

**Kirchengericht:** Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 20.04.2009  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD II-0124/P26-08  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 38 Abs. 3, § 33 Abs. 1 und 3 AVR.DW.EKD § 12 Abs. 1 und 4 Anlage 1 Entgeltgruppe (EGr) 4,5  
**Vorinstanzen:** Kircheng ericht des Diakonischen Werkes - Landesverband - in der Pommerschen Ev. Kirche e.V, KG 1/07

**Leitsatz:**

1. Zu § 38 Abs. 3 MVG.EKD in der bis zum 31. Dezember 2009 (vgl. Beschluss der 11. Synode der EKD vom 29. Oktober 2009 zum Fünften Kirchengesetz zur Änderung des MVG.EKD) geltenden Fassung: Wenn und weil das Erörterungsgespräch (§ 38 Abs. 3 MVG.EKD a.F.) auch die Aufgabe hat, die Dienststellenleitung über die Umstände und Tatsachen zu informieren, die die Mitarbeitervertretung zur Zustimmungsverweigerung bewegen, setzt dies auch voraus, dass die Mitarbeitervertretung der Dienststellenleitung eben diese Umstände und Tatsachen in dem Gespräch, spätestens aber bis zur formalen Beendigung der Erörterung (vgl. § 38 Abs. 4 MVG.EKD a.F.)

2. Zustimmungsverweigerungsgründe, die in der schriftlichen Zustimmungsverweigerung genannt sind, dürfen auch im späteren Verlauf der kircheng erichtlichen der Auseinandersetzung vertieft werden, in der schriftlichen Zustimmungsverweigerung nicht genannte Gründe dürfen jedoch nicht nachgeschoben werden.

3. Die Begründung der Zustimmungsverweigerung zu einer Eingruppierung muss erkennen lassen, weshalb die von der Dienststellenleitung als zutreffend bezeichnete Eingruppierung unrichtig ist. Begründet die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerung damit, dass sie meint, eine höhere Entgeltgruppe treffe zu, muss die Zustimmungsverweigerung erkennen lassen, weshalb dies der Fall sein soll

**Tenor:**

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss des Kircheng erichts des Diakonischen Werkes - Landesverband - in der Pommerschen Ev. Kirche e.V. vom 27. März 2008 - KG 1/07 - wird zurückgewiesen.

**Gründe:**

**I.** Die Beteiligten streiten darüber, ob die im Altenzentrum der Dienststelle als Altenpflegehelferin beschäftigte Frau E. in Entgeltgruppe (EGr) 4 oder in EGr 5 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD eingruppiert ist.

Mit Schreiben vom 29. Mai 2007 bat die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung um Zustimmung zu der Umgruppierung der Mitarbeiterin E. von der Vergütungsgruppe Kr 3 (alt) in EGr 4 Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD (neu). Mit Schreiben vom 15. Juni 2007 widersprach die Mitarbeitervertretung der beabsichtigten Umgruppierung und forderte statt dessen die Umgruppierung in EGr 5 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD. Mit Schreiben vom 4. Juli 2007 legte die Dienststellenleitung erneut ihre Argumente für die begehrte Umgruppierung dar und bat um Zustimmung. Mit Schreiben vom 12. Juli 2007 widersprach die Mitarbeitervertretung der Umgruppierung erneut. Darin heißt es unter der Zwischenüberschrift „Pflegehelferinnen“:

„Komplexe Aufgaben wie

- anfallende pflegerische und Betreuungsaufgaben bzw. eigenständiges Arbeiten von Pflegeaufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen

+ Frühdienst – eigenständiges Arbeiten

+ Spätdienst – eigenständiges Arbeiten

+ Wohngruppe C – eigenständiges Arbeiten

- Schaffen und Gewährleisten einer bestmöglichen, bewohnerorientierten Ausführung von Pflege- und Betreuungsaufgaben

Eigenständiges Arbeiten

- Körperpflege

- Reinigungsbad

- Intimtoilette und Versorgung inkontinenter HB

- Mund,- Zahn,- Haar-, Fingernagelpflege, Rasieren der HB

Betten und Lagen – eigenständiges Arbeiten

Hilfe bei Bewegung und Fortbewegung – eigenständiges Arbeiten

Ausführung ärztlicher Verordnungen / Behandlung

- nach Anleitung und Anweisung durch die Pflegekraft

- Durchführen einfacher Verbandswechsel

- der Pflegefachkraft bei Bedarf bei der Behandlungspflege assistieren

- verabreichen von Medizin, Augentropfen und –salbe an einzelne HB

- Durchführung prophylaktischer Maßnahmen

- Durchführung einfacher Kontrollen: Puls, Temperatur, Gewicht, Blutdruck

Speisenversorgung ohne Anleitung

Aufgaben der psychosozialen Betreuung ohne Anleitung

Pflege Sterbender und Versorgung Verstorbener ohne Anleitung

- Wäscheentsorgung
- Teilnahme an der Aussegnung
- Vertretung der Hauswirtschaftskraft ohne Anleitung
- Abendandacht in den Wohnküchen
- Dienstübergabe evtl. einer Seite der Wohnbereiches

