

Kirchengericht:	Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	11.04.2008
Aktenzeichen:	2 M 16/08
Rechtsgrundlagen:	§§ 3, 23 ARRg; 42 Buchstabe c MVG.EKD; Anlage 1 AVR.DW.EKD
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

Der Wechsel der Entgeltgruppenregelung (BAT-KF zu AVR.DW.EKD) unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht (nichtamtlicher Leitsatz - die erstinstanzliche Entscheidung der Schlichtungsstelle nach dem MVG der Ev. Kirche von Westfalen, 2. Kammer, wurde durch die Entscheidung des Kirchengerichtshofs mit dem Aktenzeichen II-0124/P 21-08 bestätigt.)

Tenor:

Es wird festgestellt, dass die Mitarbeitervertretung nicht berechtigt ist, dem Antrag auf Umgruppierung der Krankenschwester xxxxxxxxxxxx in die Vergütungsgruppe 7 die Zustimmung zu verweigern.

Gründe:**I.**

Die Beteiligten streiten um die zutreffende Eingruppierung von 495 Mitarbeitenden. Zur Durchführung eines Musterverfahrens ist zunächst der Fall der Krankenschwester xxxxxxxxxxxxxxxx für die vorliegende Schlichtung ausgewählt worden.

Die Antragstellerin ist aus der Fusion der früheren Einrichtungen xxxxxxxx, xxxxxxxx und xxxxxxxxxxxx hervorgegangen. Zurzeit werden etwa 4.000 Mitarbeitende beschäftigt, die teils nach dem BAT-KF und teils nach dem AVR.DW.EKD vergütet werden. Im Jahre 2005 hatte die Geschäftsführung beschlossen, dass sämtliche neuen Arbeitsverträge, die entweder durch Neueinstellungen oder durch Umstellung geschlossen werden, sich nur noch nach den AVR-DW-EKD richten sollten.

Zum 01.07.2007 sind die AVR.DW.EKD geändert worden. Um die notwendige Umgruppierung durchzuführen sind entsprechende Zustimmungsanträge an die Mitarbeitervertretung gestellt worden. Im Falle der Mitarbeiterin xxxxxxxxxxxx war dies am 30.05.2007. Die Mitarbeitervertretung hat am 06.06.2007 die Erörterung beantragt. Nachdem diese zu keinem Ergebnis führte, ist seitens der Mitarbeitervertretung am 09.01.2008 (bei der

Dienststellenleitung eingehend am 10.01.2008) das Ende der Erörterungen beschlossen worden. Die Dienststellenleitung hat am 24.01.2008 das vorliegende Schlichtungsverfahren eingeleitet. Sie ist der Auffassung, dass Frau xxxxxxxxxxxx, die bis zum 30.06.2007 im Einzelgruppenplan 71 A der AVR.EKD geführt wurde und nach Vergütungsgruppe KR 5a vergütet wurde, nach der Umstellung der AVR in die Entgeltgruppe 7 gehöre. Soweit die Mitarbeitervertretung jetzt auf dem Standpunkt stehe, die Antragstellerin sei nicht berechtigt, die AVR.DW.EKD anzuwenden, berücksichtige sie nicht hinreichend, dass die Satzung des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche von Westfalen den Mitgliedern ein Wahlrecht hinsichtlich der einzuhaltenden Arbeitsbedingungen einräume (§ 4 Abs. 2 Ziffer 7 a der Satzung). Dabei müsse richtig gesehen werden, dass auch Art. 165 der Kirchenordnung der Ev. Kirche von Westfalen dem Diakonischen Werk Selbständigkeit und Gestaltungsfreiheit einräume. Die Satzung des Diakonischen Werkes mit der eingeräumten Wahlmöglichkeit Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden zu regeln, die in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren gesetzt werden, bewege sich in diesem Freiraum. Das die AVR.DW.EKD solche Arbeitsbedingungen sind, stehe außer Frage. Dementsprechend habe auch das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 20.03.2002 (Az: 4 AZR 101/02) festgestellt, dass die Mitglieder des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche von Westfalen berechtigt seien, die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD für die Arbeitsverträge mit den Mitarbeitenden zugrunde zu legen.

Soweit die Mitarbeitervertretung die Auffassung vertrete, § 3 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes, wonach die von der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe beschlossenen Regelungen auch für die Mitglieder des Diakonischen Werkes verbindlich seien, übersehe sie, dass das Arbeitsrechtsregelungsgesetz gem. § 23 ARRg nur für den Bereich der Ev. Kirche von Westfalen und ihres Diakonischen Werkes verbindlich sei. Eine Ausdehnung der von der Arbeitsrechtlichen Kommission bzw. der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission beschlossenen Regelungen seien daher nicht für die Antragstellerin als Mitglied verbindlich.

Was die in Aussicht genommene Entgeltgruppe als solche angehe, so seien bislang von der Mitarbeitervertretung keinerlei Argumente genannt worden, die der beantragten Umgruppierung entgegenstünden.

