Schieds- und Schlichtungsstelle

I-51/14

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

der Dienststellenleitung A

- Antragstellerin,

Verfahrensbevollmächtigte B

gegen

die Gesamtmitarbeitervertretung C

- Antragsgegnerin,

Verfahrensbevollmächtigte D

hat die Schiedsstelle durch Frau Thomas als Vorsitzende sowie Herrn Mohaupt und Herrn Jüngling als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 16. Januar 2015

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

Der Antrag wird zurück gewiesen.

G r ü n d e:

I

Die Antragstellerin betreibt in Berlin und Brandenburg diverse Einrichtungen im Bereich der Altenpflege, Jugendarbeit, Gesundheitspflege, im Gaststättenbereich und anderes mehr. Aufgrund der Ausnahmegenehmigungen vom 12.02.1997 und vom 18.06.1997 ist die Antragstellerin berechtigt zum einen die Vergütungsregelungen der Tarifverträge für Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft sowie für den Einzelhandel und der Hotel- und Gaststättenbetriebe anzuwenden. U. a. wird deshalb bei der Antragstellerin die Vergütungsregelung des Tarifvertrages für Betriebsküchen, Kasinos, Kantinen und sonstige Verpflegungsbetriebe in den Küchen der Einrichtung angewandt. Mit Schreiben vom 13.08.2014 unterrichtete die Antragstellerin die Antragsgegnerin über die von ihr beabsichtigte Aufteilung der Einrichtungen in insgesamt 47 wirtschaftlich selbständig arbeitende Teile i.S.d. Anlage 14 AVR.DWBO. Mit Schreiben vom 28.08.2014 erklärte die Antragsgegnerin sie stimme der vorgelegten Liste nicht zu, da nach ihrer Ansicht die Öffnungsklauseln der Anlage 14 gem. § 1 Abs. 5 AVR.DWBO nicht angewandt werden dürften. Die aufgrund der bestehenden Ausnahmegenehmigungen geltenden Tarifverträge würden einer Öffnung im Wege stehen.

§ 1 Abs. 5 AVR.DWBO lautet wie folgt:

Abs. 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 Arbeitsvertragslage angewandt werden. …“

Die dazugehörige Anmerkung hat folgenden Wortlaut:

> “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 Dienststellenleitung geltenden tariflichen Regelungen.“

Die Vorschrift auf die die Antragstellerin ihr Begehren stützt, nämlich Anl. 14 AVR.DWBO, lautet wie folgt:

> 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 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 meint im Wesentlichen, die Antragsgegnerin habe kein Zustimmungsverweigerungsrecht, da die angewandten Tarifverträge gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlagen i.S.v. § 1 Abs. 5 AVR.DWBO seien. Darüber hinaus habe ein Konsultationsverfahren stattgefunden, bevor die beiden Ausnahmegenehmigungen aus dem Jahre 1997 der Antragstellerin erteilt worden seien. Schließlich habe damit die Arbeitsrechtliche Kommission der Anwendung der Tarifverträge zugestimmt. Schließlich seien auch die in dem Anhang zu dem Schreiben vom 13.08.2014 aufgeführten Einrichtungen alle samt wirtschaftlich selbständige Teile, da in allen Teilen eine SAP-Buchhaltung abbilden könne. Sie beantragt daher folgendes:

> Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin keinen Grund für die Verweigerung der Zustimmung zu der vorgelegten Liste der wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teile der Einrichtung i.S.d. Anl. 14 AVR.DWBO (Anlage zum Schreiben vom 13.08.2014, der Antragsschrift vom 05.09.2014 als Anlage beigefügt) hat.

Die Antragsgegnerin beantragt,

> den Antrag zurück zuweisen.

Sie trägt vor, der Mitarbeitervertretung habe ein Recht, die Zustimmung zu verweigern, da die beabsichtigte Maßnahme gegen § 1 Abs. 5 AVR.DWBO sowie die Regelungen der Anlage 14 AVR.DWBO verstoße.

Ihr Zustimmungsverweigerungsrecht ergäbe aus dem Verstoß der Öffnungsklausel gegen § 1 Abs. 5 AVR.DWBO.

Sie bestreitet die Gleichwertigkeit der angewandten gewerblichen Tarifverträge. Diese seien nicht auf dem s.g. Dritten Weg zustande gekommen. Darüber hinaus meint die Antragsgegnerin, die Einrichtungen seien nicht selbständig wirtschaftende Teile. Es sei keine vollständig in sich abgeschlossene Buchhaltung vorhanden. Nicht ausreichend sei die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen einer Kostenstellenrechnung. Ferner meint die Antragsgegnerin die Anl. 14 AVR.DWBO sei rechtswidrig, da sie Differenzierungsmöglichkeiten für s.g. wirtschaftlich selbständige Teile einer Einrichtung vorsehe.

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

II

Der zulässige Antrag ist unbegründet.

Die Antragstellerin beabsichtigt mit ihrem Antrag vom 13.08.2014 von den Regelungen der AVR.DWBO abzuweichen. Dieses ist der Grund, warum sie das Mitbestimmungsverfahren nach § 38 MVG.EKD eingeleitet hat. Unabhängig von den Ausführungen der Antragsgegnerseite, kann die Anl.14 Abs. 3 AVR:DWBO ein Mitbestimmungsrecht für die Mitarbeitervertretung nicht wirksam begründen.

Wie bereits die Kammer II in ihrer Entscheidung vom 05.11.2014 (II-50/14) zutreffend ausgeführt hat, ist einzig und allein der kirchliche Gesetzgeber berechtigt, Mitwirkungstatbestände der Mitarbeitervertretung zu begründen.

In seiner Entscheidung vom 05.11.2014 hat die Schiedsstelle ausgeführt, dass das Selbstverwaltungsrecht den Kirchen zwar erlaubt, die betriebliche Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen unabhängig vom staatlichen Recht zu regeln.
Zu diesen Angelegenheiten gehört es auch, neben dem Dienst- und Arbeitsrecht das kirchliche Mitarbeitervertretungsgesetz zu gestalten. Dieses ist vom kirchlichen Gesetzgeber geschaffen, durch einen Rechtsakt des **synodal** verfassten Gesetzgebers legitimiert. Daraus folgt insbesondere die Befugnis Mitarbeitervertretungsrechte zu schaffen, allerdings nur durch die Religionsgesellschaft selbst und nicht durch ihre Einrichtungen einer Religionsgesellschaft (Vgl. Entscheidung der Schieds- und Schlichtungsstelle v. 05.11.2014, zu AZ II-50/14).

Diesen Ausführungen schließt sich auch die erste Kammer vollumfänglich an. Aus alledem folgt, dass durch Anl. 14. Abs. 3 ein Mitbestimmungsrecht der Antragsgegnerin nicht begründet werden konnte. Ein Zustimmungsverfahren war daher nicht durch zuführen.

Daher war der Antrag abzuweisen.

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, den 16. Januar 2015

gez. T h o m a s
Vorsitzende