

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	27.10.2005
Aktenzeichen:	1 KG 14/2005
Rechtsgrundlagen:	MVG-EKD: § 35 Abs. 2 § 42 lit. c) KTD (NEK): § 14 Abs. 1, EntgeltO TV zur Einführung des KTD im DW K.: § 3
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

- Im Anwendungsbereich des KTD bezieht sich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung gem. § 42 lit. c) MVG-EKD im Zusammenhang mit der Eingruppierung auf die Festlegung der Entgeltgruppe sowie der Entgeltstufe gem. § 14 Abs. 1 KTD i.V.m. KTD-EntgeltO.
- Hiervon zu unterscheiden sind die ebenfalls „Entgeltstufen“ genannten besonderen Übergangsbestimmungen gem. § 3 Absatz 2 Unterabsätze a und b TV Einführung KTD im Kirchenkreis K über Besitzstandswahrung. Sie richten sich abweichend von § 14 Abs. 1 KTD nicht nach den Beschäftigungszeiten des einzelnen Mitarbeiters, sondern knüpfen an die bisherige individuelle Vergütung des jeweiligen Mitarbeiters an. Hierin liegt der entscheidende Unterschied zur mitbestimmungsrechtlichen „Eingruppierung einschließlich der Entgeltstufe“ gem. § 14 Abs. 1 KTD im Anwendungsbereich des KTD.
- Die Mitarbeitervertretung hat im Zusammenhang mit dem Mitbestimmungstatbestand der Eingruppierung gem. § 42 lit. c) MVG-EKD keinen Anspruch gegenüber der Dienststellenleitung auf Mitteilung der individuellen (konkreten) Vergütung des jeweiligen Mitarbeiters, die sich aufgrund der festgelegten Eingruppierung sowie weiterer tarifrechtlicher Bestimmungen (z. B. aufgrund des Familienstandes oder des Lebensalters) ergibt.

- Auf Wunsch des einzelnen Mitarbeiters kann die Mitarbeitervertretung gem. § 35 Abs. 2 MVG-EKD diesen bei der Wahrnehmung seiner persönlichen Anliegen gegenüber der Dienststellenleitung unterstützen. Dies kann sich beispielsweise auch auf die Überprüfung der konkreten Vergütung des Mitarbeiters oder die Festsetzung der Entgeltstufen nach § 3 TV Einführung KTD im Kirchenkreis K beziehen.

Tenor:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung auf Mitteilung des letzten Bruttoentgelts nach dem KAT-NEK der übergeleiteten Mitarbeiter zur Festlegung der Entgeltstufe nach dem KTD wird abgelehnt.

Gründe:

I.

Im Diakoniewerk des Kirchenkreises K ersetzt der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie - KTD - vom 15.08.2002 (GVOBl. S. 317) mit späteren Änderungen, zuletzt geändert durch Änderungsstarifvertrag Nr. 4 zum KTD vom 20.12.2004 (GVOBl. 2005, S. 122) seit dem 01.04.2005 den bisher geltenden KAT-NEK bzw. KARbt-NEK.

Zwischen den Beteiligten bestehen Meinungsverschiedenheiten darüber, ob die Dienststellenleitung verpflichtet ist, der Mitarbeitervertretung das letzte Bruttoentgelt nach dem KAT-NEK jedes übergeleiteten Mitarbeiters im Diakoniewerk des Kirchenkreises K mitzuteilen. Die Mitarbeitervertretung ist der Meinung, dass ihr diese Mitteilung gemacht werden müsse, da sie nur dann in der Lage sei, die von der Dienststellenleitung für den einzelnen (übergeleiteten) Mitarbeiter gem. § 3 Tarifvertrages zur Einführung des KTD im Diakoniewerk des Kirchenkreises K vom 13.01.2005 (GVOBl. S. 123) – TV Einführung KTD im DW K – festgesetzte Entgeltstufe, die dem betroffenen Mitarbeiter gem. § 4 TV Einführung KTD im DW K mitzuteilen ist, auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Dieses Mitbestimmungsrecht ergebe sich aus § 42 lit. c) MVG-EKD.

Die Dienststellenleitung widerspricht dieser Auffassung. Ihrer Meinung nach hat die Mitarbeitervertretung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht gem. § 42 lit. c) MVG-EKD nur hinsichtlich der Festlegung der Entgeltgruppen einschließlich der Entgeltstufen nach der KTD-EntgeltO.

