Schieds- und Schlichtungsstelle

II-50/14

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

der Dienststellenleitung A

Antragstellerin,

Verfahrensbevollmächtigte: B

gegen

die Mitarbeitervertretung C

Antragsgegnerin,

Verfahrensbevollmächtigte: D

hat die Schiedsstelle durch Frau Marewski als Vorsitzende sowie Herrn Mohaupt und Herrn Schulze Frenking als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 05.11.2014

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

Der Antrag wird zurückgewiesen.

G r ü n d e:

Die Antragstellerin betreibt an verschiedenen Standorten in Brandenburg Werkstätten in Form von Hauptwerkstätten und Zweigwerkstätten. In diesen werden bzgl. der Regelung der Arbeitsbedingungen die AVR.DWBO und aufgrund einer Ausnahmegenehmigung des Diakonischen Rates gewerbliche Tarifverträge angewandt.

Mit Antrag vom 13.08.2014 unterrichtete die Antragstellerin die Mitarbeitervertretung ihrer Einrichtung über die von ihr beabsichtigte Aufteilung der Einrichtung in 5 wirtschaftlich selbständig arbeitende Teile gem. Anl. 14 AVR.DWBO. Mit Schreiben vom 20.08.2014 stimmte die Antragsgegnerin der ihr vorgelegten Liste unter Hinweis darauf nicht zu, dass die Öffnungsklauseln der Anlage 14 gem. § 1 Abs. 5 AVR.DWBO nicht angewandt werden dürften, da in Bereichen der Einrichtung nicht nur die AVR.DWBO sondern auch gewerbliche Manteltarifverträge zur Anwendung kämen.

§ 1 Abs. 5 AVR:DWBO lautet:

> "(5) Von den Abweichungsmöglichkeiten in § 17 und den Anl. 14 und 17 können Einrichtungen nur Gebrauch machen, wenn
>
> a) auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen, die Mitglied in einem diakonischen Werk sind, die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage angewandt werden.

Die dazugehörige Anmerkung lautet:

> "Gleichwertig i.S.d. Abs. 5 ist eine Arbeitsvertragsgrundlage, die nach der Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen ist sowie die für den öffentlichen Dienst geltenden tariflichen Regelungen."

Anl. 14 AVR.DWBO lautet in Abs. 3:

> "Die Jahressonderzahlung wird zur Hälfte im November des laufenden Jahres, die zweite Hälfte im Juni des Folgejahres gezahlt. Die Höhe der Zahlung im Juni ist vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung abhängig. Dies gilt auch für die wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teile der Einrichtung, wenn der zuständigen Mitarbeitervertretung eine Liste der wirtschaftlich selbständigen Teile von der Dienststellenleitung vorgelegt wird. Die Liste unterliegt der eingeschränkten Mitbestimmung gem. § 41 Abs. 1 a MVG.EKD. §§ 38, 31, 61, 62 MVG gelten entsprechend."

Die Antragstellerin trägt im Wesentlichen vor: die beabsichtigte Maßnahme verstoße nicht deshalb gegen § 1 Abs. 5 AVR.DWBO, weil in der Einrichtung auf einige wenige Dienstverhältnisse Gewerbetarifverträge Anwendung finden würden. Die Anwendung dieser Tarifverträge sei aufgrund der Genehmigung des Diakonischen Rats erfolgt nach Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO. Das in § 4 Abs. 2 ARRO.DWBO vorgesehene Konsultationsverfahren sei somit eingehalten worden, so dass die Vereinbarung der Tarifverträge nach Maßgabe der anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, hier des ARRG.EKBO, der ARRO.DWBO und der Satzung des DWBO zustande gekommen seien. Es handelt sich hiermit somit um eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage i.S.v. § 1 Abs. 5 AVR.DWBO.
Bei den in der Liste aufgeführten Einrichtungsteilen handelt es sich um wirtschaftlich selbständig arbeitende Teile i.S.d Anlage 14, da dort entsprechend der Anlage 14 eine vollständige in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden könne.

Die Antragstellerin beantragt festzustellen,

> dass für die Antragsgegnerin kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung zu der vorgelegten Liste der wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teile der Einrichtung i.S.v. Anlage 14 AVR (Anlage zum Schreiben vom 13.08.2014, der Antragsschrift als Anlage beigefügt) besteht.

Die Antragsgegnerin beantragt,

> den Antrag zurückzuweisen.

Sie trägt im Wesentlichen vor: Die Mitarbeitervertretung habe die Zustimmung zurecht verweigert, da die beabsichtigte Maßnahme gegen § 1 Abs. 5 AVR.DWBO sowie gegen die Regelungen der Anlage 14 AVR.DWBO verstoße. Die fraglichen gewerblichen Tarifverträge seien nicht gleichwertig i.S.d. § 1 Abs. 5 AVR.DWBO, da sie nicht auf dem sogenannten “Dritten Weg“ zustande gekommen seien. Es handele auch nicht um wirtschaftlich selbständig arbeitende Teile der Einrichtung, da hier keine eigenständigen Buchungskreise vorhanden seien, ohne die eine Darstellung des eigenen Geschäftsvermögens nicht möglich sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend verwiesen.

Der zulässige Antrag ist unbegründet.

