Schieds- und Schlichtungsstelle DWBO e.V.

I-01/15

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

der Mitarbeitervertretung A,

Antragstellerin,

Verfahrensbevollmächtigte:
B

gegen

Dienststellenleitung C

Antragsgegnerin,

Verfahrensbevollmächtigte:
D

hat die Schiedsstelle durch Frau Thomas als Vorsitzende sowie Frau Klebsch und Herrn Seeberg als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 09.10.2015

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

1. Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin die Antragstellerin bei der Eingruppierung von Herrn A nicht ordnungsgemäß i.S.d. §§ 38, 41, 42 c MVG beteiligt hat, indem sie die Zustimmung der Antragstellerin nicht eingeholt bzw. diese nicht hat ersetzen lassen

   und

   der Antragsgegnerin wird nach § 42 c) MVG aufgegeben, eine korrekte Eingruppierung in ein kirchliches Arbeitsrecht vorzunehmen und der Mitarbeitervertretung erneut vorzulegen.

2. Der Widerantrag wird zurückgewiesen

G r ü n d e:

I

Die Antragsgegnerin ist Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. (DWBO). Nach der Satzung des DWBO gilt folgendes:

> " … die Mitglieder sind verpflichtet, das Arbeitsrecht eines kirchlichen diakonischen Werkes oder des DW.EKD oder einer der beteiligten Kirchen zu übernehmen. Der Diakonische Rat kann von dieser Verpflichtung Ausnahmen zulassen und außerdem Arbeitsvertragsrichtlinien bzw. Tarifverträge dem Arbeitsrecht der Diakonie zuordnen.
>
> …"

Die Antragsgegnerin beantragte mit Schreiben vom 28.01.2008 eine solche Ausnahmegenehmigung zur Anwendung der Regelungsabrede nebst Hausvergütungsverordnung (HVO) beim Diakonischen Rat. Diese Ausnahmegenehmigung wurde ihr mit Schreiben vom 15.09.2008 erteilt. Die Gesamtmitarbeitervertretung kündigte diese geschlossene Regelungsabrede mit Wirkung zum 31.12.2012. Aufgrund einer vereinbarten Nachwirkung galt die Hausvergütungsordnung bis zum 30.06.2013.

Mit Beschluss vom 03.11.2014 hat der Kirchengerichtshof der EKD (Az. I-0124/W1-14-) festgestellt, dass die Dienststellenleitern nicht berechtigt war die Regelungsabrede (mit Wirkung vom 01.07.2013) anzuwenden und die Eingruppierung ihrer Mitarbeiter danach vorzunehmen. Zwischenzeitlich wurde eine Satzungsänderung bei dem DWBO vorgenommen, wonach nunmehr gem. § 7 Abs. 4 Ziff. 6 die Verpflichtung der Mitglieder aufgenommen worden ist, ein Arbeitsrecht anzuwenden welches im strukturellen Gleichgewicht von Dienstherren und Dienstgebern in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren zustande gekommen ist.

Darüber hinaus wurde das ARRG.DD und am 15.11.2014 auch das ARRG.DWBO verabschiedet. Am 20.02.2015 hat die Kirchenleitung die ARRO.DWBO beschlossen. Diese wurde mit Beschluss der Mitgliederversammlung vom 26.02.2015 in das Verbandsrecht des DWBO übernommen.

Am 01.07.2015 wurde mit Rundschreiben 03/2015 folgender Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission DWBO veröffentlicht:

Befristete Arbeitsrechtsregelung für die ….

Die AK unterstützt das Anliegen der …. spätestens ab dem 01.01.2016 die AVR DWBO in der jeweils gültigen Fassung vollumfänglich anzuwenden und beschließt auf dieser Grundlage folgende abweichende Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeitende, die am 30.06.2015 in einem Beschäftigungsverhältnis mit der … stehen:

Für alle Mitarbeitenden mit einer einzelvertraglichen Bezugnahme auf die AVR DWBO gilt ab dem 01.07.2015 bis längstens 31.12.2015 folgende Entgeltregelung:

> "Mitarbeitende erhalten bis 31.12.2015 zusätzlich zu ihrem bisherigen Entgelt 68,75 % der Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt zu dem ihnen nach AVR DWBO zustehenden Entgelt."

Mit Schreiben vom 17.10.2014 beantragte die Antragsgegnerin bei der Antragstellerin die Zustimmung für den Bewerber … ab dem 15.11.2014 unbefristet als Pflegekraft mit einer 40 h Wochen und einer Einstufung nach HVO als Pflegekraft. Dieser Antrag ging der Antragstellerin am 27.10.2014 zu. Mit Schreiben vom selben Tag stimmte die Antragstellerin zwar der Einstellung des Herrn … zu, verweigerte aber ihre Zustimmung zur vorgesehenen Eingruppierung. Sie stütze dabei ihre Verweigerung auf das Fehlen einer Ausnahmegenehmigung, das diese zum 30.06.2013 ausgelaufen ist. In ihrem Schreiben vom 27.10.2014 erklärte die Antragstellerin insbesondere, dass nunmehr die Antragsgegnerin verpflichtet ist, kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden oder aber eine Ausnahmegenehmigung zu beantragen.