In dem Einigungsgespräch gem. § 61 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD mit den Beteiligten am 24.08.2005 hat der Vorsitzende des Kirchengerichts seine Rechtsauffassung erläutert, dass er die Meinung der Dienststellenleitung (Antragsgegner) teile.

Nach erneuter Beratung der Angelegenheit hat die Mitarbeitervertretung (Antragstellerin) mit Schriftsatz vom 13.09.2005 mitgeteilt, dass sie an ihrem Antrag festhalte.

Die Sach- und Rechtslage ist mit den Beteiligten in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer ausführlich erörtert worden.

II.

1. Der zulässige Antrag der Mitarbeitervertretung hat in der Sache keinen Erfolg.

a) Unter dem Begriff „Eingruppierung“ im Sinne von § 42 lit. c) MVG-EKD ist die Feststellung der tarifrechtlich maßgeblichen Lohn- oder Gehaltsgruppe nach den Tätigkeitsmerkmalen der Aufgaben, welche nach dem Vertragsinhalt der Arbeitnehmer wahrzunehmen hat, zu verstehen (vgl. Fey/Rehren, MVG-EKD, § 42 – 19. Erg.-Lfg Juli 2005 – Rn. 45; Thüsing, in Richardi, BetrVG, 9. Aufl. 2004, § 99 Rn. 60, 63 f.; Kraft, in Fabricius/Kraft/Wiese/Kreutz/Oetker/Raab/Weber, BetrVG, 7. Aufl. 2002, § 99 Rn. 38; Fitting, BetrVG, 22. Aufl. 2004, § 99 Rn. 73; Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 10. Aufl. 2004, § 75 Rn. 8, 8a).

Im Anwendungsbereich des **KTD** bezieht sich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit der **Eingruppierung** auf die Festlegung der **Entgeltgruppe sowie der Entgeltstufe gem. § 14 Abs. 1 KTD**.

Hiervon zu unterscheiden sind die ebenfalls „Entgeltstufen“ genannten besonderen Übergangsbestimmungen gem. § 3 Absatz 2 Unterabsätze a und b TV Einführung KTD im Kirchenkreis K über Besitzstandswahrung. Sie richten sich abweichend von § 14 Abs. 1 KTD nicht nach den Beschäftigungszeiten des einzelnen Mitarbeiters, sondern knüpfen an die bisherige individuelle Vergütung des jeweiligen Mitarbeiters an. Hierin liegt der entscheidende Unterschied zur mitbestimmungsrechtlichen „Eingruppierung“ einschließlich der Bestimmung der Fallgruppe - im Anwendungsbereich des KTD der Entgeltstufe gem. § 14 Abs. 1 KTD.

Die Mitarbeitervertretung hat im Zusammenhang mit dem Mitbestimmungstatbestand der Eingruppierung gem. § 42 lit. c) MVG-EKD keinen Anspruch gegenüber der Dienststellenleitung auf Mitteilung der individuellen konkreten Vergütung des jeweiligen Mitarbeiters, die sich auf Grund der festgelegten Eingruppierung sowie weiterer tarifrechtlicher Bestimmungen (z. B. aufgrund des Familienstandes oder des Lebensalters) ergibt.

Hiervon zu unterscheiden ist das Recht der Mitarbeitervertretung gem. **§ 35 Abs. 2 MVG-EKD**, den einzelnen Mitarbeiter auf dessen Wunsch bei der Wahrnehmung seiner persönlichen Anliegen gegenüber der Dienststellenleitung zu unterstützen. Dies kann sich beispielsweise auch auf die Überprüfung der konkreten Vergütung des Mitarbeiters oder die Festsetzung der Entgeltstufen nach § 3 TV Einführung KTD im Kirchenkreis K beziehen. Insoweit hat die Dienststellenleitung mehrfach erklärt, dass sie der Mitarbeitervertretung die erforderlichen Informationen im Zusammenhang mit den Entgeltstufen gem. § 3 TV Einführung KTD im Kirchenkreis K geben werde, wenn ein Mitarbeiter die Mitarbeitervertretung insoweit konkret um Hilfe pp. bittet.

III.

Der Beschluss ist für die Beteiligten gem. § 60 Abs. 8 Satz 1 MVG-EKD verbindlich.

gez. Kalitzky

(Vorsitzender Richter)

