

**Kirchengericht:** Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 10.03.2011  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD II-0124/P65-08  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 42 Buchstabe c), § 34 Abs. 1, § 38 Abs. 1, § 63 Abs. 2  
**Vorinstanzen:** Kircheng ericht der Ev.-luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz, 26/0-6/4-589

#### **Leitsatz:**

1. Eine Unterrichtung durch Mitteilung eines berufs- oder tätigkeitsbezeichnenden Schlagwortes kann dem Unterrichtsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 1, § 38 Abs. 1 MVG.EKD wie auch dem - für den Inhalt des Arbeitsvertrags ("übertragene Tätigkeit") maßgeblichen - § 32 Abs. 1 AVR.DW.Bayern bei geläufigen Tätigkeiten ohne Besonderheiten genügen. Dies ist insbesondere dann möglich, wenn die übertragene Tätigkeit die eines Richtbeispiels in den Entgeltreglungen der AVR.DW.Bayern - hier: EG 8 AVR.DW.Bayern - ist.

2. Eine unvollständige Unterrichtung der Mitarbeitervertretung kann bei Streitigkeiten über die zutreffende Eingruppierung nach § 42 Buchstabe c) MVG.EKD auch noch im Laufe des Verfahrens vor den kirchlichen Gerichten für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten nachgeholt werden, weil hierfür die Frist des § 38 Abs. 4 MVG.EKD nicht gilt (KGH.EKD, Beschluss vom 8. August 2005 - I-0124/L22-05 - ZMV 2006, 199).

#### **Tenor:**

Die Beschwerde gegen den Beschluss des Kircheng erichts der Ev.-luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 27. Mai 2008 - Az.: 26/0-6/4-589 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

#### **Gründe:**

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die beschwerdeführende Mitarbeitervertretung einen Grund hat, ihre Zustimmung zum Eingruppiertsein der Mitarbeiterin E in die EG 8 Einarbeitungsstufe der Anlage 2 AVR.DW.Bayern zu verweigern. Frau E hat eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin erfolgreich beendet und ist im unmittelbaren Anschluss an diese Ausbildung bei der antragstellenden Dienststelle angestellt worden.

Während die Dienststellenleitung die EG 8, Einarbeitungsstufe, der Anlage 2 zu den AVR-Bayern n.F. für zutreffend hält, hat sich die am 10. Juli 2007 beteiligte Mitarbeitervertretung auf den Standpunkt gestellt, die EG 9, Basisstufe, sei zutreffend, und ihre Zustimmung mit ihrem Schreiben vom 16. Juli 2007 verweigert.

Das Kirchengericht hat mit dem der Mitarbeitervertretung am 25. September 2008 zugegangenen Beschluss vom 27. Mai 2008 festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund vorlag, die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau E in die EG 8, Einarbeitungsstufe, AVR.DW.Bayern, zu verweigern.

Hiergegen wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer Beschwerde. Sie meint, die Beschwerde sei zur Entscheidung anzunehmen und macht der Sache nach ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des kirchengerichtlichen Beschlusses geltend, rügt "auch das Verfahren des Kirchengerichts" und meint "die vorbezeichneten einzelnen Rechtsfragen" hätten grundsätzliche Bedeutung. Wegen der Einzelheiten wird auf die Beschwerdebegründungsschrift vom 25. November 2008 Bezug genommen.

Sie beantragt,

den Beschluss des Kirchengerichts der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 27. Mai 2008, Az.: 26/0-6/4-589, abzuändern und den Antrag der Dienststellenleitung abzuweisen.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

die Beschwerde nicht zur Entscheidung anzunehmen und sie zurückzuweisen.

Sie hält nach Maßgabe ihres Schriftsatzes vom 23. Dezember 2008 die Voraussetzungen für die Annahme der Beschwerde für nicht gegeben und die Beschwerde für unbegründet.

**II.** Die Beschwerde war nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil hierfür kein Grund gegeben ist.

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und über das Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG.EKD i.V.m. § 1 Übernahmegesetz der Ev.-Luth. Kirche in Bayern (KABl. Bayern 2004, S. 48).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD bedarf die Beschwerde gegen Beschlüsse der Kirchengerichte der Annahme durch den Kirchengerichtshof der EKD. Sie ist nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD anzunehmen, wenn 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann. Keine der Voraussetzungen ist hier gegeben.

