

**Schieds- und  
Schlichtungsstelle DWBO e.V.  
II-26/13**

**Beschluss**

In dem Schiedsverfahren

der Antragstellerin A

Verfahrensbevollmächtigte: B

gegen

die Antragsgegnerin C

Verfahrensbevollmächtigte: D

hat die Schiedsstelle durch Frau Thomas als stellvertretende Vorsitzende sowie Herrn Schmidt und Herrn Dittner als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 04.11.2013

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

Die Zustimmung der Antragsgegnerin C zur beabsichtigten Eingruppierung von der Mitarbeiterin E als Nachtwache Fachkraft in die Stufe 3 der Hausvergütungsordnung der Antragstellerin A wird ersetzt.

G r ü n d e:

**I.**

Die Beteiligten streiten darüber, ob für die Antragsgegnerin C ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung von Mitarbeitern gemäß § 41 MVG DWBO besteht.

Die Antragstellerin A ist Mitglied des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. Die Satzung dieses Vereins sieht in § 7 (4) 6 folgendes vor:

„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 Antragstellerin A wendet in ihrem Bereich eine eigenständige Hausvergütungsordnung im Rahmen einer Regelungsabrede mit der Antragsgegnerin C an. Für diese Hausvergütungsordnung wurde mit Schreiben des DWBO vom 15.09.2008 eine Ausnahmegenehmigung erteilt. Der BAT/TVöD wird bei der Antragstellerin A nur noch auf Altverträge angewendet, die AVR hat sie zu keiner Zeit angewandt. Die Regelungsabrede wurde von der Gesamtmitarbeitervertretung zum 31.12.2012 gekündigt. Gemäß § 23 (2) der Regelungsabrede wirkt die Abrede bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach, längstens für die Dauer von sechs Monaten. Eine neue Abrede wurde bislang nicht geschlossen. Hinsichtlich der weiteren in § 23 der Regelungsabrede enthaltenen Bestimmungen, das Verfahren und die wechselseitigen Verpflichtungen nach Ausspruch der Kündigung betreffend, wird auf den Inhalt der Regelungsabrede ergänzend verwiesen.

Die vom Diakonischen Rat erteilte Ausnahmegenehmigung zur Anwendung der Regelungsabrede ist bisher nicht widerrufen worden. Auf der Mitgliederversammlung des DWBO vom 09.09.2013 wurde dieser vom Diakonischen Rat vorgeschlagen, die Satzung infolge der bisher ergangenen Bundesarbeitsgerichtsurteile zum kirchlichen Arbeitsrecht nur einmal zu ändern und diese Änderungen auf der den Gesetzgebungsprozessen der EKD und EKBO folgenden Mitgliederversammlung zu beschließen. In der Zwischenzeit (so der Vorschlag) habe der Diakonische Rat nicht die Absicht, von seinem satzungsgemäßen Recht

zur Beschlussfassung von Ausnahmeanträgen zur Mitgliedschaftspflicht, ein kirchengemäßes Arbeitsrecht anzuwenden, Gebrauch zu machen.

Mit Schreiben vom 25.06.2013 beantragte die Antragstellerin A bei der Antragsgegnerin C die beabsichtigte Einstellung der Mitarbeiterin E ab dem 01.08.2013 als Nachtwache und Eingruppierung in die Stufe 3 der Hausvergütungsordnung (im Folgenden „HVO“) zuzustimmen.

Mit Schreiben vom 26.06.2013 erteilte die Antragsgegnerin C die Zustimmung zur Einstellung, nicht jedoch zur Eingruppierung. Begründet wurde dies damit, dass mit dem Auslaufen der Regelungsabrede zum 30.06.2013 keine legitimierte Vergütungsordnung bestehe.

Mit dem am 04.07.2013 bei der Schiedsstelle eingegangenen Antrag begehrt die Antragstellerin A die Zustimmungsersetzung zur Eingruppierung.

Sie trägt im Wesentlichen vor, dass die Regelungsabrede noch anwendbar sei, da sie sich in der Nachwirkungszeit befinde. Ferner sei diese noch infolge der in § 23 enthaltenen Fortsetzungssystematik solange anzuwenden, bis sie durch eine neue Vergütungsordnung abgelöst werde. Schließlich stehe es im Ermessen der Arbeitgeberseite, welche Vergütungssystematik angewendet werde, zumal die der Antragsgegnerin C erteilte Ausnahmegenehmigung zur Anwendung der Regelungsabrede noch gelte.

Die Antragstellerin A beantragt,

die Zustimmung der Antragsgegnerin C zu der beabsichtigten Eingruppierung Mitarbeiterin E in die Stufe 3 als Nachtwache der Hausvergütungsordnung bei der Antragstellerin A zu ersetzen.

Die Antragsgegnerin C beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Im Wege des Widerantrags beantragt sie,

festzustellen, dass die Antragstellerin A nicht berechtigt ist, die hausinterne sog. Regelungsabrede einschließlich Vergütungsordnung mit Wirkung vom 1.7.2013 anzuwenden und die Eingruppierung neuer Mitarbeiter danach vorzunehmen.

Die Antragstellerin A beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin C ist der Auffassung, dass die Regelungsabrede schon deshalb nicht mehr anwendbar sei, weil die Eingruppierung nach dem Auslaufen der Nachwirkungszeit wirksam werden solle. Die Hausvergütungsordnung und damit die Regelungsabrede stelle kein kirchliches Arbeitsrecht i.S.v. § 7 (4) der Satzung des DWBO dar und verstoße gegen diese, wobei davon ausgegangen werde, dass eine wirksame Ausnahmegenehmigung, jedenfalls nach Auslaufen der Regelungsabrede nicht (mehr) vorliege.