Mit dem bei der Schiedsstelle am 05.01.2015 eingegangenen Antrag begehrt die Antragstellerin zum einen die Feststellung einer nicht ordnungsgemäßen Beteiligung bei der Eingruppierung der Mitarbeitervertretung und zum anderen die Verpflichtung eine korrekte Eingruppierung in das kirchliche Arbeitsrecht vorzunehmen und dabei die Mitarbeitervertretung erneut zu beteiligen.

Die Antragstellerin beantragt,

> festzustellen, dass der Antragsgegner die Antragstellerin bei der Eingruppierung von Herrn … nicht ordnungsgemäß i.S.d. §§ 38, 41, 42 c MVG beteiligt hat, indem sie die Zustimmung der Antragstellerin nicht eingeholt bzw. diese nicht hat ersetzen lassen
>
> und
>
> der Antragsgegnerin wird nach § 42 c) MVG aufgegeben, eine korrekte Eingruppierung in ein kirchliches Arbeitsrecht vorzunehmen und der Mitarbeitervertretung erneut vorzulegen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Widerklagend beantragt sie,

> die Zustimmung der Antragstellerin zu der beabsichtigten Eingruppierung von Herrn … als Pflegehelfer/-kraft in die Hausvergütungsordnung der … zu ersetzen.

Die Antragsgegnerin meint, weiterhin die HVO anwenden zu können. Sie stützt sich dabei auf Art. 3 § 1 Abs. 6 des Kirchengesetzes über die Arbeitsrechtsregelungen in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Den Widerantrag begründet die Antragsgegnerin damit, dass kein Zustimmungsverweigerungsgrund bestanden habe.

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

II

Die Anträge der Antragstellerin sind zulässig und begründet.

1) Die Anträge der Antragstellerin sind zulässig, da das erforderliche Feststellungsinteresse für einen Feststellungsantrag besteht.
   Die Beteiligten streiten über die Geltung und Anwendbarkeit einer zwischen ihnen abgeschlossenen Regelungsabrede nebst Vergütungsordnung. Damit besteht der Streit um ein eigenes Rechtsverhältnis. Diese Frage ist zwischenzeitlich durch die Entscheidung des Kirchengerichtshofes entschieden worden. Gleichwohl beruft sich die Antragsgegnerin weiterhin auf die Berechtigung die Eingruppierung auf die zwischenzeitlich nicht mehr geltende HVO vornehmen zu dürfen. Daraus ergibt sich auch das Feststellungsinteresse der Antragstellerin, die diese Regelung für nicht mehr anwendbar hält.

2) Die Anträge sind auch begründet. Der Widerantrag der Antragsgegnerin unbegründet.

a) Das von der Antragsgegnerin eingeleitete Mitbestimmungsverfahren ist nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden, da sie entgegen ihrer Verpflichtung bei der Eingruppierung des Mitarbeiters … kein kirchliches Arbeitsrecht angewandt hat.

Aufgrund der höchstrichterlichen Entscheidung des Kirchengerichtshofes war die Antragsgegnerin gehindert, die Eingruppierung auf Grundlage der HVO weiterhin vorzunehmen.

Sie hat jedoch nicht nur die höchstrichterliche Entscheidung ignoriert, sondern hat auch darüber hinaus die in der Zwischenzeit erfolgte Satzungsänderung und die zwischenzeitlich Regelungen des ARRG.DWBO und ARRO.DWBO nicht berücksichtigt. Sie war jedoch verpflichtet die Satzungsänderung und die kirchengesetzlichen Regelungen umzusetzen und kirchliches Arbeitsrecht an zuwenden.

Zugestandenermaßen galten ein Teil der kirchenrechtlichen Regelungen nicht zum Zeitpunkt der Antragstellung auf Zustimmung. Allerdings waren diese Regelungen im Laufe des Verfahrens in Kraft getreten, so dass die Antragsgegnerin zu mindestens im Laufe des Verfahrens verpflichtet gewesen wäre die begehrte Anwendung kirchenrechtlicher Vorschriften umzusetzen. Stattdessen verweigerte sie beharrlich die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts obwohl aufgrund der vorgenommen Satzungsänderung des DWBO am 09.12.2013 die Verpflichtung begründet wurde, kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden, welches “im strukturellen Gleichgewicht von Dienstnehmern und Dienstgebern in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren zustande gekommen ist“.

Diese Vorgaben hat die Antragsgegnerin bewusst nicht berücksichtigt. Es somit festzustellen, dass das Mitbestimmungsverfahren der §§ 38, 41, 42 c MVG nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Die Antragsgegnerin ist verpflichtet nach Maßgabe des oben stehenden Eingruppierungen auf Grundlage des kirchlichen Arbeitsrechts vorzunehmen.

b) Der Widerantrag der Antragsgegnerin war daher abzuweisen, da die Antragstellerin berechtigt war gem. § 41 Abs. 1 a MVG.DWBO zu verweigern, da die von ihr vorgenommene Eingruppierung nicht im Einklang mit der Entscheidung des Kirchengerichtshofes der EKD stand.

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, 09. Oktober 2015

gez. T h o m a s