

<b>Kirchengericht:</b>	Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
<b>Entscheidungsform:</b>	Beschluss (rechtskräftig)
<b>Datum:</b>	18.06.2012
<b>Aktenzeichen:</b>	KGH.EKD II-0124/T36-11
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	MVG.EKD § 38 Abs. 3 Satz 5; AVR.DW.BY Anlage 2, EG 6, EG 7
<b>Vorinstanzen:</b>	Kirchengericht der Ev.-Luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz, Beschluss vom 26. Mai 2011, Az. 26/0-6/4-727

#### **Leitsatz:**

Zwar sind an die schriftliche Begründung der Zustimmungsverweigerung nach § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG.EKD keine übermäßig hohen Anforderungen zu stellen. Jedoch muss die Begründung erkennen lassen, aufgrund welcher Tatsachen die Mitarbeitervertretung einen der in § 41 Abs. 1 MVG.EKD abschließend aufgezählten Gründe für die Zustimmungsverweigerung als im Einzelfall zutreffend ansieht. Anderenfalls verfehlt die Stellungnahme den Zweck, der darin besteht, die Dienststellenleitung dazu zu bewegen, sich mit den von der Mitarbeitervertretung vorgebrachten Argumenten auseinander zu setzen. Eine nur schlagwortartige oder formalhafte Begründung genügt nicht, weil sie die Dienststellenleitung nicht zu einer erneuten argumentativen Befassung anzuregen, geeignet ist. Die Dienststellenleitung soll die mitbestimmte Angelegenheit vielmehr an Hand der Begründung der Mitarbeitervertretung erneut durchdenken und ggf. ihre bisherige Auffassung revidieren.

#### **Tenor:**

Die Beschwerde gegen den Beschluss des Kirchengerichts der Ev.-luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 26. Mai 2011 - Az.: 26/0-6/4-727 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

#### **Gründe:**

**I.** Die Beteiligten streiten darüber, ob die beschwerdeführende Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zur Eingruppierung der inzwischen unbefristet angestellten Frau D in die Entgeltgruppe 6 (EG 6) der Anlage 2 zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR.DW.Bayern) zu Recht verweigert hat. Frau D ist ab dem 1. September 2010 von der Antragstellerin als Kinderpflegerin angestellt worden. Sie hat mit behinderten Kindern zu arbeiten. Die Antragstellerin hält die EG 6 AVR.DW.Bayern für zutreffend. Ihr formulärmäßiges Anhörungsschreiben vom 13. August 2010 nebst Stellenbeschreibung (aus dem Jahr 2007) ist bei der Mitarbeitervertretung am 24. August 2010

eingegangen. Die Mitarbeitervertretung hat die Zustimmung zur Eingruppierung verweigert und hierzu auf dem Formular, eingegangen bei der Dienststellenleitung am 3. September 2010, mitgeteilt:

"Der Einstellung wird zugestimmt, jedoch nicht der Vergütung in Entgeltgruppe 6. Die zugrunde liegende Stellenbeschreibung beinhaltet spezielle Aufgaben, die mit E7 zu berücksichtigen sind".

Wegen der Einzelheiten wird auf die im ersten Rechtszug überreichten genannten Unterlagen Bezug genommen.

Am 17. September 2010 hat die Dienststellenleitung das Kirchengericht angerufen. Dieses hat ihrem Antrag,

festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung der Frau D in die Entgeltgruppe 6 der Anlage 2 AVR.DW.Bayern vorliegt,

durch den Beschluss vom 26. Mai 2011 stattgegeben. Die schriftliche Begründung der Zustimmungsverweigerung sei wegen der Bezugnahme auf die Stellenbeschreibung hinreichend. Indessen lägen die Voraussetzungen für die EG 7 AVR.DW.Bayern nicht vor.

Gegen diesen Beschluss wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer Beschwerde. Auf den Inhalt ihrer Beschwerdebegründungsschrift vom 12. Oktober 2011 wird Bezug genommen.

