

- Kirchengericht:** Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
- Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)
- Datum:** 04.05.2000
- Aktenzeichen:** VerwG.EKD 0124/D39-99
- Rechtsgrundlagen:** MVG.K § 36 Abs. 3 Nr. 5, § 42 Nr. 3, § 45 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3, § 62 Abs. 5, § 65 Abs. 1 Nr. 3, AVR.DW EKD Anlage 1d (Berufsgruppeneinteilung W), Anlage 18
- Vorinstanzen:** Schiedsstelle der Konföderation der evangelischen Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und Oldenburg, Kammer des Diakonischen Werk Hannovers, Az.: 2 VR MVG 73/98; Fundstelle: Die Mitarbeitervertretung 4/00, S. 183; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Rechtsprechungsreport 12/00, S. 671; Rechtsprechungsbeilage zum Amtsblatt der EKD 2001, S.40

Leitsatz:

1. Die Mitbestimmung bei der Eingruppierung nach § 42 Nr. 3 MVG.K ist darauf angelegt, daß nur innerhalb des Vergütungsgruppensystems kontrollierend mitbestimmt wird, ob die Voraussetzungen der Vergütungsregelung eingehalten sind.
2. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung zur Eingruppierung nach § 42 Nr. 3 MVG.K nicht mit der Begründung verweigern, die generelle Vergütungsregelung - hier die Berufsgruppeneinteilung W der AVR.DW EKD - ihrerseits verstoße gegen höherrangiges Recht.

Tenor:

1. Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluß der Schiedsstelle der Konföderation der evangelischen Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und Oldenburg - Kammer Diakonisches Werk Hannovers vom 7. Oktober 1999 - 2 VR MVG 73/98 - wird zurückgewiesen.
2. Die Antragstellerin hat die Kosten der Beiziehung des Rechtsanwalts G. im Beschwerdeverfahren nach einem Verfahrenswert von 8.000,-- DM zu tragen. Der weitergehende Antrag auf Kostentragung wird zurückgewiesen.

Gründe:

- I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Eingruppierung einer Küchenhilfe in die Berufsgruppeneinteilung W (Anlage 1d) AVR.DW EKD anlässlich der Verlängerung ihres befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Begrün-

dung verweigern durfte, die Berufsgruppeneinteilung W sei wegen der generellen erheblichen Absenkung der Vergütungen gegenüber der Berufsgruppeneinteilung H verfassungswidrig und mittelbar geschlechtsdiskriminierend, weil diese Berufsgruppeneinteilung wesentlich mehr Frauen als Männer erfaßt.

Die Berufsgruppeneinteilung W wurde durch Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vom 8./9. Juli 1998 mit Wirkung zum 1. September 1998 im Rahmen der "Beschäftigungssicherungsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wirtschaftsbereiche diakonischer Einrichtungen" eingeführt. Sie löste die Berufsgruppeneinteilung H ab, ausgenommen die Vergütungsgruppe H 3 Fallgruppen 1 bis 3. Die Einführung der Berufsgruppeneinteilung W verfolgt den Zweck, der Ausgliederung der Wirtschaftsbereiche aus den Einrichtungen oder der Auftragsvergabe an Drittunternehmen außerhalb der Diakonie und dem damit verbundenen Abbau von Arbeitsplätzen innerhalb der diakonischen Einrichtungen entgegenzuwirken, indem die Entgelte denen angenähert werden, die in der gewerblichen Wirtschaft (Gastronomie, Wäschereien, Reinigungen u.s.w.) tarifüblich sind.

Die bisherige Vergütungsregelung in der Berufsgruppeneinteilung H erfaßte Tätigkeiten im Haus-, Reinigungs- und Küchendienst, in Wäschereien, Nähstuben oder vergleichbaren Nebenbetrieben oder Betriebsteilen diakonischer Einrichtungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit konnten nach dreijähriger Bewährung aus der Vergütungsgruppe H 1 Fallgruppe 1 in die Vergütungsgruppe H 2 Fallgruppe 2 und nach weiterer vierjähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe H 2a aufsteigen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist (Vergütungsgruppe H 2 Fallgruppe 1), konnten nach dreijähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe H 3 Fallgruppe 2 und nach weiterer vierjähriger Tätigkeit in die Vergütungsgruppe H 3a aufsteigen. Demgegenüber sieht die Berufsgruppeneinteilung W bei einfachen Tätigkeiten wie Putzen, Waschen, Nähen, Bügeln, einfachen Küchenarbeiten, für die nur eine kurze Einweisung nötig ist (Vergütungsgruppe W 1), wie auch bei Tätigkeiten, für die eine eingehende Einweisung erforderlich ist (Vergütungsgruppe W 3), nur eine einmalige Höhergruppierung nach vierjähriger Bewährung in die nächsthöheren Vergütungsgruppen W 2 bzw. W 4 vor. Zudem liegen die Vergütungen in der Berufsgruppeneinteilung W erheblich, nämlich um etwa 1/10 bis 1/6, niedriger als die nach der Berufsgruppeneinteilung H. Zur Besitzstandswahrung erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher in den weggefallenen Vergütungsgruppen H eingruppiert waren, eine aufzehrbare persönliche Zulage.

