Kirchengericht:	Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	15.05.1998
Aktenzeichen:	VerwG.EKD 0124/C3-98
Rechtsgrundlagen:	MVG.EKD §§ 47, 42 Buchst. c), 63 Abs. 1, VGG.EKD § 16, VwGO §§ 130a, 125 Abs. 2
Vorinstanzen:	Schlichtungsstelle der Ev. Landeskirche in Baden, Az.: 1 Sch 62/97; Fundstellen: ZMV 5/98 S. 237; RsprB ABI.EKD 1999 S. 24; KuR 4/98 S. 258

Leitsatz:

1. Das Initiativrecht der Mitarbeitervertretung nach § 47 MVG.EKD erstreckt sich auch auf Fragen der richtigen Eingruppierung (§ 42 Buchst. c) MVG.EKD).

2. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle nach § 60 Abs. 6 MVG.EKD ist - soweit es sich um einen Fall der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 MVG.EKD handelt - endgültig und kann nicht mit einem Rechtsmittel angegriffen werden.

Tenor:

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß der Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 8. Dezember 1997 - 1 Sch 62/97 - wird verworfen.

Gründe:

I. Die Antragstellerin ist die Mitarbeitervertretung einer rechtlich unselbständigen Einrichtung der Dienststelle.

Die Antragstellerin verlangt die Eingruppierung des Mitarbeiters C in den Einzelgruppenplan (EGP) 24a AVR. Sie hat dazu vorgetragen: Am 1. Januar 1997 sei der Einzelgruppenplan 24a AVR in Kraft getreten. Der Mitarbeiter C sei Fachgruppenleiter und als solcher in Ermangelung eines einschlägigen Einzelgruppenplanes bis zum 31. Dezember 1996 nach der Dienstvereinbarung Nr. 12 eingestuft worden. Seit dem 1. Januar 1997 sei aber der Einzelgruppenplan 24a AVR für Herrn C einschlägig. Deshalb müsse Herr C jetzt auch dementsprechend eingestuft werden, wie dies in anderen Fällen geschehen sei. Die Dienstvereinbarung jedenfalls könne nicht mehr Rechtsgrundlage für die Eingruppierung von Herrn C sein, weil das gegen § 36 MVG verstoße.

Die Antragstellerin hat beantragt

festzustellen, daß die Antragsgegnerin im Fall der Eingruppierung des Herrn C durch die Anwendung einer Dienstvereinbarung über Arbeitsentgelte gegen das Mitarbeitervertretungsgesetz verstoße;

weiter festzustellen, daß Herr C in einen Einzelgruppenplan der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland einzugruppieren sei.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie geltend gemacht, aus dem Vortrag der Antragstellerin sei nicht ersichtlich, inwieweit ein Recht der Mitarbeitervertretung durch die Dienststellenleitung verletzt sein solle. Im übrigen sei die Antragstellerin von Herrn C nicht bevollmächtigt, ein Initiativrecht in seiner Angelegenheit geltend zu machen.

Die Schlichtungsstelle hat die Anträge durch Beschluß vom 8. Dezember 1997 zurückgewiesen und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt: Die Antragstellerin habe ihr Begehren nicht schlüssig dargelegt. Mit ihrem Antrag mache sie von ihrem Initiativrecht nach § 47 MVG Gebrauch. Nach dieser Vorschrift könne die Mitarbeitervertretung der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 MVG Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Vorliegend gehe es um die eingeschränkte Mitbestimmung i.S. des § 42 Buchst. c) MVG.EKD (Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung). Komme in den Fällen des Initiativrechts gemäß § 47 Abs. 1 i.V.m. § 42 MVG auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, könne die Mitarbeitervertretung die Schlichtungsstelle anrufen. Diese habe jedoch nur eine eingeschränkte Prüfungskompetenz. Sie könne nur prüfen, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die begehrte Maßnahme durchzuführen, rechtswidrig sei.

Wenn die Antragstellerin sich hierauf berufe, müsse sie die dazu erforderlichen Tatsachen vortragen. Es genüge nicht zu behaupten, daß ein bestimmter Einzelgruppenplan anzuwenden sei. Sie müsse vielmehr einen rechtswidrigen Vorgang auf Seiten der Dienststellenleitung darlegen. Eine solche Rechtswidrigkeit könne aber aufgrund des Vortrags der Antragstellerin nicht festgestellt werden.

Im übrigen fehle es auch deshalb an einer Rechtswidrigkeit, weil eine übertarifliche Vergütung eines Mitarbeiters nach den Grundsätzen des allgemeinen Tarifrechts zulässig sei. Dabei spiele es keine Rolle, auf welche Rechtsgrundlage der Dienstgeber die höhere Bezahlung stütze. Das Verhalten der Antragsgegnerin sei weder rechtswidrig noch willkürlich noch ermessensfehlerhaft. Bei dieser Rechtslage komme es nicht mehr darauf an, ob bei der Ausübung des Initiativrechts die Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters vorliege oder nicht.