3. Insbesondere ist der Annahmegrund nach § 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MVG.EKD nicht gegeben. Ernstliche Zweifel (§ 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MVG.EKD) an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegen gesetzten Entscheidung genügt nicht. Die Gründe, aus denen sich der ernstliche Zweifel ergeben soll, müssen in der Beschwerdebegründung aufgezeigt sein (KGH.EKD, Beschluss vom 20. Dezember 2007 - I-0124/

N43-07 - KuR 2008, 141; Fey/Rehren, MVG.EKD, § 63 Rn. 7 m.w.N.). Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Das Kircheng ericht hat vielmehr richtig erkannt, dass die von der Dienststellenleitung für richtig gehaltene Eingruppierung der als Heilerziehungspflegerin angestellten Mitarbeiterin in die EG 8 AVR.DW.Bayern zutrifft. Hierfür streitet schon der Umstand, dass die Heilerziehungspflegerin in eben dieser Entgeltgruppe als Richtbeispiel aufgeführt worden ist.

a) Die Beschwerde trägt vor, das Kircheng ericht verkenne, dass der Mitarbeitervertretung im vorkircheng erichtlichen Beteiligungsverfahren nur der "Laufzettel für Anstellungen" vom 10. Juli 2007 betreffend die "Anstellung" der Frau E vorgelegt worden sei. Weitere Informationen, insbesondere zur in Aussicht genommenen Tätigkeit als Heilerziehungspflegerin, seien damals nicht erteilt worden. Ihr sei keine Stellenbeschreibung i.S. des § 32 Abs. 1 AVR.DW.Bayern vorgelegt worden.

Hieraus folgt nicht die Unrichtigkeit des angefochtenen Beschlusses. Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung zur Einstellung und Eingruppierung mit dem als Anlage zur Antragschrift vorgelegten „Laufzettel“ angehört; darin ist die auszuübende Tätigkeit letztlich durch die schlagwortartige Berufsbezeichnung mitgeteilt worden. Einen Anspruch speziell auf Vorlage einer Stellenbeschreibung i.S. des § 32 Abs. 1 AVR.DW.Bayern hat die Mitarbeitervertretung nicht, sondern nur einen solchen, allgemein gehaltenen auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung (§ 34 Abs. 1, § 38 Abs. 1 MVG.EKD). Eine Unterrichtung durch Mitteilung eines berufs- oder tätigkeitsbezeichnenden Schlagwortes kann dem Unterrichtsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 1, § 38 Abs. 1 MVG.EKD wie auch dem - für den Inhalt des Arbeitsvertrags ("übertragene Tätigkeit") maßgeblichen - § 32 Abs. 1 AVR.DW.Bayern bei geläufigen Tätigkeiten ohne Besonderheiten genügen. Dies ist insbesondere dann möglich, wenn die übertragene Tätigkeit die eines Richtbeispiels - hier: "Heilerziehungspflegerin" in den Entgeltregelungen der AVR.DW.Bayern - hier: EG 8 AVR.DW.Bayern - ist.

Zudem hat die Dienststellenleitung die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung nicht auf diese schlagwortartige Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnung beschränkt. Sie hat die Informationen im Laufe des kircheng erichtlichen Verfahrens vervollständigt. Die Mitarbeitervertretung hatte Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen. Dies hat sie auch getan. Rechtlich ist dies hinreichend. Eine unvollständige Unterrichtung der Mitarbeitervertretung kann bei Streitigkeiten über die zutreffende Eingruppierung nach § 42 Buchstabe c) MVG.EKD auch noch im Laufe des Verfahrens vor den kirchlichen Gerichten für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten nachgeholt werden, weil hierfür die Frist des § 38 Abs. 4 MVG.EKD nicht gilt (KGH.EKD, Beschluss vom 8. August 2005 - I-0124/L22-05 - ZMV 2006, 199). Daran ändert nichts, dass es sich bei der vorgelegten Stellenbeschreibung um einen Entwurf der Dienststellenleitung gehandelt hat. Denn die Dienststellenleitung hat mit der Vorlage des Entwurfs deutlich gemacht, um welche Tätigkeiten es sich handelt, die der Mitarbeiterin übertragen worden sind.