Vorliegend beabsichtigt die Antragstellerin von den sie bindenden Regelungen der AVR.DWBO nach Maßgabe von § 1 Abs. 5 a AVR.DWBO abzuweichen. Hierzu hat sie das Mitbestimmungsverfahren gem. § 38 MVG.EKD eingeleitet und der zuständigen Mitarbeitervertretung gem. Anl. 14 Abs. 3 Satz 3 und 4 eine Liste der aus ihrer Sicht wirtschaftlich selbständigen Teile der Einrichtung zum Zwecke der eingeschränkten Mitbestimmung vorgelegt. Die Zustimmung ist von der Mitarbeitervertretung u.a. deshalb verweigert worden, weil nach ihrer Auffassung die Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 a AVR.DWBO für den Gebrauch der Abweichungsmöglichkeit nicht vorliegen würden. Die Mitarbeitervertretung hat sich somit zur Begründung der Zustimmungsverweigerung auf § 41 Abs. 1 a MVG.EKD berufen.

Nach Auffassung der Kammer kam es auf die Gründe, die die Mitarbeitervertretung zur Verweigerung ihrer Zustimmung benannt hat nicht an, da die von der Dienststellenleitung eingeleitete Maßnahme nicht der Mitbestimmung unterliegt.

Die in Anlage 14 der AVR.DWBO enthaltene Mitbestimmungsregelung ist unzulässig und verstößt gegen höherrangiges Recht. Das Selbstverwaltungsrecht erlaubt es den Kirchen, die betriebliche Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen unabhängig vom staatlichen Recht zu regeln. Die entsprechenden staatlichen Gesetze stellen die Religionsgemeinschaften von der Geltung frei (§ 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG). Die Freistellung der Kirchen und Religionsgemeinschaften ergibt sich aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV. Diese Normen sind die staatskirchenrechtliche Grundlage für das MVG.EKD. Nach ihnen ordnen und verwalten die Religionsgemeinschaften ihre Angelegenheit selbständig im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes. Zu den Angelegenheiten gehört neben dem Dienst- und Arbeitsrecht das kirchliche Mitarbeitervertretungsgesetz. Dieses ist vom kirchlichen Gesetzgeber geschaffen und durch einen Rechtsakt des synodal verfassten Gesetzgebers legitimiert. Daraus folgt, dass die Befugnis zur Schaffung von Mitarbeitervertretungsrecht nach der Kompetenzverteilung des Staatskirchenrechts die Religionsgesellschaft, nicht aber die Einrichtung einer Religionsgesellschaft hat.

Vielmehr ist die Einrichtung gehalten das von der verfassten Kirche gesetzte Recht zu übernehmen, ohne dass sie die einzelnen Rechtsnormen modifizieren könnte.
Dies ist allein Sache des kirchlichen Gesetzgebers der das Gesetz nach Art. 10 b GO.EKD a.F. erlassen hat. Das MVG.EKD gilt dann in den Gliedkirchen aufgrund der in Bezugnahme durch gliedkirchliches Recht. § 65 MVG.EKD gibt den Gliedkirchen wiederum das Recht bisher bestehende Mitwirkungstatbestände des landeskirchlichen Rechts zu erhalten oder einer weitergehenden Beteiligung zu unterwerfen. Dies ist wiederum ein landeskirchlicher Rechtsakt, der nicht durch eine Entscheidung der einzelnen Einrichtungen abgeändert werden kann (vgl. zu alledem Richter in Berliner Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz, Einleitung Rdn. R 33 ff, § 65 Rdn. 4 ff; Fey/Rehren, Kommentar zum MVG.EKD 2013, Einleitung zu 6.ff)

Dem gegenüber gilt für die Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG), das in § 6 den Regelungsbereich für das Diakonische Werk in Verbindung mit der von der Kirchenleitung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz erlassenen Rechtsverordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (ARRO.DWBO) behandelt. In deren § 3 sind die Aufgaben der AK DWBO festgelegt. Hierzu gehören die Beschlussfassung von Regelungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen mit diakonischen Einrichtungen des DWBO und die Mitwirkung bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung. Eine Gesetzgebungskompetenz für das MVG ist nicht vorgesehen.

Die Anlage 14 AVR.DWBO getroffene Regelung der Erweiterung bzw. Abänderung der gesetzlichen Vorschriften des MVG ist unzulässig und damit unwirksam. Dies hat zur Folge, dass die entsprechende Regelung ersatzlos entfällt, alle weiteren Bestimmungen der vorangegangenen und nachfolgenden Sätze jedoch von der Unwirksamkeit nicht betroffen sind, da diese keine unzulässigen Erweiterungen von Mitbestimmungsrechten beinhalten.

Auf die Frage ob in der Einrichtung gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlagen (zu der Definition dieses Begriffes zuletzt BAG v. 15.01.2014 – 10 AZR 403/13) i.S.v. § 1 Abs. 5 a AVR.DWBO angewandt werden damit die Antragstellerin von der Abweichungsmöglichkeit gem. Abs. 5 Gebrauch machen kann, kommt es für die Entscheidung des Verfahrens daher ebenso wenig an, wie darauf ob die von der Antragsgegnerin im Mitbestimmungsverfahren vorgebrachten Zustimmungsverweigerungsgründe tragen.

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

Gegen diese Entscheidung ist das Rechtsmittel der Beschwerde nach näherer Maßgabe des § 63 MVG.EKG gegeben. Die Beschwerde ist beim Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover schriftlich einzulegen und zu begründen. Die Frist zur Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat seit Zustellung des Beschlusses. Die Frist zur Begründung der Beschwerde beträgt zwei Monate seit Zustellung dieses Beschlusses. Die Beschwerde und die Beschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt oder von einem Vertreter einer Arbeitgebervereinigung bzw. einer Arbeitnehmervereinigung oder von einem Vertreter einer Gewerkschaft unterzeichnet sein. Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der EKD.

Berlin, 05. November 2014

gez. M a r e w s k i