

AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • PF 33 20 14 • 14180 Berlin

An die
Mitarbeitervertretungen der Mitgliedseinrich-
tungen im DWBO

An die
AGMV-Newsletter-Abonnentinnen
und -Abonnenten

AGMV

**Newsletter-
06/2020**

Berlin, 6. Oktober 2020

**Arbeitsgemeinschaft der Mit-
arbeitervertretungen**

Geschäftsstelle:
Jeanette Klebsch
Paulsenstr. 55/56
12163 Berlin

Tel. 030 820 97-192
Fax 030 820 97-193
agmv@dwbo.de
www.agmv-dwbo.de

**AGMV-Newsletter 06/2020 – Zustimmungsverweigerung zur Eingruppierung,
wenn die Eingruppierung nicht nach einem kirchengemäßen Arbeitsrecht erfolgt –**

Liebe Mitarbeitervertreter*innen,
liebe Mitarbeiter*innen der Mitgliedseinrichtungen im DWBO,
liebe Leser*innen,

RA Assmann hat folgende Fragestellung im Auftrag des AGMV-Vorstandes rechtlich bewertet:

– Kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Eingruppierung verweigern, wenn die Eingruppierung nicht nach einem kirchengemäßen Arbeitsrecht erfolgt? –

Die rechtliche Bewertung finden Sie im Anhang und wir wünschen eine gesunde Herbstzeit.

Mit herzlichen Grüßen

gez. Jeanette Klebsch

V.i.S.d.P.: Markus Strobl, Ralf Zimmermann, Kerstin Myrus

• AGMV-Vorstand •

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz • Postfach 332014 • 14180 Berlin

Tel. (030) 82097 192 • Fax (030) 82097 193 • eMail AGMV@dwbo.de •

Website: www.agmv-dwbo.de

AGMV-Newsletter 06/2020; Seite 1 von 4

Kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Eingruppierung verweigern, wenn die Eingruppierung nicht nach einem kirchengemäßen Arbeitsrecht erfolgt?

Bereits 2018 hatte der KGH diese Frage für einen Sachverhalt in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland entschieden und festgestellt, **dass die Festlegung von Arbeitsvertragsbedingungen ohne partnerschaftliche Arbeitnehmerbeteiligung** (sog. "erster Weg") kein kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht i.S.v. § 5 Abs. 2 Satz 2b Diakonieg ist, die Mitarbeitervertretung demnach ein Recht zur Verweigerung der Zustimmung zu einer Eingruppierung in eine Vergütungsordnung hat, die nicht auf dem zweiten oder dritten Weg zustande gekommen ist. (Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 24. September 2018 – II-0124/34-2018 –, juris) – Damit hat es seine bis dahin geltende gegenteilige Rechtsprechung (KGH.EKD 13. Dezember 2010 –I-0124/R83-09) aufgegeben.

Diese Entscheidung ist auf die Rechtslage im DWBO übertragbar. Für die Mitgliedseinrichtungen des DWBO gilt folgende Rechtslage:

Mit Wirkung zum 01.01.2014 ist das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD in Kraft getreten. Nach § 4

„(...) dürfen nur Arbeitsverträge auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden. Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbindlich. Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden. Ergänzende Regelungen der Gliedkirchen müssen dies gewährleisten.“

Diesem Gesetz stimmte die Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) gemäß Artikel 1 des Kirchengesetzes über die Arbeitsrechtsregelung in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 15. November 2014 zu. Die ergänzenden Regelungen wurden in Artikel 2 des Kirchengesetzes über die Arbeitsrechtsregelung in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) zu erlassen. Für das DWBO sieht Artikel 2 § 2 Abs. 2 ARRG vor: Für das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO) und seine Mitgliedseinrichtungen, soweit diese kirchliche Körperschaften, Einrichtungen oder

Werke der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sind und nicht unter den Geltungsbereich des Absatzes 1 fallen (Diakonisches Werk), gelten die Regelungen des Dritten Abschnitts dieses Kirchengesetzes; für andere Mitgliedseinrichtungen gelten diese Regelungen nach Maßgabe eines Beschlusses des zuständigen Organs des DWBO.

Dieser Beschluss ist von der Mitgliederversammlung des DWBO, dem zuständigen Organ, am 26.02.2015 gefasst worden, so dass das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz der EKD ebenso wie das ARR.G.EKBO im Bereich des DWBO nach §12 Nr. 1 i.V.m. § 7. Abs. 4 Nr. 2 der Satzung des DWO Anwendung finden.