b) Die Rüge der Beschwerde, das Kirchengengericht habe § 2 "Überleitung" der Anlage 1 zu den AVR.DW.Bayern verkannt, trifft nicht zu. Die hier betroffene Mitarbeiterin wurde nach Inkrafttreten der AVR.DW.Bayern n.F. (1. Juli 2007) eingestellt. Auf Überleitungs-vorschriften kam es nicht an. Für Neueinstellungen bleiben die Überleitungs-vorschriften außer Betracht. Dies hat die Vorinstanz richtig erkannt.

c) Die Beschwerde wirft dem Kirchengengericht zu Unrecht vor, die Prüfungskompetenz der Mitarbeitervertretung im Hinblick auf die Lohngerechtigkeit verkannt zu haben. Die Zu-ständigkeit der Mitarbeitervertretung ist auf die Kontrolle der Rechtsanwendung be-schränkt. Die Mitarbeitervertretung hat also zu prüfen, ob der Dienstgeber bei der Ein-gruppierung die für den Dienstgeber geltenden Regelungen zur Feststellung der Vergü-tungsgruppe zutreffend angewendet hat, also die AVR.DW.Bayern n.F. Der Wechsel von der alten zur neuen Fassung der AVR.DW.Bayern ist nicht mitbestimmt.

d) Die Beschwerde rügt weiter, das Kirchengengericht gehe zu Unrecht davon aus, dass die Mitarbeitervertretung nicht substantiiert bestritten oder nicht nachträglich weiter zu der hier vorgesehenen Eingruppierung vorgetragen habe, um die Zustimmungsverweigerung doch noch zu rechtfertigen. Dieser Vorwurf trifft nicht zu.

Die Dienststellenleitung hat spätestens mit Schriftsatz vom 28. März 2008 im Einzelnen vorgetragen, warum sie die EG 8 für zutreffend hält.

Wenn die Mitarbeitervertretung das für unzutreffend hält, war es an ihr, im Einzelnen vorzutragen, dass und warum sie die von ihr für richtig reklamierte EG 9 für zutreffend hält. Dabei wäre eingehend vorzutragen gewesen, warum die Voraussetzungen der EG 9 erfüllt sein sollen. Dafür sind indessen keine Tatsachen, sondern nur Bewertungen der Mitarbeitervertretung vorgebracht worden.

e) Die Beschwerde rügt, das Kirchengengericht habe sich zur Begründung seiner Entscheidung zu Unrecht auf den "Beweis des ersten Anscheins" gestützt. Es kann dahinstehen, ob die Formulierung des Kirchengengerichts, es spreche schon "der Beweis des ersten Anscheins" dafür, dass eine junge Berufsanfängerin zu Beginn ihres Berufslebens und unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung nach der von ihr überwiegend geschuldeten und auszuübenden Tätigkeit, § 32 AVR-Bayern n.F., in die für ihre Tätigkeit vorgesehene Eingangsentgeltgruppe einzuordnen ist, glücklich gewählt ist. Das Kirchengengericht hat damit lediglich im Ergebnis zum Ausdruck gebracht, dass es gerade in einem solchen Fall der vergleichenden Betrachtung dem Vortrag von Tatsachen bedarf, wenn die Mitarbeitervertretung der Auf-fassung ist, die Mitarbeiterin erfülle die Voraussetzungen der EG 9 Anlage 2 AVR.DW.Bayern, wobei die EG 9 A 1 a.a.O. im Blickfeld steht. Die Mitarbeitervertretung übersieht, dass schon das Richtbeispiel „Heilerziehungspflegerin“ - als solche ist Frau E angestellt worden - für die grundsätzliche Richtigkeit der EG 8 AVR.DW.Bayern spricht. Schon deshalb wären Tatsachen vorzutragen gewesen, aus denen folgt, warum und inwiefern mit welchen Tätigkeiten welche Voraussetzungen der EG 9 erfüllt sein sollen. Die am

1. September 2008 in Kraft getretene Anmerkung 19 zu Anlage 2 AVR.DW.Bayern ändert daran nichts. Die Begründung stellt nicht allein auf das Richtbeispiel ab.

f) Die Beschwerde rügt zu Unrecht eine angeblich fehlerhafte Anwendung des § 32 Abs. 4 AVR.DW.Bayern. Sie verkennt, dass das Kircheng Gericht von der EG 8 der Anlage 2 AVR.DW.Bayern auszugehen hatte, nachdem die Dienststellenleitung diese für richtig hält. Es geht darum, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung insoweit verweigern durfte, weil die Voraussetzungen der EG 9 erfüllt sind, wie sie gemeint hat.