Die Dienststellenleitung tritt der Beschwerde mit ihrem Schriftsatz vom 21. November 2011 entgegen.

**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 Übernahmegesetz der Ev.-Luth. Kirche in Bayern (KABl. 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 Kirchengerichtshofes 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. Keiner dieser Gründe liegt vor, insbesondere nicht die zu § 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 MVG.EKD.

3. Die Beschwerde war nicht nach § 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MVG.EKD zur Entscheidung anzunehmen. Die angegriffene Entscheidung erweist sich im Ergebnis als richtig.

a) 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 entgegengesetzten Entscheidung genügt nicht. (st. Rechtsprechung des KGH.EKD, zuletzt Beschluss vom 28. November 2011 - I-0124/T40-11 - [www.kirchenrecht-ekd.de](http://www.kirchenrecht-ekd.de)). Maßgeblich ist, dass die Entscheidung in der Sache, nicht aber nur deren Begründung, mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders ausgehen wird.

b) Die angegriffene Entscheidung erweist sich zumindest im Ergebnis als zutreffend. Die Zustimmung zur Eingruppierung in die EG 6 AVR.DW.Bayern gilt nach § 38 Abs. 3 Sätze 1 und 5 MVG.EKD als erteilt, weil die fristgerechte schriftliche Begründung der Zustimmungsverweigerung den Mindestanforderungen nicht genügt und deshalb unwirksam ist.

aa) Nach § 42 Buchstabe c) MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung. Nach § 41 Abs. 1 MVG.EKD darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur aus den dort abschließend aufgezählten Gründen verweigern. Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 MVG.EKD entsprechend. Nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD gilt eine Maßnahme als von der Mitarbeitervertretung gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Letztes ist hier nicht geschehen. Innerhalb der nach § 38 Abs. 3 Satz 3 MVG.EKD mit dem Zugang des Anhörungsformulars nebst Stellenbeschreibung bei der Mitarbeitervertretung am 24. August 2010 ausgelösten Stellungnahmefrist ist bei der Dienststellenleitung am 3. September 2010 nur die oben mitgeteilte schriftliche Zustimmungsverweigerung eingegangen.

bb) Nach § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. Fehlt es an einer fristgerechten hinreichenden schriftlichen Begründung, so ist die Frist zur Stellungnahme nicht gewahrt (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 29. Mai 2006 - II-0124/M22-06 - ZMV 2006, 247).

(1) Die Vorinstanz hat die in der Zustimmungsverweigerung enthaltene schriftliche Begründung als hinreichend angesehen. Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

Zwar sind an die schriftliche Begründung der Zustimmungsverweigerung nach § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG.EKD keine übermäßig hohen Anforderungen zu stellen. Jedoch muss die Begründung erkennen lassen, aufgrund welcher Tatsachen die Mitarbeitervertretung einen der in § 41 Abs. 1 MVG.EKD abschließend aufgezählten Gründe für die Zustimmungsverweigerung als im Einzelfall zutreffend ansieht. Anderenfalls verfehlt die Stellungnahme den Zweck, der darin besteht, die Dienststellenleitung dazu zu bewegen, sich mit den von der Mitarbeitervertretung vorgebrachten Argumenten auseinander zu setzen. Eine nur schlagwortartige oder formalhafte Begründung genügt nicht, weil sie die Dienststellenleitung nicht zu einer erneuten argumentativen Befassung anzuregen, geeignet ist.

Die Dienststellenleitung soll die mitbestimmte Angelegenheit vielmehr an Hand der Begründung der Mitarbeitervertretung erneut durchdenken und ggf. ihre bisherige Auffassung revidieren.