Eine nach Artikel 3 § 1 Abs. 6 ARR.G.EKBO bestehende Übergangsfrist ist am 31.12.2018 abgelaufen, so dass (spätestens) seit dem 01.01.2019 die AVR.DWBO auch von den Mitglieds-einrichtungen des DWBO anzuwenden ist, es sei denn es werden

- die AVR.DD bzw.
- die Arbeitsvertragsrichtlinien eines anderen Landesverbandes der Diakonie (- sofern das geltenden Kirchen- und Verbandsrecht dies zulässt) oder
- eine trägerspezifische Regelung auf Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission

angewendet.

Von daher kann jeder beantragten Eingruppierung in eine andere Vergütungsordnung nach §§ 38, 42c) 41 b) MVG mit der Begründung widersprochen werden, dass die angewendete Vergütungsordnung nicht der der AVR.DWBO entspricht und die Eingruppierung gegen § 4 Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz in Verbindung mit Artikel 2 § 2 Abs. 2 ARR.G.EKBO und §12 Nr. 1 i.V.m. § 7. Abs. 4 Nr. 2 der Satzung des DWO verstößt.

Aber was ist, wenn zurzeit oder grundsätzlich gar kein Mitbestimmungsverfahren zur Eingruppierung durch den Dienstgeber eingeleitet wird?

Die Mitarbeitervertretung kann sich mit dem Antrag

festzustellen, dass für die Eingruppierung von neu eingestellten Arbeitnehmer/-innen in der (Dienststelle) die Eingruppierungsregeln der AVR.DWBO (und nicht diejenigen der ...) zugrunde zu legen sind; sofern kein Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission im Sinne des § 6 Abs. 3 ARR.G.EKBO oder eine Ausnahme im Sinne des Artikel 3 § 1 Abs. 6 ARR.G.EKBO vorliegt.

an das Kirchengengericht, im DWBO die „Schiedsstelle“ wenden.

Nach Auffassung des KGH.EKD kann es Gegenstand eines mitarbeitervertretungsrechtlichen Feststellungsantrags sein, ob eine bestimmte Vergütungsordnung auf die Eingruppierung von Beschäftigten anzuwenden ist. (Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 08. April 2019 – I-0124/45-2018 –, juris)

Denkbar wäre auch folgende Antrag:

festzustellen, dass die Dienststellenleitung nicht berechtigt ist, die ... mit Wirkung zum
.... weiter anzuwenden und die Eingruppierung neuer Mitarbeiter danach vorzunehmen.

Die Befugnis der Mitarbeitervertretung, den hier in Rede stehenden Feststellungsantrag stellen zu dürfen, folgt aus § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG.EKD danach "soll die Mitarbeitervertretung insbesondere dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden".

Nach dieser Vorschrift steht der Mitarbeitervertretung das Recht zu, feststellen zu lassen, dass die Dienststellenleitung die Anwendung einer bestimmten Arbeitsrechtsregelung zu unterlassen hat, wenn diese Anwendung nach den die Dienststelle bindenden Vorschriften nicht rechtmäßig ist und für die von der Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung betroffenen Arbeitnehmer kein Individualrechtsschutz zur Verfügung steht. Anders könnte die Klärung, ob die Anwendung der von der Dienststelle gewählten Arbeitsrechtsregelung kirchenrechtlich zulässig ist oder nicht, jeder gerichtlichen Kontrolle, sei es durch die weltliche Arbeitsgerichtsbarkeit, sei es durch die Kirchengerichtsbarkeit, entzogen werden. Es entstünde ein "rechtsfreier Raum". Das aber wäre mit dem Grundprinzip des säkularen Rechtsstaates wie der „Rechtlichkeit“ als einem grundlegenden Prinzip der kirchlichen Ordnung (KGH, Beschluss vom 08.09.2011 zum Az.: I-0124/S67-1) nicht vereinbar.

Wichtig ist jedoch:

Vor einem Antrag der Mitarbeitervertretung an die Schiedsstelle außerhalb eines formellen Verfahrens wie z.B. im Rahmen des Initiativrechts, ist nachweislich stets die Einigung mit der Dienststellenleitung durch (mündliche) Aussprache nach § 33 Abs. 3 MVG.DWBO versuchen und die Aussprache (schriftlich) zu beenden.