g) Die Beschwerde wirft dem Kircheng Gericht fehlende Sachverhaltsermittlung oder Beweiserhebung vor. Dabei verkennt sie, dass, nachdem die Dienststellenleitung die Informationen im Laufe des kirchlichen Verfahrens vervollständigt hatte, die Mitarbeitervertretung gehalten war, Stellung zu nehmen und in vergleichender Betrachtungsweise darzutun, dass und warum bei den nach ihrer Auffassung der Mitarbeiterin E übertragenen - anderen - Aufgaben - welche? - die Voraussetzungen der EG 9 vorliegen. Denn das Kircheng Gericht ist nicht gehalten, von sich aus den Sachverhalt aufzuklären, sondern nur im Rahmen dessen, was die Dienststellenleitung zur Begründung ihres Antrags einerseits und was die Mitarbeitervertretung an Ablehnungsgründen andererseits vorträgt, dass das Kircheng Gericht erkennen kann, auf welchen Tatsachen die unterschiedlichen Standpunkte gestützt werden.

h) Was die Beschwerde im Übrigen ausführt, vermag ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit des kircheng gerichtlichen Beschlusses nicht zu begründen.

4. Die Beschwerde rügt auch das Verfahren des Kircheng Gerichts. Damit wird der Zulassungsgrund des § 63 Abs. 2 Satz Nr. 4 MVG.EKD geltend gemacht. Insoweit fehlt es indes an der hinreichenden Darlegung.

Die Beschwerde rügt, das Kircheng Gericht habe unter Verletzung seiner verfahrensrechtlichen Aufklärungspflicht den für die Entscheidung maßgeblichen Sachverhalt nicht aufgeklärt und nicht von den ihm nach § 62 MVG.EKD, § 83 Abs. 3 ArbGG zur Verfügung stehenden Aufklärungsmaßnahmen Gebrauch gemacht und unter Verletzung des Verfahrensrechts auch die von der beteiligten Mitarbeitervertretung angeregten Maßnahmen nicht erhoben.

Dabei verkennt die Beschwerde, dass die Aufklärungspflicht des Kircheng Gerichts nicht per se, sondern nur insoweit besteht, als die Mitarbeitervertretung die Verweigerung ihrer Zustimmung zu der von der Dienststellenleitung für richtig angesehenen Eingruppierung, wenigstens soweit anhand von Tatsachen und Subsumtionen dieser unter die Merkmale der von ihr für richtig gehaltenen Entgeltgruppe präzisiert, dass die Dienststellenleitung und das Kircheng Gericht erkennen können, worauf es der Mitarbeitervertretung ankommt.

5. Der Annahmegrund "grundsätzliche Bedeutung" (§ 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 MVG.EKD) ist nicht gegeben.

a) Der Annahmegrund der grundsätzlichen Bedeutung bezieht sich nicht auf den Fall insgesamt, sondern auf die Rechtsfrage(n), die sich in dem Fall stellen und beantwortet werden müssen. Für den Annahmegrund "grundsätzliche Bedeutung der Rechtsfrage" (§ 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 MVG.EKD) muss die Rechtsfrage so genau bezeichnet sein, dass sie grundsätzlich mit "Ja" oder mit "Nein" beantwortet werden kann (KGH.EKD, Beschluss vom 27. Januar 2010 - II-0124/P36-08 - z.V.v.).

Die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtsfrage im Sinne dieser Vorschrift ist gegeben, wenn die Entscheidung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit von der Beantwortung dieser Rechtsfrage abhängt, diese klärungsbedürftig und klärungsfähig und die Klärung von allgemeiner Bedeutung für die kirchliche oder diakonische Rechtsordnung ist (st. Rechtsprechung des KGH.EKD, zuletzt Beschluss vom 12. April 2010 - I-0124/S13-10 - ZMV 2010, 264).

b) Die Beschwerde hat keine abstrakte Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung so aufgezeigt, dass sie mit "Ja" oder "Nein" beantwortet werden könnte. Es ist auch nicht deutlich gemacht, inwiefern eine Rechtsfrage vorliegen soll, die noch nicht geklärt worden, klärungsfähig, entscheidungserheblich und klärungsbedürftig ist.

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