Die Dienststellenleitung beantragt,

festzustellen, dass kein Grund bestehe, die Zustimmung zur Eingruppierung der Krankenschwester xxxxxxxxxxxx in die Entgeltgruppe 7 AVR.DW.EKD zu verweigern.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

den Schlichtungsantrag zurückzuweisen.

Sie vertritt die Auffassung, dass die Antragstellerin mit der von ihr beabsichtigten Eingruppierung gegen bindende Rechtsvorschriften verstoße. Dabei dürfe nicht übersehen werden, dass nach § 35 Abs. 3 Buchstabe b MVG.EKD die Mitarbeitervertretung darauf

zu achten habe, dass die geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingehalten würden. Hierzu gehöre auch die Frage, welche arbeitsrechtliche Regelung überhaupt anzuwenden sei. Nach Auffassung der Mitarbeitervertretung könne das nur der BAT-KF sein und nicht die jetzt von der Antragstellerin zugrunde gelegten AVR.DW.EKD. Dies ergebe sich aus der zwingenden Regelung des § 3 ARRg. Dieses Kirchengesetz stehe in der Normwirkung über der Satzung des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche von Westfalen. Es müsse richtig gesehen werden, dass das Diakonische Werk nur dann diese Sonderstellung der kirchlichen Einrichtungen innerhalb der staatlichen Arbeitsrechtsordnung in Anspruch nehmen könne, wenn es sein Arbeitsrecht nach den Vorgaben der Verfassten Kirche richte. Diese Maßstäbe würden aber für die Evangelische Kirche von Westfalen im ARRg definiert. In diesem Zusammenhang sei auch von Bedeutung, dass die letzte Satzungsänderung des Diakonischen Werkes, auf die sich die Antragstellerin berufe, ohne Beschluss der Landessynode zustande gekommen sei.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Der rechtzeitig gestellt und im Übrigen zulässige Schlichtungsantrag ist begründet. Die Mitarbeitervertretung hatte im Rahmen ihrer Entscheidungskompetenz keinen zureichenden Grund, die Ein- bzw. Umgruppierung der Mitarbeiterin xxxxxxxxxxxx zu verweigern.

Nach § 42 Buchstabe c MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei Ein- bzw. Umgruppierungen. Nach der Entscheidung des Kirchengerichtshofs vom 04.05.2000, O 124/D 39-99 ist Gegenstand der eingeschränkten Mitbestimmung bei Eingruppierung von Mitarbeitenden die Zuordnung in ein für die Eingruppierung vorgegebenes Vergütungssystem. Es ist lediglich als Kontrolle der Anwendung von Entlohnungsregelungen ausgestaltet. Der Mitarbeitervertretung steht es nur zu, darauf zu achten, dass die Entlohnungsregelungen eingehalten werden, die der Dienststelle zur Auswahl vorgegeben sind oder die die Dienststelle selbst aufgestellt hat. Die Mitarbeitervertretung hat dagegen nicht das Recht, die Zustimmung zur Eingruppierung mit der Begründung zu verweigern, die neue Entgeltgruppenregelung (hier der AVR.DW.EKD) verstoße gegen höherrangiges Recht. Die eingeschränkte Mitbestimmung besteht also darin, kontrollierend mitzuprüfen, ob die Vorgaben, die sich aus der vorgegebenen Vergütungsregelung ihrerseits ergeben, eingehalten sind. Dagegen stand es nicht in der Kompetenz der Mitarbeitervertretung zu prüfen, ob die Dienststellenleitung bei der Wahl des Vergütungssystems gegen § 3 ARRg verstoßen hat. Auch die Schlichtungsstelle braucht daher nicht zu entscheiden, ob die Antragstellerin als Mitglied des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche von Westfalen unbefugterweise von der durch die Arbeitsrechtliche Kommission bzw. deren Arbeitsrechtlicher Schiedskommission festgelegten Regelung (hier Anwendung des BAT-KF) abgewichen ist.

Bewegt man sich innerhalb der von der Dienststellenleitung vorgegebenen AVR.DW.EKD, gibt es keinen Grund, eine Ein- bzw. Umgruppierung der Krankenschwester xxxxxxxx in die neue Entgeltgruppe 7 AVR zu verweigern. Wie die Anhörung der Beteiligten ergeben hat, sieht auch die Mitarbeitervertretung die genannte Entgeltgruppe als grundsätzlich richtig an. Die Tätigkeit einer Krankenschwester, die Frau xxxxxxxxxxxx ausübt, wird in der betreffenden Entgeltgruppe ausdrücklich als Richtbeispiel genannt. Ob bei der Mitarbeitenden Besonderheiten vorliegen, die eine andere Eingruppierung rechtfertigen könnten, ist von keiner Seite vorgetragen worden.

Nach alledem war die von der Dienststellenleitung beantragte Feststellung zu treffen.