Tagesstrukturierende Maßnahmen sowie psychosoziale Betreuung werden ohne fachliche Weisung von der Hauswirtschaftskraft und Pflegehelferinnen durchgeführt.

Nach Rücksprache mit der arbeitsrechtlichen Kommission erhielten wir die Auskunft, dass bei dem Arbeitsbild der Hauswirtschaftskräfte und der Pflegehelferinnen folgende Eingruppierung vorzunehmen sind: Der Pflegehelfer wird eingruppiert in die EGr 5 und die Hauswirtschaftskraft in die EGR 4.“

Am 15. August 2007 fand ein Erörterungstermin statt. Es wurde keine Einigung erzielt. Am 25. August 2007 teilte die Mitarbeitervertretung mit, die Mitarbeitervertretung sei weiterhin der Meinung, dass „laut ausgeführten Arbeiten“ die Pflegehelfer in die EGr 5 gehörten. Mit Schriftsatz vom 28. August 2007 rief die Dienststellenleitung das Kircheng Gericht an.

Die Dienststellenleitung hat vorgebracht, entsprechend der Stellenbeschreibung übten die Altenpflegehelferinnen unter der fachlichen Anleitung und Kontrolle der Pflegefachkräfte (enge Anbindung an fachlich höher qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) schwerpunktmäßig folgende Tätigkeiten aus:

- Durchführung der täglichen Grundpflege bzw. Hilfestellung der Körperpflege
- Lagerung und Mobilisierung der Heimbewohner/-innen
- die Speisenversorgung der Heimbewohner/-innen
- die Dokumentation der ausgeführten Tätigkeiten
- hauswirtschaftliche Tätigkeiten (vertretungsweise).

Die Pflegehelferinnen hätten keine „komplexen“ Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen zu erfüllen. Maßgebend für deren Eingruppierung seien für die Dienststellenleitung die ausgeübten Tätigkeiten. Die Eingruppierung sei nach Tätigkeitsmerkmalen erfolgt, die der Tätigkeit das Gepräge gäben. Dabei seien die Berufsausbildungen vordergründig nicht berücksichtigt worden. Wegen der Einzelheiten wird auf die von der Dienststellenleitung eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen vom 28. August, 7. September und 14. Dezember 2007 sowie vom 4. März 2008 Bezug genommen.

Die Dienststellenleitung hat (sinngemäß) beantragt, festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung der Pflegehelferin E. in EGr 4 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD nach § 41 MVG.EKD besteht.

Die Mitarbeitervertretung hat die Abweisung des Antrags beantragt und hat vorgebracht, die Verweigerung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin E. in die EGr 4 AVR werde unter Hinweis darauf begründet, sie habe „spezielle Aufgaben zu verrichten“. Die Altenpflegehelferin E. verrichte spezielle Aufgaben, die von der Tätigkeit einer „gewöhnlichen“ Altenpflegehelferin durch die Eigenverantwortlichkeit in den Wohnbereichen abweichen. Eine Eingruppierung der Mitarbeiterin E. in die Entgeltgruppe 5 sei aufgrund der Wahrnehmung spezieller Aufgaben sowie aufgrund der Koordination von Mitarbeitenden durch die Einarbeitung und Anleitung von Praktikanten vorzunehmen. Die von Frau E. verrichteten Aufgaben seien zudem „komplexe Aufgaben“ im Sinne der Anmerkung 15; zudem lägen die Voraussetzungen der Anmerkung 12 vor. Wegen der Einzelheiten ihres Vorbringens im ersten Rechtszug wird auf ihre Schriftsätze vom 8. November 2007 und 19. März 2008 Bezug genommen.