Die Küchenhilfe, Frau L., um deren Eingruppierung es vorliegend geht, war am 15. Juli 1998 als Vertretung für eine damals im Mutterschutz befindliche andere Küchenhilfe, Frau J., eingestellt worden. Der Einstellung und der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe H 2 Fallgruppe 1 hatte die Mitarbeitervertretung zugestimmt. Die andere Küchenhilfe, Frau J., ging in den Erziehungsurlaub. Deshalb sollte die befristete Einstellung der Frau L. als

ihrer Ersatzkraft verlängert werden. Die Mitarbeitervertretung wurde hierzu und zu der künftig vorgesehenen Eingruppierung in die Vergütungsgruppe W 3 der Anlage 1d zu den AVR.DW EKD zuzüglich einer Ausgleichszulage zur bisherigen Berufsgruppeneinteilung H, Vergütungsgruppe H 2 Fallgruppe 1 der Anlage 1c zu den AVR.DW EKD am 19. August 1998 angehört. Die Mitarbeitervertretung stimmte der Einstellung zu und verlangte mit Schreiben vom 26. August 1998 die Erörterung hinsichtlich der Eingruppierung. Die Erörterung fand am 22. Oktober 1998 statt. Mit Schreiben vom 30. Oktober 1998 erklärte die Dienststellenleitung die Erörterung für beendet. Die Mitarbeitervertretung lehnte die beantragte Zustimmung zur Eingruppierung im Schreiben vom 11. November 1998 mit der Begründung ab, die Eingruppierung verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil die Berufsgruppeneinteilung W überwiegend Frauen betreffe, die durch die allgemeine Absenkung der Vergütung gegenüber der früheren Berufsgruppeneinteilung H diskriminiert würden.

Die Dienststellenleitung hat am 12. November 1998 die Schiedsstelle angerufen. Sie hat geltend gemacht, Männer und Frauen würden nach den neuen Eingruppierungsvorschriften gleich bezahlt. Sie habe die neuen Regelungen anzuwenden, weil sie in den Arbeitsverträgen die AVR.DW EKD zu Grunde zulegen habe. Hintergrund der ablehnenden Haltung der Mitarbeitervertretung sei, daß die Mitarbeitervertretung die Anwendung der für die Mitarbeiter günstigeren Bestimmungen der Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR.K) erreichen wolle. Die Dienststelle sei dem Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirche in Niedersachsen zur Regelung des Arbeitsrechts für Einrichtungen der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie) indessen nicht beigetreten.

Die Leitung der Dienststelle hat beantragt, festzustellen, daß

1. für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung gemäß § 45 (2) und (3) MVG.K zur Eingruppierung von Frau L. in die Anlage 1d, Vergütungsgruppe W 3 zuzüglich einer Zulage gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 der Anlage 18 (Unterschiedsbetrag zwischen der derzeitigen Vergütung nach Anlage 1c Fallgruppe 3 = Vergütungsgruppe H 2 und der neuen Eingruppierung nach W 3) vorliegt und
2. die ermessensfehlerfreie Anwendung der Regelungen der Anlage 18 der AVR.DW EKD die Mitarbeitervertretung nicht zur Ablehnung eines Eingruppierungsantrags berechtigt.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

1. die Anträge zurückzuweisen sowie
2. die Einrichtung zu verpflichten, die Kosten des Verfahrens, insbesondere die Kosten der Beiziehung des Rechtsanwalts G. durch die Antragsgegnerin zu tragen bei einem Streitwert von 8.000,-- DM je Antrag, insgesamt also 16.000,-- DM.

Sie hat im wesentlichen ihre vorgerichtliche Argumentation wiederholt und vertieft.

Die Schiedsstelle hat durch ihren Beschluß vom 7. Oktober 1999 dem Antrag zu 1 und dem Kostenantrag der Mitarbeitervertretung stattgegeben, den Antrag zu 2 dagegen mangels Rechtsschutzinteresses abgewiesen. Wegen der Einzelheiten wird auf den Beschluß Bezug genommen.