Hinsichtlich des Widerantrages beruft sie sich darauf, ob der Mitarbeitervertretung gem. § 35 Absatz 3 MVG DWBO die Befugnis zustehe, mit dem Feststellungsantrag klären zu lassen, ob die Anwendung der Regelungsabrede zulässig sei.

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

## II.

Der zulässige Antrag ist begründet.

Gemäß § 41 MVG DWBO darf die Mitarbeitervertretung in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung, d.h. auch in den Fällen der Eingruppierung, ihre Zustimmung nur unter ganz bestimmten enumerativ aufgeführten Gründen verweigern. Vorliegend hat die Antragsgegnerin C einen Verstoß i.S.v. § 41 (1) a MVG gerügt, wenn sie sich darauf beruft, dass die vorgesehene Eingruppierung auf der Grundlage einer nicht mehr „legitimierten“ Vergütungsordnung erfolgen solle, mithin ein Verstoß gegen das Satzungsrecht des DWBO vorliege.

Dieser Auffassung der Antragsgegnerin C folgt die Schiedsstelle nicht. Die eingeschränkte Mitbestimmung bei Eingruppierungen ist lediglich als Kontrolle der Anwendung von Entlohnungsregelungen ausgestaltet. Der Antragsgegnerin C steht insoweit nur zu darauf zu achten, dass die Entlohnungsregelungen eingehalten werden, die der Dienststelle ggf. zur Auswahl vorgegeben sind oder die die Dienststelle selbst aufgestellt hat bzw. auf Grund äußerer Vorgaben aufstellen muss (VGH EKD vom 10.08.2000, 0124/E 500).

Die Antragstellerin A ist Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg Schlesische Oberlausitz und damit gemäß § 7 (4) 6 der Satzung verpflichtet „das Arbeitsrecht eines kirchlichen Diakonischen Werks oder des DW EKD oder einer der beteiligten Kirchen zu übernehmen“. Weiter ist in dieser Vorschrift geregelt, dass der Diakonische Rat von dieser Verpflichtung Ausnahmen zulassen kann.

Die gemeinsam von der Gesamtmitarbeitervertretung und der Geschäftsführung entwickelte Regelungsabrede einschließlich der Hausvergütungsordnung stellt kein kirchliches Arbeitsrecht i.S.v. § 7 (4) 6 der Satzung des DWBO dar. Der Diakonische Rat hat jedoch auf Grund der ihm in der Satzung erteilten Ermächtigung am 15.09.2008 eine Ausnahmegenehmigung zur Anwendung der Regelungsabrede erteilt. Diese Ausnahmegenehmigung ist auch nicht auf die Laufzeit der Regelungsabrede beschränkt. Die Antragstellerin A durfte und darf daher Regelungsabrede und Hausvergütung auf die bei ihr begründeten Arbeitsverhältnisse anwenden und verhält sich somit satzungskonform. Diese Ausnahmegenehmigung ist bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung auch nicht von den dafür befugten Stellen widerrufen worden, so dass – obwohl kirchliches Arbeitsrecht

nicht angewandt wird – ein Verstoß gegen Rechtsvorschriften oder andere bindende Bestimmungen i.S.v. § 41 (1) a MVG DWBO nicht vorliegt.

Die Frage, ob die Regelungsabrede zwischenzeitlich ausgelaufen ist oder noch fortwirkt, ist in diesem Zusammenhang für die Entscheidung des Rechtsstreits unerheblich. Die Regelungsabrede enthält Bestimmungen über die wechselseitigen Rechte und Pflichten der Vertragspartner dieser Regelungsabrede nach Ausspruch der Kündigung durch eine der Beteiligten. Das vereinbarte Verfahren ist - soweit ersichtlich - bisher von den Partnern der Regelungsabrede nicht in Gang gesetzt worden.

Dies alles ändert jedoch nichts daran, dass die Antragstellerin A auf Grund der erteilten Ausnahmegenehmigung des Diakonischen Rats weiterhin berechtigt ist die (ausgelaufene) Regelungsabrede anzuwenden, so dass die Zustimmung zur Eingruppierung antragsgemäß zu ersetzen war.

Das mit dem Widerantrag verfolgte Feststellungsbegehren war zurückzuweisen.

Wie sich aus den Ausführungen zu II. der Gründe ergibt, ist die Antragstellerin A berechtigt, weiterhin die Regelungsabrede und Hausvergütungsordnung den Arbeitsverhältnissen zu Grunde zu legen. Die Ausnahmegenehmigung zur Anwendung der Regelungsabrede ist zeitlich nicht befristet und auch nicht auf die Laufzeit der Regelungsabrede beschränkt, so dass die Anwendung der von der Antragstellerin A gewählten Arbeitsrechtsregelung kirchenrechtlich zulässig ist.

### III.

#### Rechtsmittelbelehrung:

Hinsichtlich eines einzulegenden Rechtsmittels wird auf die §§ 60 Absatz 4, 63 MVG DWBO in der für das DWBO geltenden Fassung verwiesen.

Berlin, 4. November 2013

gez. Thomas  
als stellvertretende Vorsitzende der Kammer II