Das Kirchengericht hat dem Antrag der Dienststellenleitung durch seinen Beschluss vom 27. März 2008 stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer Beschwerde. Sie macht im Wesentlichen geltend: Die Entscheidung sei nicht geeignet, materielle Rechtskraft zu erzeugen, da dem Tenor nicht zu entnehmen sei, welcher Mitarbeiter oder welche Mitarbeiterin gemeint ist. Der Beschluss beruhe auf einem Verfahrensfehler. Eine Beisitzerin des Kirchengerichts sei die Ehefrau eines Mitgliedes des Vorstandes der Antragstellerin.

Die Altenpflegehelferin E. übe spezielle Aufgaben aus, die das Merkmal „spezielle Fertigkeiten und erweiterte Kenntnisse“ erfüllen. Wegen der Einzelheiten wird auf ihre Schriftsätze vom 30. Mai, 30. Juni und 18. August 2008 Bezug genommen.

Sie beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses des Kirchengerichts des Diakonischen Werkes - Landesverband - in der Pommerschen Ev. Kirche e.V. vom 27. März 2008 - KG 1/07 – den Antrag abzuweisen.

Die Dienststellenleitung beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Sie hebt hervor, dass der Ehemann der Beisitzerin nicht dem Vorstand der Antragstellerin angehöre, sondern Mitglied des Stiftungsrates sei. Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss nach näherer Maßgabe ihrer Schriftsätze nebst Anlagen vom 16. Juni, 11. Juli und 3. September 2008.

Der Kirchengerichtshof hat die statthafte und auch sonst zulässige Beschwerde zur Entscheidung in der Sache angenommen (Beschluss vom 16. März 2009).

**II.** Die Beschwerde ist nicht begründet. Das Kirchengericht hat dem Antrag der Dienststellenleitung zu Recht stattgegeben. Der Mitarbeitervertretung hat kein rechtlich relevanter Grund zur Seite gestanden, ihre Zustimmung zur Eingruppierung der Altenpflegehelferin E. in EGr 4 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD zu verweigern.

**1.** Der von der Beschwerde als Verfahrensmangel gerügte Umstand, dass eine Beisitzerin des Kirchengerichts die Ehefrau eines Vorstandsmitgliedes der Dienststelle sei, ist recht-

lich ohne Bedeutung. Selbst wenn man trotz der Einlassung der Dienststelle diesen erstmals in der Beschwerde erhobenen Vortrag als zutreffend unterstellt, liegt kein Verfahrensmangel vor, der zur Aufhebung oder Abänderung des angefochtenen Beschlusses führte. Um einen Fall des Ausschlusses der betreffenden Beisitzerin vom Richteramt kraft Gesetzes (§ 41 ZPO) handelt es sich bei solcher Konstellation nicht. Der von der Beschwerde behauptete Verfahrensmangel könnte höchstens darin liegen, dass § 42 ZPO nicht beachtet worden wäre. Die Ausschließung eines Richter wegen Besorgnis der Befangenheit (§ 42 ZPO) findet nur auf eine entsprechende Rüge statt. Eine solche ist erstinstanzlich nicht erhoben worden. Zudem kann sich nach Beendigung der Instanz ein Beteiligter nicht mehr mit Erfolg darauf berufen, bei einem Richter dieser Instanz habe die Besorgnis der Befangenheit bestanden (vgl. für den staatlichen Bereich LAG Hamm, 28. März 2006 - 12 Sa 136/06 - Randziffer 81, Juris, BAG 18. März 1964 - 4 AZR 63/63 AP Nr. 112 zu § 3 TO A).

**2.** Der Beschluss war auch nicht bereits wegen Unbestimmtheit des Beschlusstextes abzuändern. Ebenso war es nicht erforderlich, eine Klarstellung im Tenor der vorliegenden Entscheidung vorzunehmen. Denn es ergibt sich aus den Gründen mit aller Klarheit, dass es bei der Feststellung allein darum geht, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung der Pflegehelferin E. in EGr 4 nach § 41 MVG.EKD besteht.

**3.** Der Mitarbeitervertretung hat vorliegend keinen Grund, ihre Zustimmung zu der von der Dienststellenleitung für zutreffend gehaltenen Eingruppierung der Altenpflegehelferin in EGr 4 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD zu verweigern.

Für die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung stellt § 38 Abs. 3 MVG.EKD Voraussetzungen auf. Sie muss gem. § 26 von der Mitarbeitervertretung beschlossen und innerhalb der Erklärungsfrist (Rügefrist) schriftlich erklärt sowie schriftlich begründet worden und der Dienststellenleitung zugegangen sein. Vorliegend fehlt es an einer hinreichenden Begründung in der schriftlichen Zustimmungsverweigerung.

