Entgeltstufe festgelegt und vereinbart wird, bleibt im Ermessen der Dienststellenleitung. Daher kann bei Ermessensentscheidung keine Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung erfolgen. Ermessensentscheidungen sind nicht Gegenstand der Mitbeurteilung (so auch BVerwG Beschluss vom 13.10.2009 – 6P 15/08).

Dies wird auch in der Entwicklung der Rechtsprechung des BVerwG deutlich. Noch im Beschluss vom 27.08.2008 – 6 P 11/07 wurde eine Mitbestimmung des Personalrats bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L im vollen Umfang bejaht, obwohl § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L dem Arbeitgeber ein Ermessen bei der Stufenzuordnung einräumt. Dies hat das BVerwG dann in seinem Beschluss vom 13.10.2009 – 6P 15/08 korrigiert und seine frühere Auffassung zu § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L insoweit aufgegeben. Im Ergebnis heißt das, dass eine Mitbestimmung bei Ermessensentscheidungen erst zum Zuge kommt, wenn der Arbeitgeber Kriterien bzw. Grundsätze für die Ausübung des Ermessens aufgestellt hat (BVerwG Beschluss vom 13.10.2009 Leitsatz 5).

Die Dienststellenleitung wird die Entgeltstufen nicht willkürlich festlegen. Soweit bekannt wurde, welche Kriterien eine Rolle spielen können, ist dieser Katalog nicht abschließend und muss auch nicht in jedem Fall angewandt werden. Auch fehlen Hinweise, welches Gewicht die einzelnen Kriterien haben sollen. Aus dem Umstand, dass die Dienststellenleitung im Einzelfall die Festlegung der Entgeltstufe plausibel begründen könnte, folgt jedoch nicht, dass damit Grundsätze über die

Entgeltstufenzuordnung aufgestellt werden oder ein abschließender Kriterienkatalog erstellt wird.

Ziel der AO BBW ist es, neben der Eingruppierung, die sich ausschließlich aus den Tätigkeitsmerkmalen ergibt, der Dienststellenleitung zu ermöglichen, die Vergütung innerhalb einer bestimmten Bandbreite weiter individuell zu gestalten.
Eine Mitbestimmung und Mitbeurteilung durch die Mitarbeitervertretung ist dabei nicht möglich und auch nicht vorgesehen.

Als Ergebnis bleibt somit festzuhalten, dass die Entgeltstufenzuordnung als Ermessensentscheidung ausgestaltet ist und damit einer eingeschränkten Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung nicht unterliegt.

Dem Antrag war daher stattzugeben.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diesen Beschluss ist gem. § 63 Abs. 1 a und h MVG.DWBO das Rechtsmittel der Beschwerde gegeben. Die Beschwerde ist beim Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, c/o Kirchenamt der EKD, Herrenhäuserstr. 12, 30419 Hannover schriftlich einzulegen und zu begründen. Die Frist zur Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat seit Zustellung dieses Beschlusses, die Frist zu ihrer Begründung beträgt zwei Monate seit Zustellung dieses Beschlusses.

Berlin, 13. Oktober 2011

gez. M u n z e l