Gegen diesen ihr am 27. Oktober 1999 zugestellten Beschluß hat die Mitarbeitervertretung am 19. November 1999 Beschwerde eingelegt. Sie wiederholt ihre vorinstanzliche Argumentation und meint, sie habe mit Rücksicht auf die Aufgabe, auf die Gleichstellung von Mann und Frau hinzuwirken (§ 36 Abs. 3 Nr. 5 MVG.K) auch das Recht, grundrechtswidrige oder gegen § 611a BGB verstoßende Regelungen bzw. deren Anwendung zu be-
anstanden, denn sie dürfe die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift verstoße. An den höherrangigen gesetzlichen Bestimmungen müßten sich die AVR.DW EKD messen lassen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

1. den mit dem Rechtsmittel angegriffenen Beschluß aufzuheben und die Anträge der Antragstellerin zurückzuweisen sowie
2. die Antragstellerin zu verpflichten, die Kosten des Verfahrens, insbesondere die Kosten der Beiziehung des Rechtsanwalts G. durch die Antragsgegnerin zu tragen bei einem Streitwert von 8.000,-- DM je Antrag, insgesamt also 16.000,-- DM.

Die Leitung der Dienststelle beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Sie hält die Beschwerde für nicht statthaft, weil die Schiedsstelle nach § 62 Abs. 5 MVG.K abschließend entschieden habe. Die Beschwerde sei auch unbegründet. Die eingeschränkte Mitbestimmung bei der Eingruppierung sei nur als Kontrolle innerhalb des vorgegebenen Vergütungssystems ausgestaltet. Die Dienststelle habe die neuen Regelungen der AVR.DW EKD (Anlage 18 i.V.m. Anlage 1d) anzuwenden.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Rechtszügen und auf den angefochtenen Beschluß Bezug genommen.

II. Die statthafte und auch sonst zulässige Beschwerde ist nicht begründet. Die Vorinstanz hat dem Antrag zu Recht und mit zutreffender Begründung stattgegeben. In der Beschwerde sind keine wesentlichen neuen Gesichtspunkte zu erkennen.

1. Die Entscheidung ergeht ohne mündliche Verhandlung (§ 16 VGG.EKD, § 125 Abs. 2, § 130a VwGO).
2. Die Beschwerde ist nach § 65 Abs. 1 Nr. 3 MVG.K statthaft. Zwar entscheidet die erstinstanzliche Schiedsstelle in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 MVG.K gemäß § 62 Abs. 5 Satz 1 MVG.K grundsätzlich abschließend. Zur Prüfung in den Fällen des § 42 MVG.K gehört auch die Vorfrage, ob überhaupt eine Eingruppierung nach der behaupteten Vergütungsordnung zu erfolgen hatte, wie das erkennende Gericht zur sinngleichen Vorschrift des § 60 Abs. 4 Satz 3 MVG.EKD erkannt hat (VerwG.EKD, Beschluß vom 17. März 1999 - 0124/D7-99 - ZMV 1999, 294f). Darum geht es vorliegend

jedoch nicht. In der Sache geht der Streit darum, ob es zu den gesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung zählt, von der Dienststelle zu verlangen, daß die Anwendung einer der Dienststelle vorgegebenen Vergütungsordnung unterbleibt, weil diese Vergütungsordnung nach Ansicht der Mitarbeitervertretung gegen höherrangiges Recht verstoße.

3. Die Beschwerde ist nicht begründet. Die Mitarbeitervertretung durfte die Zustimmung zur hier in Rede stehenden Eingruppierung nicht deshalb verweigern, weil sie meint die Dienststelle dürfe die Berufsgruppeneinteilung W (Anlage 1d) der AVR.DW EKD nicht anwenden, weil dies gegen höherrangiges Recht, vor allem gegen § 611a BGB und gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Ein solches Recht steht der Mitarbeitervertretung nicht zu.

a) Der Feststellungsantrag, wonach die Mitarbeitervertretung kein Recht hatte, die Zustimmung zu verweigern, bedarf der Auslegung anhand der ihm beigegebenen Begründung. Der Hinweis auf § 45 Abs. 2 und 3 MVG.K ist der Sache nach überflüssig und zudem unzutreffend. Nach der Begründung der Zustimmungsverweigerung vom 11. November 1999 stützt sich die Mitarbeitervertretung auf § 45 Abs. 2 Nr. 1 MVG.K. Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig.