**a)** An die Begründung sind zwar keine allzu hohen Anforderungen zu stellen (Berliner Kommentar zum MVG.EKD, Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, 2007, § 38 Rn. 51); sie muss jedoch erkennen lassen, was die Mitarbeitervertretung bewegt hat, die Zustimmung zu verweigern (Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, August 2009, § 38 Rn. 53; Baumann-Czichon, 2009, Kommentar zum MVG.EKD, § 38 Rn. 19; VKM-Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz, Stand Mai 2006, § 38 Rn. 3.7.). Ein bloßes Stichwort oder eine nur formelhafte Wiedergabe der im Gesetz genannten Verweigerungsgründe oder ein bloßer Verweis darauf, dass eine Erörterung stattgefunden habe, nicht aber, was die Mitarbeitervertretung darin zur Begründung ihrer Haltung mitgeteilt hat, genügen nicht. Vielmehr muss die Begründung erkennen lassen, auf welche konkreten Umstände und Tatsachen die Mitarbeitervertretung einen bestimmten Ablehnungsgrund stützen will (KGH.EKD vom 7. April 2008 - II-0124/N80-07 - ZMV 2008, S. 259). Gründe,

die in der schriftlichen Zustimmungsverweigerung nicht genannt sind, können in einer sich eventuell anschließenden gerichtlichen Auseinandersetzung darüber, ob die Zustimmung zu ersetzen ist oder ob der Mitarbeitervertretung ein Zustimmungsverweigerungsgrund zur Seite gestanden hat, nicht mehr nachgeschoben werden (KGH.EKD vom 7. April 2008, a.a.O.; vgl. zu § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG: BVerwG vom 31. Juli 1992, 6 P 20/90, ZTR 1993, S. 84 = PersR 1992, S. 408 und zum insoweit vergleichbaren § 99 Abs. 3 und 4 BetrVG: BAG vom 11. Juni 2002 1 ABR 43/01, BAGE 101, 298, 306 = AP Nr. 118 zu § 99 BetrVG 1972). Dies gilt sowohl für die Fälle der uneingeschränkten Mitbestimmung (§§ 38 bis 40 MVG.EKD) als auch für die Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 41 bis 43 MVG.EKD), denn für das Verfahren gilt § 38 entsprechend (§ 41 Abs. 3 MVG.EKD).

Diese Anforderungen an die Begründung der Zustimmungsverweigerung stellt das Gesetz nicht zuletzt deswegen, weil die Mitarbeitervertretung sich eine abschließende Meinung bilden soll, weshalb sie - hierüber muss sie zuvor gem. § 26 MVG.EKD beschlossen haben - die Zustimmung verweigert und weil die Dienststellenleitung in die Lage versetzt werden soll, anhand der schriftlichen Begründung der Zustimmungsverweigerung zu prüfen, ob sie von ihrem Vorhaben ablässt oder ob sie, um die Durchführbarkeit der Maßnahme zu erreichen, das Kirchengericht gemäß § 38 Abs. 4 MVG.EKD anruft. Aus denselben Überlegungen darf auch in personalvertretungsrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahren kein Zustimmungsverweigerungsgrund nachgeschoben werden (vgl. BVerwG und BAG, jeweils a.a.O.).

**b)** Hieran gemessen hat die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nicht mit hinreichendem Grund verweigert.

**aa)** Der Senat geht zu Gunsten der Mitarbeitervertretung davon aus, dass die Zustimmung nicht bereits deshalb nach § 38 Abs. 3 MVG.EKD als gebilligt zu gelten hat, weil zwischen der (ersten) Anhörung (Schreiben der Dienststelle vom 29. Mai 2007) und der schriftlichen Antwort der Mitarbeitervertretung vom 15. Juni 2007 ein Zeitraum von mehr als zwei Wochen liegt.

**bb)** Stellt man auf die (erneute) schriftliche Anhörung vom 4. Juli 2007 ab, so ist die schriftliche Zustimmungsverweigerung vom 12. Juli 2007 zwar innerhalb der Frist des § 38 Abs. 3 MVG.EKD zugegangen; indessen erweist sich die schriftliche Begründung der Zustimmungsverweigerung als rechtlich unzureichend. Die Mitarbeitervertretung meint, zutreffend sei die Eingruppierung der Frau E. in EGr 5 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD. Die Begründung lässt indessen nicht hinreichend erkennen, dass die Voraussetzungen der von der Mitarbeitervertretung für richtig gehaltenen Entgeltgruppe gegeben sind.

