

Kircheng ericht: Kircheng ertshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 11.01.2010
Aktenzeichen: KGH.EKD II-0124/P32-08
Rechtsgrundlagen: MVG.EKD § 38 Abs. 3, § 33 Abs. 1 und 3, AVR.DW.EKD § 12 Abs. 1 und 4, Anlage 1 Ent-geltgruppe (EGr) 7, 8
Vorinstanzen: Kircheng ertliche Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden, 2 Sch 19/2007

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.) mitteilt.

2. 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 gegen den Beschluss der Kircheng ertlichen Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 20. März 2008 - Az.: 2 Sch 19/2007 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

Gründe:

I. Anlässlich der Überleitung aller darunter fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Entgeltgruppen der neugefassten Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR.DW.EKD) streiten die Beteiligten darüber, ob die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zur Eingruppierung in die von der antragstellenden Dienststellenleitung für richtig gehaltenen Entgeltgruppe(n) zu Recht verweigert hat.

Hinsichtlich der Eingruppierung vom 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Liste Anlage 1 zur Antragschrift) haben Erörterungsgespräche stattgefunden; auch in diesen ist es nicht zur Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu den von der Dienststellenleitung beantragten

Eingruppierungen gekommen. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung kamen überein, die Erörterung am 20. August 2007 für beendet zu erklären. Die Mitarbeitervertretung übergab der Dienststellenleitung eine Liste aller Eingruppierungen, zu denen sie ihre Zustimmung verweigerte, und dazu ihr Schreiben vom 20. August 2007, worin es heißt:

„Sehr geehrter Herr B,

anbei erhalten Sie wie besprochen die Liste der Mitarbeiter, denen wir aufgrund der vorgeschlagenen Eingruppierung der Geschäftsleistung nicht zustimmen können.

Die Mitarbeitervertretung hat in Form eines Beschlusses entschieden, dass Heilerziehungspfleger, Erzieher sowie Gruppenleiter der Werkstätten in ihren Tätigkeitsfeldern in spezielle Aufgaben zu leisten haben. Ebenfalls können wir den Eingruppierungsvorschlägen für unsere Mitarbeiter ... nicht zustimmen.

Unsere Entscheidung wurde anhand der umfassenden vorliegenden Stellenbeschreibungen getroffen.

Da wir keine Tarifkommission sind, halten wir es für professioneller, einem Fachmann die Beurteilung der Vergütung zu überlassen.

Mit freundlichen Grüßen

C

Anlage“

Die Dienststellenleitung rief wegen dieser Eingruppierungen mit ihrem Schriftsatz vom 30. August 2007 die Kirchengerichtliche Schlichtungsstelle mit dem Antrag an, festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund für die Verweigerung der beantragten Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung vorliegt. Die Schlichtungsstelle trennte das Verfahren in verschiedene Gruppen auf. Das vorliegende Verfahren betrifft die als Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter „Berufliche Bildung“ tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Liste unter den Nummern 1 bis 12 aufgeführt worden sind. Die Dienststellenleitung hält die Entgeltgruppe (EGr) 7 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD für zutreffend, während die Mitarbeitervertretung meint, die EGr 8 treffe zu.

Die Vorinstanz hat dem Antrag stattgegeben. Zur Begründung hat sie im Wesentlichen ausgeführt, die fehlende Zustimmung habe als erteilt zu gelten. Es fehle an einer ordnungsgemäßen schriftlichen Zustimmungsverweigerung. Weil sich die Beteiligten darauf geeinigt hätten, dass die Mitarbeitervertretung eine schriftlich Mitteilung abgebe, aus der sich ergibt, welchem Eingruppierungsvorschlag sie weshalb nicht zustimme, müsse das Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 20. August 2007 den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Zustimmungsverweigerung genügen. Daran fehle es jedoch. Die Zustimmungsverweigerung sei nicht schlüssig. Der Hinweis, wonach die Mitarbeiter „spezielle Aufgaben“ zu erfüllen hätten, genüge nicht, um daraus schließen zu können, dass die EGr 8 und nicht die EGr 7 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD zutreffe, denn

in keiner der beiden Entgeltgruppen oder den dazu gehörenden Anmerkungen sei von „speziellen Aufgaben“ die Rede. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den angefochtenen Beschluss Bezug genommen.