(2) Der zur Begründung von der Mitarbeitervertretung angeführte Hinweis auf die "speziellen Aufgaben" gemäß der Stellenbeschreibung genügt den Anforderungen an eine schriftliche Begründung der Zustimmungsverweigerung nicht. Sie ist nur schlagwortartig oder formelhaft, denn sie wiederholt nur den Wortlaut der EG 7 AVR.DW.Bayern mit dem Hinweis, dies ergäbe sich aus der Stellenbeschreibung. Weder in der Begründung der Zustimmungsverweigerung, noch in der Stellenbeschreibung wird auch nur andeutungsweise mitgeteilt, worin jene speziellen Aufgaben liegen sollen. Die Stellenbeschreibung erschöpft sich vielmehr in allgemeinen Beschreibungen der Aufgaben einer "Pädagogischen Mitarbeiterin in der Tagesstätte". Aus dem Hinweis auf "Abteilung: Behindertenhilfe" ist für sich allein nicht zu folgern, dass der Mitarbeiterin "spezielle Aufgaben" übertragen werden sollten oder übertragen worden seien. Die Beschwerde selbst will aus dem Umstand, dass die in der "Tagesstätte" zu betreuenden Kinder solche mit Behinderungen seien, für sich allein nicht auf "spezielle Aufgaben" schließen, sondern führt - wenig substantiiert - andere Gesichtspunkte an. Angesichts dessen, dass der Mitarbeitervertretung aus der Anhörung bekannt war, dass die Dienststellenleitung die EG 6 AVR.DW.Bayern für zutreffend hält, wäre es Sache der Mitarbeitervertretung gewesen, in der Begründung mitzuteilen, weshalb sich aus der unstrittigen Stellenbeschreibung ergeben soll, dass die EG 7 und nicht die EG 6 AVR.DW.Bayern richtig sei.

4. Die Beschwerde stützt sich auch auf den Annahmegrund des § 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 MVG.EKD. Auch dieser Annahmegrund ist nicht gegeben. Die Beschwerde legt nicht dar, inwieweit der von der Beschwerde aufgeworfenen Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung zukommen soll. Zudem beruht die Entscheidung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit im Ergebnis nicht auf der von der Beschwerde selbst formulierten Rechtsfrage.

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 - [www.kirchenrecht-ekd.de](http://www.kirchenrecht-ekd.de)). Dem kommt die Beschwerde nach.

Die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtsfrage im Sinne dieser Vorschrift setzt aber auch voraus, dass 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 (KGH.EKD, Beschluss vom 30. Juni 2006 - I-0124/M21-06 - ZMV 2006, 307; vgl. zur grundsätzlichen Bedeutung nach § 63 Abs. 1 Buchst. g MVG.EKD a.F.: KGH.EKD 19.

Mai 2005 - II-0124/K40-04; zuletzt Beschluss vom 28. November 2011 - I-0124/T40-11 - [www.kirchenrecht-ekd.de](http://www.kirchenrecht-ekd.de)).

b) Daran fehlt es hier.

aa) Die Beschwerde legt nicht dar, inwieweit der von ihr selbst formulierten Rechtsfrage allgemeine Bedeutung für die kirchliche oder diakonische Rechtsordnung zukommt. Der Umstand, dass das Verfahren Mustercharakter für die Einrichtung selbst haben soll, begründet keine grundsätzliche Bedeutung i.S. des § 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 MVG.EKD. Ob es rechtliche vergleichbare Konstellationen in anderen Einrichtungen gibt, in denen die AVR.DW.Bayern angewendet werden, ist nicht vorgetragen.

bb) Zudem hängt die Entscheidung der vorliegenden mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit nicht von der von der Beschwerde selbst formulierten Rechtsfrage ab. Denn die angegriffene Entscheidung erweist sich aus einem anderen Grund als im Ergebnis richtig. Die Zustimmung zur Eingruppierung in EG 6 AVR.DW.Bayern gilt als erteilt, weil die fristgerechte schriftliche Begründung der Zustimmungsverweigerung - wie oben ausgeführt - den Mindestanforderungen nicht genügt und deshalb unwirksam ist.

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