**(1)** Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 AVR.DW.EKD ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach den Merkmalen der „übertragenen Tätigkeiten“ in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert. Nach § 12 Abs. 2 AVR.DW.EKD erfolgt die Eingruppierung in die

Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben (KGH.EKD, Beschluss vom 22. Juni 2009 – I-0124/P89-08 – ZMV 2009, S. 260).

(2) Enthält - wie hier - eine Eingruppierungsbestimmung neben einem Obersatz und diesen erläuternde Bestimmungen auch Richtbeispiele, so ist zunächst zu prüfen, ob ein Richtbeispiel einschlägig ist, und ob dessen Merkmale erfüllt sind. Nur wenn die Tätigkeit vom Richtbeispiel nicht oder nicht vollständig erfasst ist, ist auf die allgemeinen Merkmale zurückzugreifen. Dies folgt aus der gebotenen Auslegung der Eingruppierungsregelungen der AVR.DW.EKD (KGH.EKD, Beschluss vom 22. Juni 2009 – I-0124/P89-08 – a.a.O.) Die Begründung der Zustimmungsverweigerung zu einer Eingruppierung muss erkennen lassen, weshalb die von der Dienststellenleitung als zutreffend bezeichnete Eingruppierung unrichtig ist. Begründet die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerung damit, dass sie meint, eine höhere Entgeltgruppe treffe zu, muss die Zustimmungsverweigerung erkennen lassen, weshalb dies der Fall sein soll.

(3) Zu den Richtbeispielen der EGr 5 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD zählt auch die „Altenpflegehelferin mit speziellen Aufgaben“. Die Darstellung der Mitarbeitervertretung lässt nicht erkennen, worin die speziellen Aufgaben liegen sollen, die der Altenpflegehelferin E. gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 AVR.DW.EKD übertragen worden sind. Die zahlreichen Kommentierungen von Einzeltätigkeit mit den Worten „ohne Anleitung“ lassen nicht erkennen, inwieweit es sich dabei um „spezielle“ Aufgaben handeln soll.

(4) Die Begründung der Zustimmungsverweigerung lässt aber auch nicht erkennen, inwieweit die Tatbestandsmerkmale der Obersätze der EGr 5 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD vorliegen sollen. Die dort unter dem Schlagwort „komplexe Aufgaben“ aufgezählten Tätigkeiten rechnen zu den üblichen Tätigkeiten einer in EGr 4 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD eingruppierten Altenpflegehelferin. Zwar gehört zu den allgemeinen Voraussetzungen der EGr 5 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD auch die Anmerkung 15 „Komplexe Aufgaben“. Indessen lassen die Ausführungen im Zustimmungsschreiben vom 12. Juli 2007 nicht erkennen, inwieweit die in dieser Anmerkung genannten Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen sollen.

e) Die Beteiligten haben nach der schriftlichen Zustimmungsverweigerung nochmals, nämlich am 15. August 2007, ein Erörterungsgespräch geführt. Im Fall der Erörterung bedarf es nach dem noch bis zum 31. Dezember 2009 (vgl. Beschluss der 11. Synode der EKD vom 29. Oktober 2009 zum Fünften Kirchengesetz zur Änderung des MVG.EKD“) geltendem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD - mag die Sinnfälligkeit der Gesetzeslage auch zu hinterfragen sein - keiner schriftlichen Erklärung oder schriftlichen Begründung der Zustimmungsverweigerung (KGH.EKD, Beschluss vom 8. August 2005 - I-0124/L22-05 - ZMV 2006, S. 199). Würde das Gesetz solches jedoch fordern, so stellt dies aber keineswegs eine „leere Förmel“ dar. Denn die abschließende Willensbildung der Mitarbeitervertretung kann mit Rücksicht darauf, dass die Mitarbeitervertretung ihre Entschei-