Gegen diesen Beschluss wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer Beschwerde. Sie macht im Wesentlichen geltend: Bereits die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens sei wegen Zusammenfassung der Beschäftigungsgruppen rechtlich unzureichend. Vielmehr hätte die Dienststellenleitung jeweils ein einzelnes Verfahren für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin führen müssen. Es könne der Mitarbeitervertretung nicht die Pauschalität ihrer Zustimmungsverweigerung entgegengehalten werden. Die Eingruppierung in die EGr 7 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVE.DW.EKD sei auch in der Sache verfehlt, zutreffend sei die EGr 8. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Schriftsatz der Beschwerdeführerin nebst Anlagen vom 28. Juli 2008 Bezug genommen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt, unter Abänderung des angefochtenen Beschlusses der Kirchenggerichtlichen Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche Baden vom 20. März 2008, ausgefertigt am 9. Mai 2008, den Antrag der Dienststellenleitung zurückzuweisen.

Die Dienststellenleitung beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Sie meint, die Beschwerde sei nicht zur Entscheidung anzunehmen, zumindest aber sei sie unbegründet. Wegen der Einzelheiten ihres zweitinstanzlichen Vorbringens wird auf den Inhalt Ihres Schriftsatzes vom 10. Oktober 2008 Bezug genommen.

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

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und das Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG.EKD i.V.m. § 1 des Kirchlichen Gesetzes zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 21. Oktober 2004 (GVBl. Baden 2004, S. 187).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD bedarf die Beschwerde gegen Beschlüsse der Kirchenggerichte der Annahme durch den Kirchenggerichtshof 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 Kirchenggerichtshofs 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 dieser Voraussetzungen liegt vor, vor allem nicht die zu Nummer 1 des § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD.

3. Ernstliche Zweifel 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 gegenteiligen Entscheidung genügt nicht (std. Rspr. des KGH.EKD, z. B. Beschluss vom 7. April 2008 - I-0124/P5-08 - ZMV 2009, S. 37; Beschluss vom 10. November 2008 - I-124/P37-08 - ZMV 2009, S. 36; Beschluss vom 21. April 2009 - I-124/R10-09 - www.ekd.de). Die Beschwerde zeigt nicht auf, dass die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders zu treffen sein wird, als die Vorinstanz entschieden hat. Das Vorbringen der Beschwerde lässt eine Eingruppierung in EGr 8 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD nicht als überwiegend wahrscheinlich erscheinen.

a) Der Beschluss war 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 in der Liste unter Nummer 1 bis 12 aufgeführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in EGr 7 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD nach § 41 MVG.EKD besteht.

b) Die Mitarbeitervertretung hat vorliegend keinen Grund, ihre Zustimmung zu der von der Dienststellenleitung für zutreffend gehaltenen Eingruppierung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter „Berufliche Bildung“ in EGr 7 der Anlage 1 zu § 12 Abs. 1 AVR.DW.EKD zu verweigern. Vielmehr hat ihre Zustimmung gem. § 38 Abs. 3 MVG.EKD als erteilt zu gelten, weil sie in ihrer fristgemäßen schriftliche Zustimmungsverweigerung (Schreiben vom 20. August 2007) keinen hinreichenden Zustimmungsverweigerungsgrund genannt hat. Dies hat die Vorinstanz zutreffend erkannt.

aa) 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.

aaa) Die Frist des § 38 Abs. 3 MVG.EKD als solche ist gewahrt. Ausgelöst wurde der Fristbeginn durch die schriftliche Anhörung der Mitarbeitervertretung mit der Übergabe der Liste für alle am 1. Juli 2007 fortbestehenden Arbeitsverhältnisse unter Angabe der vorgesehenen Entgeltgruppen. Die Rüge der Beschwerde, das Mitbestimmungsverfahren sei nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden, weil die Dienststellenleitung nicht die Zustimmung zur Eingruppierung ganzer Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form einer Liste sondern eine solche für jeden einzelnen Mitarbeiter bei der Mitarbeitervertretung hätte beantragen müssen, geht fehl. Eine solche Vorschrift kennt das MVG.EKD nicht.

