

**Kircheng ericht:** Kircheng ertichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 02.04.2008  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD II-0124/N74-07  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 35 ff.  
**Vorinstanzen:** Kircheng erticht für Streitigkeiten aus der Anwendung des  
Mitarbeitervertretungsgesetzes der Ev. Kirchen in  
Mitteldeutschland e.V. - Kammer für das Diakonische Werk, I/  
11-2007

**Leitsatz:**

Das MVG.EKD beschränkt die Mitarbeiterversammlung darauf, Angelegenheiten zu erörtern, die auf Grund des Mitarbeitervertretungsgesetzes in die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung fallen. Informationen über eine sich erst abzeichnende Änderung der AVR gehören nicht dazu. Das mag bei nach In-Kraft-Treten einer grundlegenden Änderung der AVR anders sein.

**Tenor:**

Die Beschwerde der beteiligten Mitarbeitervertretungen gegen den Beschluss des Kircheng ertichts für Streitigkeiten aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Ev. Kirchen in Mitteldeutschland e.V. - Kammer für das Diakonische Werk - vom 17. Oktober 2007 - I/11-2007 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

**Gründe:**

**I.** Die beteiligten Mitarbeitervertretungen haben beantragt festzustellen, dass die beteiligten Mitarbeitervertretungen berechtigt waren, am 31. Januar 2007 in der Zeit von 13 Uhr bis 14.30 Uhr und 18 Uhr bis 19.30 Uhr eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen, und festzustellen, dass die Zeit der Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Mitarbeiterversammlungen als Arbeitszeit zu bewerten ist.

In diesen Veranstaltungen wurde nach der Einladung der Mitarbeitervertretungen ausschließlich durch einen Arbeitnehmervertreter der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD "über die nunmehr abgeschlossene Novellierung der AVR.EKD" informiert, die indes noch nicht in Kraft gesetzt war.

Die Vorinstanz hat durch ihren Beschluss vom 17. Oktober 2007 die Anträge zurückgewiesen.

Gegen diesen ihnen mit Schreiben vom 5. November 2007 übersandten Beschluss richtet sich die Beschwerde der beteiligten Mitarbeitervertretungen. Sie meinen, die Beschwerde

sei wegen ernsthafter Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung anzunehmen und in der Sache begründet.

**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. Art. 1 Änd.MVG-AusfG EKM v. 19.11.2005 (ABl.EKM 2006, S. 3).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD bedarf die Beschwerde gegen Beschlüsse der Kirchengerichte der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof 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 Kircheng Gerichtshofs 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.

3. Keine dieser Voraussetzungen liegt vor; insbesondere nicht die der ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses.

Es ist der Beschwerde zwar einzuräumen, dass es auf Bedenken stößt, die Veranstaltungen am 31. Januar 2007 - ihre Qualifizierung als Mitarbeiterversammlung unterstellt - als außerordentliche Mitarbeiterversammlungen anzusehen, weil die Einstufung als ordentliche Mitarbeiterversammlung nicht von der Erstattung eines Tätigkeitsberichts abhängt. Die Mitarbeitervertretung kann im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen durchführen, ohne dass es auf die Erstattung eines Tätigkeitsberichts ankommt. Es darf sich aber nicht um Themen handeln, die nicht zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören (§ 32 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD). Weder nach dem Inhalt der erstinstanzlichen Akte, noch nach den Erwägungen im angefochtenen Beschluss, noch nach dem Vorbringen der Beschwerde ist davon auszugehen, dass den Anträgen der beteiligten Mitarbeitervertretungen zu entsprechen wäre. Es ist zwar richtig, dass Personalangelegenheiten, wie z.B. Ein-, Höher-, Rück- und Umgruppierungen Gegenstand des Tätigkeitsberichts sein können (vgl. nur Bauer u.a., Mitarbeitervertretungsgesetz für den Bereich der ev. Kirchen und Diakonischen Werke im Rheinland, Westfalen und Lippe, Stand Mai 2006, § 31 Anm. 2.8.), was aber voraussetzt, dass es zu solchen Vorgängen gekommen ist, über die dann - nicht personenbezogen - berichtet werden kann. Sie setzen eine bestehende Vergütungsordnung voraus. Auf deren Ausgestaltung hat die Mitarbeitervertretung keinen, jedenfalls keinen unmittelbaren Einfluss. Die etwaige mittelbare Relevanz einer in Aussicht genommenen, im Zeitpunkt der Veranstaltungen noch nicht formal beschlossenen, geschweige denn in Kraft getretenen Änderung der Vergütungsordnung für aufgrund dieser Änderungen etwa erforderliche Neueinstufungen oder Umstufungen reicht nicht zu der Annahme aus, es handele sich um eine Angelegenheit,

die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung nach §§ 35 ff. MVG.EKD gehört. Das MVG.EKD beschränkt die Mitarbeiterversammlung darauf, Angelegenheiten zu erörtern, die aufgrund des Mitarbeitervertretungsgesetzes in die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung fallen. Informationen über eine sich erst abzeichnende Änderung der AVR gehören nicht dazu. Das mag bei nach In-Kraft-treten einer grundlegenden Änderung der AVR anders sein, insbesondere dann, wenn sich mitbestimmungsrelevante Umsetzungsschwierigkeiten, etwa bei Eingruppierungen oder Umgruppierungen aufgrund der neuen Vergütungsordnung abzeichnen, bei denen der Mitarbeitervertretung ein Mitbeurteilungsrecht nach § 42 Buchst. c MVG.EKD zusteht.

Weitere Annahmegründe sind nicht geltend gemacht.

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

