



An die  
Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter  
im DWBO

20. März 2008

### **AGMV-Newsletter 07/2008**

#### **Beendigung des Erörterungsverfahrens – Initiativantrag der Mitarbeitervertretung**

Sehr geehrte Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,

im Newsletter 03/2008 haben wir auf die Bedeutung des Antrags auf Erörterung besonders im Zusammenhang mit den Neueingruppierungen aufgrund des novellierten Entgeltsystems der AVR DWBO hingewiesen. Durch den Antrag auf Erörterung soll vermieden werden, dass die MAV begründen muss, warum sie ihre Zustimmung zu den Eingruppierungsvorschlägen der Dienststellenleitung nicht erteilen kann. Sie könnte es bei der Begründung leicht versäumen, Aspekte zu berücksichtigen, die sie später im Verfahren vor der Schiedsstelle nicht mehr einbringen kann.

Im Fall eines Erörterungsverfahrens steht der Weg zur Schiedsstelle jedoch erst dann offen, **wenn vorher eine der Parteien die Erörterung für beendet erklärt hat**. Hinsichtlich der Erörterungsverfahren zu den Neueingruppierungen zeichnet es sich in vielen Mitgliedseinrichtungen zurzeit ab, dass es nicht zu einer Einigung zwischen Dienststellenleitung und MAV kommen wird, ohne dass schließlich eine der beiden Seiten die Erörterung für beendet erklärt. Wenn bekannt ist, dass in einem vergleichbaren Fall schon ein Verfahren vor derselben oder einer anderen Schiedsstelle anhängig ist, kann es unter Umständen sinnvoll sein, diese Entscheidung abzuwarten, bevor man die Erörterung für beendet erklärt. Ansonsten kann auch die MAV die Erörterung für beendet erklären, wenn abzusehen ist, dass sich die Positionen von MAV und Dienststellenleitung in den Erörterungsgesprächen nicht weiter annähern werden. Natürlich muss jede MAV vorher für sich prüfen, ob ihr die Ressourcen für ein Schiedsstellenverfahren, das dann von der Dienststellenleitung eingeleitet werden muss, zur Verfügung stehen.

Die MAV sollte sich auf eine einfache Erklärung beschränken: *„Wir erklären hiermit die Erörterung zur Neueingruppierung der/von... für beendet“*. Die MAV braucht ihre Entscheidung nicht weiter zu begründen. Der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche Deutschland in Hannover hat in den Gründen zu seinem Beschluss vom 8. August 2005 (KGH.EKD I-0124/L22-05) festgestellt, dass die Mitarbeitervertretung nach der Beendigung der Erörterung gegenüber der Dienststellenleitung keine schriftliche Stellungnahme abzugeben braucht. In dem zugrunde liegenden Fall ging es um die Mitbestimmung bei einer Eingruppierung. Der Kirchengerichtshof entschied damals außerdem, dass die Zwei-Wochen-Frist des § 38 Abs. 4 MVG (laut § 38 Abs. 4 muss die Dienststellenleitung nach der Beendigungserklärung innerhalb dieser Frist die Schiedsstelle anrufen) **nicht für Fälle der Eingruppierung** gilt: *„Es handelt sich bei der Mitbestimmung der Eingruppierung lediglich um ein kontrollierendes Mitbestimmungsrecht, nämlich das Recht zu prüfen, ob die von der Dienststellenleitung angenommene Zuordnung der Tätigkeit in den Vergütungsgruppenkatalog (rechtlich) zutrifft oder nicht. Dies stellt jedoch keine Wirksamkeitsvoraussetzung dar...“*

Wenn nun also die Dienststellenleitung nicht zeitnah die Schiedsstelle anruft, kann die MAV zwar (unter vormaliger erneuter Fristsetzung) selbst ein Schiedsstellenverfahren wegen der Verletzung von Mitbestimmungsrechten einleiten. In einem solchen Verfahren würde die Schiedsstelle jedoch nicht inhaltlich die strittigen Eingruppierungen behandeln. Die MAV hätte hinsichtlich ihres Anliegens, dass die Mitarbeitenden entsprechend der neuen Entgelt-systematik korrekt eingruppiert werden, somit schließlich nichts gewonnen.