Die Mitarbeitervertretung hat ihrerseits auch die Anhörungsfrist durch ihr Schreiben vom 20. August 2007 unter Beifügung der Liste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewahrt, zu deren Eingruppierung sie die Zustimmung verweigert. Diese Frist ist einvernehmlich auf das Ende des Erörterungsgesprächs (20. August 2007) verlängert worden. Dienst-

stellenleitung und Mitarbeitervertretung waren übereingekommen, dass die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerung nach dem Abschluss des Erörterungsgesprächs nochmals mitteilt.

bbb) Vorliegend fehlt es an einer hinreichenden Begründung in der schriftlichen Zustimmungsverweigerung, um annehmen zu können, dass die Mitarbeitervertretung diesen formalen Gesichtspunkt der schriftlichen Zustimmungsverweigerung gewahrt hat. Dies hat die Vorinstanz zutreffend erkannt.

(1) An die Begründung der Zustimmungsverweigerung 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, Stand 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).

(2) 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 betriebsverfas-

sungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahren kein Zustimmungsverweigerungsgrund nachgeschoben werden (vgl. BVerwG und BAG, jeweils a.a.O.).

(3) Hieran gemessen hat die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung in ihrem Schreiben vom 20. August 2007 nicht mit hinreichendem Grund verweigert. Der Ausdruck „spezielle Aufgaben“ findet sich zwar in zwei Richtbeispielen der EGr 8 der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD („Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen“ sowie „Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen“). Indessen ist mit keinem Wort auch nur angedeutet worden, inwieweit diese Richtbeispiele vorliegend erfüllt sein sollen. Der Hinweis auf die Stellenbeschreibungen erweist sich als unergiebig. Aus ihm allein wie auch aus den Stellenbeschreibungen, die im Verlaufe des Rechtsstreits zur Akte gereicht worden sind, ergibt sich ebenfalls nicht, dass die Voraussetzungen der EGr 8 der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD vorliegen. Der Ansicht, für die Mitarbeitervertretung hätten insoweit Erleichterungen bei der Begründung der Zustimmungsverweigerung zu gelten, weil es sich um ein Massenverfahren gehandelt habe, ist nicht zu folgen. Zumindest wäre es erforderlich gewesen, dass sich die Mitarbeitervertretung in ihrer schriftlichen Zustimmungsverweigerung mit dem Eingruppierungsvoraussetzungen der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD für jede Beschäftigungsgruppe in der Weise auseinandersetzt, dass erkennbar wird, weshalb sie der Ansicht ist, dass die EGr 8 der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW.EKD zutrefte und nicht die EGr 7. Wenn – wie hier – der Unterschied gerade in den „speziellen Aufgaben“ und den „entsprechenden Kenntnissen“ liegen soll, muss zumindest stichwortartig dargetan werden, woraus sich ergibt, dass diese Voraussetzungen vorliegen.

bb) Selbst wenn man zu Gunsten der Mitarbeitervertretung davon ausgeht, die schriftliche Mitteilung vom 20. August 2007 habe aus rechtlichen Gründen keine schriftliche Zustimmungsverweigerungserklärung i.S. des § 38 Abs. 3 MVG.EKD dargestellt und eine solche auch nicht darstellen müssen, weil die Mitarbeitervertretung zuvor die Erörterung verlangt habe, ist nicht zu erkennen, dass ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses vorliegen und die Beschwerde deshalb zur Entscheidung in der Sache anzunehmen sei.

aaa) Im Fall der Erörterung bedarf es nach dem 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 Entscheidung, wie es weitergehen soll, erst nach gem. § 26 MVG.EKD zu beschließen hat, erst nach der Beendigung des Erörterungsgesprächs getroffen werden;

anderenfalls wäre das Gespräch, das 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 Kircheng Gericht 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 ausgehend 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 20. August 2007 ihre Zustimmungsverweigerung aus den darin mitgeteilten Gründen nochmals bekräftigt.

bbb) Mit Rücksicht hierauf kommt es auf die weiteren Ausführungen der Mitarbeitervertretung zur Rechtfertigung ihrer Zustimmungsverweigerung, die erst im Laufe des Rechtsstreits mitgeteilt worden sind, von Rechts wegen nicht an. Verweigerungsgründe, 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 Kircheng Gericht gem. § 38 Abs. 4 MVG.EKD anruft. Auch aus dem Grundsatz und Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wie er 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 mitzuteilen hat und weitere Gründe nicht nachschieben darf. Zu den Kernelementen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zählt, dass sich Mitarbeitervertre-

tung und Dienststellenleitung gegenseitig rechtzeitig und vollständig unterrichten (vgl. nur Baumann-Czichon, 2009, Kommentar zum MVG.EKD, § 33 Rn. 3; Fey/Rehren, Praxis-kommentar 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 Kirchengericht (§ 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).