Gegen diesen Beschluß hat die Mitarbeitervertretung mit Schriftsatz vom 24. Februar 1998 Beschwerde eingelegt und diese gleichzeitig begründet. Aus der Beschwerde ist ersichtlich, daß die Antragstellerin die

Abänderung des angefochtenen Beschlusses

verfolgt mit dem Begehren,

den vor der Schlichtungsstelle gestellten Anträgen zu entsprechen.

Sie trägt vor: Sie habe der Dienststellenleitung vorgeschlagen, Herrn C in den Einzelgruppenplan 24a AVR einzugruppieren, weil für die Einstufung gegenwärtig eine Dienstvereinbarung angewandt werde, die den Bewährungsaufstieg nicht berücksichtige. Die Schlichtungsstelle habe die Anträge mit Begründungen zurückgewiesen, die mit dem Sachverhalt nichts zu tun hätten. Daß Herr C übertariflich vergütet werde, sei von der Antragsgegnerin nicht schlüssig vorgetragen. Es werde nur so getan, als ob Behauptung der Dienststellenleitung richtig wäre. Die zurückweisende Entscheidung der Schlichtungsstelle sei deshalb offensichtlich unrichtig.

Die Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt die angefochtene Entscheidung.

Wegen des übrigen Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst allen Anlagen verwiesen.

II. Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung ist nicht statthaft: Das Gesetz (§ 3 Abs. 1 VGG.EKD in Verbindung mit § 63 Abs. 1 MVG.EKD) sieht sie nicht vor, schließt sie vielmehr ausdrücklich aus (§ 60 Abs. 4 Satz 3 MVG.EKD). Da es mithin an einer Zulässigkeitsvoraussetzung für die Beschwerde fehlt, mußte sie nach § 26 Abs. 1 VGG.EKD in entsprechender Anwendung des § 125 Abs. 2 Satz 1 VwGO verworfen werden.

1. Nach § 47 Abs. 1 MVG.EKD kann die Mitarbeitervertretung der Dienststellenleitung unter anderem in den Fällen des § 42 MVG.EKD Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Kommt eine Einigung über die vorgeschlagene Maßnahme nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung nach näherer Regelung des § 47 Abs. 2 MVG.EKD die Schlichtungsstelle anrufen. Diese stellt fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Wird dies bejaht, hat die Dienststellenleitung erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schlichtungsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden. Hiervon ist die Schlichtungsstelle vorliegend ausgegangen. Sie hat das Vorgehen der Mitarbeitervertretung als zulässig angesehen, weil es um einen Fall der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 Buchst. c) MVG.EKD geht (Eingruppierung, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung). Bei ihren weiteren Erwägungen ist sie zu dem Schluß gekommen, daß das Verhalten der Dienststellenleitung nicht rechtswidrig sei, und hat die Anträge der Mitarbeitervertretung mit näherer Begründung zurückgewiesen.

2. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist nicht anfechtbar. Das ergibt sich schon aus der Regelung des § 60 Abs. 6 MVG.EKD. Selbst wenn die Schlichtungsstelle das Verhalten der Dienststellenleitung für rechtswidrig hält, ist diese nur verpflichtet, erneut über den Antrag der Mitarbeitervertretung allerdings unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schlichtungsstelle zu entscheiden. Diese Entscheidung ist nicht erneut durch die Schlichtungsstelle nachprüfbar. Ein Rechtsmittel sieht das Gesetz weder gegen den Be-

schluß der Schlichtungsstelle noch gegen die erneute Entscheidung der Dienststelle vor. Bestätigt wird dieses Ergebnis auch dadurch, daß § 63 Abs. 1 MVG.EKD den Fall des § 47 Abs. 2 MVG.EKD in seinem Katalog der Beschwerdemöglichkeiten nicht aufführt.

Die gesetzliche Regelung ist in sich widerspruchsfrei und stimmt überein mit der Systematik des Gesetzes in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 MVG.EKD. Denn auch in den diesen Fällen entscheidet die Schlichtungsstelle abschließend, wie § 60 Abs. 4 Satz 3 MVG.EKD ausdrücklich bestimmt. Die genannte Vorschrift ist weit auszulegen. Sie umfaßt alle in § 42 aufgezählten Tatbestände, wobei es nicht darauf ankommt, ob die Dienststellenleitung die Schlichtungsstelle angerufen hat (um die Ersetzung der von der Mitarbeitervertretung verweigerten Zustimmung herbeizuführen) oder ob die Mitarbeitervertretung sich ihrerseits an die Schlichtungsstelle gewandt hat (um mit einem eigenen Antrag eine Entscheidung der Schlichtungsstelle zu erreichen). Hinsichtlich der Rechtsmittelfähigkeit kann das Initiativrecht der Mitarbeitervertretung nach § 47 MVG.EKD nicht weiter reichen als bei einer Entscheidung der Schlichtungsstelle auf einen Antrag der Dienststellenleitung nach § 41 Abs. 3, § 38 Abs. 1 Satz 1, § 38 Abs. 4, § 60 Abs. 4 Satz 3 MVG.EKD.

Diese Entscheidung konnte nach § 16 VGG.EKD in Verbindung mit §§ 130a, 125 Abs. 2, § 101 Abs. 3 VwGO ohne mündliche Verhandlung ergehen.