Stattdessen sollte sie deshalb einen **Initiativantrag nach § 47 MVG** in Erwägung ziehen. Im Rahmen eines Initiativantrages kann die MAV ihre eigenen Eingruppierungsvorschläge unterbreiten. Wenn die Leitung dann nicht innerhalb von 4 Wochen schriftlich zu dem Antrag Stellung nimmt oder erneut keine Einigung im Rahmen der Erörterung gefunden wird, kann die MAV innerhalb einer zweiwöchigen Frist selbst die Schiedsstelle anrufen. Die Schiedsstelle stellt fest, ob die Weigerung der Leitung, die begehrte Maßnahme (also die Eingruppierung einer konkreten Tätigkeit nach einer bestimmten Entgeltgruppe) durchzuführen, rechtswidrig war. Die MAV sollte daher in ihrem Antrag schlüssig darlegen, warum sie die Ablehnung ihres Vorschlags durch die Leitung für rechtswidrig hält. Die Dienststellenleitung hat im Anschluss an das Schiedsstellenverfahren erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses der Schiedsstelle über den Antrag der MAV zu entscheiden (§ 60 Abs. 7 MVG).

Von dem Initiativrecht kann im Übrigen auch dann Gebrauch gemacht werden, wenn die MAV bei der Neueingruppierung von Mitarbeitergruppen **voreilig zugestimmt** hat.

Die Verfasser des Berliner Kommentars zum MVG.EKD sind zwar der Auffassung, dass das Initiativrecht bei einer erstmaligen Eingruppierung nicht bestehen würde, da die MAV hiermit schon im Wege des Mitbestimmungsverfahrens befasst gewesen sei und eine erneute Vorlage über das Initiativrecht gegen den **Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit** verstoßen würde. Die Neueingruppierung aufgrund eines novellierten Entgeltsystems ist sicherlich einer solchen erstmaligen Eingruppierung gleichzusetzen. Doch kann es nicht dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit widersprechen, einen Initiativantrag zu stellen, nachdem die Dienststellenleitung nach Beendigung der Erörterung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens nicht zeitnah einen Antrag auf Zustimmungsersetzung bei der Schiedsstelle gestellt hat. Vielmehr würde die Leitung hier selbst den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit missachten.

Auch für den Fall einer voreiligen Zustimmung zu einer Neueingruppierung muss bei der Anwendung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit die strukturelle Unterlegenheit der MAV Berücksichtigung finden, d.h. eine voreilige Zustimmung muss durch einen späteren Initiativantrag korrigiert werden können. Dies gilt umso mehr, als zurzeit noch eine große Rechtsunsicherheit hinsichtlich der neu eingeführten Tätigkeitsmerkmale des novellierten Entgeltgruppensystems besteht. Es muss erst durch höchstrichterliche Entscheidungen geklärt werden, wie die einzelnen Tätigkeitsmerkmale auszulegen sind.

Trotzdem ist an dieser Stelle noch einmal besonders auf den in **§ 33 Abs. 3 MVG** verankerten Grundsatz der Zusammenarbeit hinzuweisen, der in letzter Zeit von der Schiedsstelle des DWBO sehr ernst genommen wurde. Danach ist in strittigen Fragen eine **Einigung durch Aussprache** anzustreben und andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen dürfen erst angerufen werden, wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind. Im Fall des unterbliebenen Antrages auf Zustimmungsersetzung dürften sich diese Bemühungen anhand der vorausgegangenen Erörterungsgespräche nachvollziehen lassen. Allerdings ist es sinnvoll, wenn die MAV vor dem Initiativantrag die Leitung noch einmal auf ihren ausstehenden Antrag an die Schiedsstelle hinweist. Wenn die MAV im Fall der vorschnellen Zustimmung selbst später noch einmal die Initiative für die aus ihrer Sicht richtige Eingruppierung ergreift, sollte sie sich erkennbar um eine erneute Einigung mit der Leitung bemühen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr AGMV-Vorstand