

Schieds- und	Schlichtungsstelle
	II 40 <i>l</i> 4 <i>E</i>

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburgschlesische Oberlausitz e.V.

Beschluss In dem Schiedsverfahren	
der Mitarbeitervertretung A	
	Antragstellerin,
Verfahrensbevollmächtigte B	
gegen	
die Dienststellenleitung C	
	Antragsgegnerin,
Verfahrensbevollmächtigte D	

hat die Schiedsstelle durch Frau Marewski als Vorsitzende sowie Herr Seeger und Herrn Thierbach als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 06.07.2015

beschlossen:

es wird festgestellt, dass der Antragsgegner die Antragstellerin bei der Eingruppierung von Frau E 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.

Gründe:

Die Beteiligten streiten seit Jahren in diversen Verfahren über die Frage, ob die Antragsgegnerin berechtigt ist, als Vergütungsordnung eine mit der Mitarbeitervertretung geschlossene befristete Regelungsabrede, für deren Anwendung eine Ausnahmegenehmigung beim Diakonischen Werk erteilt wurde, auf die Arbeitsverhältnisse anzuwenden bzw. nach deren Auslaufen die Regelungsabrede den Arbeitsverhältnissen weiterhin zugrunde zu legen.

Die Antragsgegnerin ist Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (im folgenden DWBO), dessen Satzung die Verpflichtung der Mitglieder enthielt das Arbeitsrecht eines kirchlichen diakonischen Werkes oder des DW.EKD zu übernehmen. Hiervon konnte der Diakonische Rat Ausnahmen zulassen was im vorliegenden Fall hinsichtlich der Regelungsabrede geschehen war.

Der Kirchengerichtshof der EKD hat mit Beschluss vom 03.11.2014 (-I-0124/W 1-14-) festgestellt, dass die Dienststellenleitung nicht berechtigt sei, die Regelungsabrede (mit Wirkung vom 01.07.2013) anzuwenden und die Eingruppierung ihrer Mitarbeiter danach vorzunehmen. Die am 09.12.2013 im Vereinsregister eingetragene Satzungsänderung des DWBO enthält nunmehr in § 7 Abs. 4 Ziff. 6 die Regelung, das die Mitglieder verpflichtet sind, ein Arbeitsrecht anzuwenden, welches im strukturellen Gleichgewicht von Dienstnehmern und Dienstgebern in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren zustande gekommen ist.

Zwischenzeitlich wurde das ARRG.DD verabschiedet und am 15.11.2014 auch das ARRG.DWBO. Schließlich hat die Kirchenleitung am 20.02.2015 die ARRO.DWBO beschlossen. Letztere sind in das Verbandsrecht des DWBO mit Beschluss der Mitgliederversammlung vom 26.02.2015 übernommen worden.

Mit Rundschreiben 03/2015 vom 01.07.2015 ist folgender Beschluss der AK DWBO veröffentlicht worden:

Befristete Arbeitsrechtsregelung für die Fürst Donnersmarck-Stiftung

"Arbeitsrechtsregelung vom 26. Juni 2015 für die Fürst Donnersmarck-Stiftung

Die AK unterstützt das Anliegen der Fürst Donnersmarck-Stiftung (FDS), spätestens ab dem 1. Januar 2016 die AVR DWBO in der jeweils gültigen Fassung vollumfänglich anzuwenden und beschließt auf dieser Grundlage folgende abweichende Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeitende, die am 30. Juni 2015 in einem Beschäftigungsverhältnis mit der FDS stehen:

Für alle Mitarbeitenden mit einer einzelvertraglichen Bezugnahme auf die AVR DWBO gilt ab dem 1. Juli 2015 bis längstens 31. Dezember 2015 folgende Entgeltregelung:

Mitarbeitende erhalten bis zum 31. Dezember 2015 zusätzlich zu ihrem bisherigen Entgelt 68,75% der Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt zu dem Ihnen nach AVR DWBO zustehenden Entgelt."

Die Antragsgegnerin beantragte bei der Antragstellerin die Zustimmung zur Einstellung einer Mitarbeiterin ab 15.02.2015 und zur Eingruppierung nach der Hausvergütungsordnung PFK Stufe 1. Die Mitarbeitervertretung stimmte der Einstellung, nicht jedoch der Eingruppierung zu mit Rücksicht auf die Entscheidung des Kirchengerichtshofs vom 03.11.2014.

Mit dem bei der Schiedsstelle am 05.03.2015 eingegangenen Antrag begehrt sie zum einen die Feststellung einer nicht ordnungsgemäßen Beteiligung bei der Eingruppierung der Mitarbeiterin und zum anderen die Verpflichtung eine korrekte Eingruppierung in kirchliches Arbeitsrecht vorzunehmen.