b) Die Eingruppierung mit Mitarbeitern unterliegt gemäß § 42 Nr. 3 MVG.K der eingeschränkten Mitbestimmung und ist lediglich als Kontrolle der Anwendung von Entlohnungsregelungen ausgestaltet. Der Mitarbeitervertretung 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. aufgrund äußerer Vorgaben aufstellen muß. Werden sie verletzt, so liegt ein die Zustimmungsverweigerung nach § 45 Abs. 2 Nr. 1 MVG.K rechtfertigender Grund vor. Die Mitarbeitervertretung hat dagegen nicht das Recht, die Zustimmung zur Eingruppierung mit der Begründung zu verweigern, die neue Regelung der Berufsgruppeneinteilung W verstoße gegen höherrangiges Recht. Denn damit verläßt die Mitarbeitervertretung den ihr gesetzten rechtlichen Rahmen.

c) Gegenstand der eingeschränkten Mitbestimmung bei der Eingruppierung von Mitarbeitern ist die erstmalige Zuordnung in ein für die Eingruppierung vorgegebenes Vergütungssystem. Insoweit gilt nichts anderes als für die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen. Deshalb kann auf die Rechtsprechung zu diesen Gesetzen zurückgegriffen werden. Die erstmalige Zuordnung bei der Eingruppierung erschöpft sich in der Anwendung vorgegebener Vergütungsmerkmale. Es handelt sich insoweit nicht um rechtliche Gestaltung, sondern um die Anwendung strikter rechtlicher Regeln (vgl. BAG, Urt. v. 27.5.1987 - 4 AZR 613/86 - AP BAT § 74 Nr. 6, ihm folgend: BVerwG, Beschluß vom 15.2.1988 - 6 P 21.85 - AP LPVG Baden-Württemberg § 79 Nr. 2; BVerwG, Beschluß vom 14.6.1995 - 6 P 43.93 - AP LPVG Baden-Württemberg § 76 Nr. 2 m.w.N.). Entsprechend dem erkennbaren Schutzzweck der eingeschränkten Mitbestimmung bei der Eingruppierung (§ 42 Nr. 3 MVG.K) soll die Mit-

arbeitervertretung bei der Eingruppierung einschließlich der Festlegung der Fallgruppe, aber auch beim Wechsel der Fallgruppe und bei der Umgruppierung von Mitarbeitern nicht nur nachvollziehend mitprüfen, daß die Eingruppierung mit dem anzuwendenden Vergütungssystem im Einklang steht, sondern auch auf die Wahrung des Vergütungsgefüges in der Dienststelle achten und insoweit zur Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb des vorgegebenen Vergütungssystems beitragen. Vor allem soll verhindert werden, daß durch unsachliche Beurteilungen innerhalb der Auslegungsspielräume einzelne Arbeitnehmer bevorzugt bzw. benachteiligt werden (vgl. BAG, Beschluß vom 3.12.1985 - 4 ABR 60/85 - BAGE 50, 258, 273 = AP BAT § 74 Nr. 2; BVerwG, Beschluß vom 14.6.1995 - 6 P 43.93 - AP LPVG Baden-Württemberg § 76 Nr. 2). Diese Aufgaben schließen aber nicht ein, im Mitbestimmungsverfahren die Rechtmäßigkeit des Vergütungssystems selbst in Frage zu stellen. Vielmehr ist dies der Auseinandersetzung des jeweiligen einzelnen Mitarbeiters mit seinem Dienstgeber vorbehalten (vgl. Beschluß vom 14.6.1995 - 6 P 43.93 - AP LPVG Baden-Württemberg § 76 Nr. 2).

d) Der Dienststelle vorgegeben sind die auf dem Weg der einschlägigen Arbeitsregelungsgesetze geschaffenen Vergütungsregelungen, hier die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD. Dazu gehört auch die Änderung hinsichtlich der Ablösung großer Teile der Berufsgruppeneinteilung H durch die neue Berufsgruppeneinteilung W einschließlich der Übergangsregelungen nach Anlage 18 AVR.DW EKD.

e) Die Mitbestimmung nach § 42 Nr. 3 MVG.K besteht dann darin, kontrollierend mitzuprüfen, ob die Vorgaben, die sich aus der vorgegebenen Vergütungsregelung ihrerseits ergeben, eingehalten sind. In diesem Rahmen ist auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Nichts anderes gilt für den von der Mitarbeitervertretung hervorgehobenen Gesichtspunkt, nach § 36 Abs. 3 Nr. 5 MVG.K für die Gleichstellung von Männern und Frauen eintreten zu sollen. Unter den Beteiligten ist nicht streitig, daß die Vorgaben der anzuwendenden Vergütungsregelung im vorliegenden Fall eingehalten worden sind. Streitig ist allein, ob die Vergütungsregelung selbst diskriminierend ist oder wirkt oder sonst gegen höherrangiges Recht verstößt.

III. Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 13 VGG.EKD, § 8 BRAGO. Es ist nur einer der beiden erstinstanzlichen Anträge in die Beschwerde gelangt.