dung, wie es weitergehen soll, erst noch gem. § 26 MVG.EKD zu beschließen hat, erst nach der Beendigung des Erörterungsgesprächs getroffen werden; anderenfalls wäre das Gespräch, dass der Klärung offener Fragen dienen soll, seinerseits eine „leere Förmel“. Wenn und weil aber das Erörterungsgespräch nach geltendem Recht seinerseits auch die Aufgabe hat, die Dienststellenleitung über die Umstände und Tatsachen zu informieren, die die Mitarbeitervertretung zur Zustimmungsverweigerung bewegen, setzt dies auch voraus, dass die Mitarbeitervertretung der Dienststellenleitung eben diese Umstände und Tatsachen in dem Gespräch, spätestens aber bis zur formalen Beendigung der Erörterung (vgl. § 38 Abs. 4 MVG.EKD) mitteilt. Denn ohne eine solche Eröffnung des Verweigerungsgrundes kann die Dienststellenleitung auch nicht abschätzen, ob sie der Haltung der Mitarbeitervertretung folgt und von ihrem Vorhaben ablässt oder ob sie das Kirchengericht gem. § 38 Abs. 4 MVG.EKD anruft. Insoweit tritt die Eröffnung des Zustimmungsverweigerungsgrundes im Erörterungsgespräch funktional an die Stelle der schriftlichen Mitteilung der Zustimmungsverweigerungsgründe gem. § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG.EKD, auch wenn mangels abschließender Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung noch nicht feststeht, ob sie ihre Zustimmungsverweigerung nach dem Erörterungsgespräch aufrechterhalten und dies auf eben die im Erörterungsgespräch genannten Umstände und Tatsachen stützen will. Hiervon auszugehen ist es dann auch nur folgerichtig, dass Tatsachen und Umstände, die die Mitarbeitervertretung während des Erörterungsgesprächs nicht genannt hat, nicht nachgeschoben werden dürfen. Anderenfalls wäre weder die Willensbildung in der Mitarbeitervertretung über den Grund ihrer Zustimmungsverweigerung abgeschlossen, noch wäre die Dienststellenleitung in der Lage, die Erfolgsaussichten einer Anrufung des Kirchengerichts abzuschätzen. Vorliegend hat die Mitarbeitervertretung mit ihrem Schreiben vom 25. August 2007 ihre Zustimmungsverweigerung aus den bis dahin mitgeteilten Gründen nochmals bekräftigt.

**d)** Auf die weiteren Ausführungen der Mitarbeitervertretung zur Rechtfertigung ihrer Zustimmungsverweigerung, die erst im Laufe des Rechtsstreits mitgeteilt worden sind, kommt es von Rechts wegen nicht an. Gründe, die in der schriftlichen Zustimmungsverweigerung genannt sind, dürfen zwar vertieft werden, darin nicht genannte Gründe dürfen jedoch nicht nachgeschoben werden (Berliner Kommentar zum MVG.EKD, Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, 2007, § 38 Rn. 63; a.A. Baumann-Czichon, 2009, Kommentar zum MVG.EKD, § 38 Rn. 12). Entsprechendes gilt für Zustimmungsverweigerungsgründe, die die Mitarbeitervertretung (erstmalig) im Erörterungsgespräch genannt hat. Ohne abschließende Mitteilung des Verweigerungsgrundes kann die Dienststellenleitung nicht abschätzen, ob sie der Haltung der Mitarbeitervertretung folgt und von ihrem Vorhaben ablässt oder ob sie das Kirchengericht gem. § 38 Abs. 4 MVG.EKD anruft. Auch aus dem Grundsatz und Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wie es in § 33 Abs. 1 MVG.EKD näher ausgeformt ist, i. V. m. dem Gebot der Einigung durch Aussprache (§ 33 Abs. 3 MVG.EKD) folgt, dass die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerungsgründe der Dienststellenleitung vor Beendigung des Erörterungsverfahrens mitzu-



teilen hat und weitere Gründe nicht nachschieben darf. Zu den Kernelementen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zählt, dass sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung gegenseitig rechtzeitig und vollständig unterrichten (vgl. nur Baumann-Czichon, 2009, Kommentar zum MVG.EKD, § 33 Rn. 3; Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, August 2009, § 33 Rn. 2; Berliner Kommentar zum MVG.EKD, Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, 2007, § 33 Rn. 23). Das Gebot der Einigung durch Aussprache besagt, dass fremde Stellen erst angerufen werden sollen, wenn die internen Bemühungen um eine Einigung gescheitert sind. Diesem Gebot kann die Dienststellenleitung im Fall der Zustimmungsverweigerung aber nur genügen, wenn sie weiß, auf welche Tatsachen und Umstände die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerung stützt. Denn nur in Kenntnis dieser Umstände und Tatsachen kann sie entscheiden, ob sie sich an eine dritte Stelle, hier das Kirchenggericht (§ 38 Abs. 4 MVG.EKD) wenden will oder ob sie es doch bei der Nichtdurchführung der Maßnahme bzw. bei der von der Mitarbeitervertretung für zutreffend gehaltenen Eingruppierung belässt.

**III.** Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD i.V.m. § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