Die Antragstellerin ist der Auffassung dass eine Eingruppierung seit dem 01.07.2013 in die Hausvergütungsordnung nicht mehr erfolgen dürfe und die Verpflichtung der Antragsgegnerin bestehe kirchliches Arbeitsrecht bzw. seit dem 26.02.2015 die AVR.DWBO auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter anzuwenden.

Die Antragstellerin beantragt,

festzustellen, dass die Antragsgegnerin die Antragstellerin bei der Eingruppierung von Frau E 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 nach § 42 c MVG aufzugeben, eine korrekte Eingruppierung in ein kirchliches Arbeitsrecht vorzunehmen und der Mitarbeitervertretung erneut vorzulegen.

Die Antragstellerin, die in der mündlichen Verhandlung vom 06.07.2015 nicht erschienen ist und sich auch nicht hat vertreten lassen, hat schriftsätzlich am 16.04.2015 darauf hingewiesen, dass beabsichtigt sei, die Arbeitsverhältnisse in die AVR.DWBO überzuleiten und in diesem Zusammenhang auch eine entsprechende Eingruppierung unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgen werde.

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

Die Anträge sind zulässig. Insbesondere besteht für den Feststellungsantrag das erforderliche Feststellungsinteresse. Die Beteiligten streiten um ein eigenes Rechtsverhältnis, nämlich die Geltung und Anwendbarkeit einer zwischen ihnen abgeschlossenen Regelungsabrede nebst Vergütungsordnung. Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung um Zustimmung um Eingruppierung nach der Hausvergütungsordnung ersucht, welche diese nicht erteilt hat. Obwohl zwischenzeitlich eine Entscheidung des Kirchengerichtshofs zu dieser strittigen Frage ergangen war und festgestellt wurde, dass die Hausvergütungsordnung auf die Arbeitsverhältnisse nicht mehr angewandt werden darf, ist die Zustimmung zur Eingruppierung auf eben der Grundlage der Hausvergütungsordnung beantragt worden. Das Feststellungsinteresse ergibt sich für die Mitarbeitervertretung daraus, dass die Dienststellenleitung sich für die Eingruppierungen auch noch im März 2015 auf die Regelung beruft, die die Mitarbeitervertretung nicht mehr für anwendbar hält.

Die Anträge sind auch begründet.

Das Mitbestimmungsverfahren ist von der Antragsgegnerin nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden und diese hat auch entgegen ihrer Verpflichtung der vorzunehmenden Eingruppierung kein kirchliches Arbeitsrecht zugrunde gelegt.

Die Antragsgegnerin war in Umsetzung der höchstrichterlichen Entscheidung gehindert die Eingruppierung auf der Grundlage der Hausvergütungsordnung weiterhin vorzunehmen. Dessen ungeachtet hat die Antragsgegnerin diese Entscheidung nicht umgesetzt, sondern auf der Anwendung der Hausvergütungsordnung für die Eingruppierung der Mitarbeiter beharrt. Zudem ist zwischenzeitlich einen Satzungsänderung erfolgt, und es sind die kirchgesetzlichen Regelungen – ARRG.DWBO und ARRO.DWBO – in Kraft getreten und mit Beschluss der Mitgliederversammlung vom 26.02.2015 für das DWBO übernommen worden. Damit war die Antragsgegnerin verpflichtet auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter bei ihr ein Arbeitsrecht anzuwenden welches "im strukturellen Gleichgewicht von Dienstnehmern und Dienstgebern, in ei-

nem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren zustande gekommen ist". Zudem war sie jedenfalls seit dem 26.02.2015 verpflichtet die AVR.DWBO in ihrem Bereich anzuwenden. Diese Vorgaben hat die Antragsgegnerin nicht beachtet. Sie hat zudem bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung auch kein Verfahren vor der Schiedsstelle eingeleitet, mit dem Ziel sich die Zustimmung der Antragstellerin zur Eingruppierung auf der Grundlage der Hausvergü-

tungsordnung ersetzen zu lassen.

In diesem Zusammenhang kommt es auch nicht darauf an, dass zwischen den Parteien außergerichtliche Verhandlungen über die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts seit geraumer Zeit stattgefunden haben. Die Verpflichtungen, das Mitbestimmungsverfahren ordnungsgemäß einzuleiten und durchzuführen bestehen unabhängig von etwaigen Gesprächen zwischen den am

Mitbestimmungsverfahren Beteiligten.

Es war somit festzustellen, dass das Mitbestimmungsverfahren der §§ 38, 41, 42 c MVG nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Die Antragsgegnerin ist nach Maßgabe des vorher gesagten verpflichtet die Eingruppierung auf der Grundlage kirchlichen Arbeitsrechts vorzuneh-

men.

Rechtsmittelbelehrung

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, 06.07.2015

Marewski Vorsitzende Kammer II