

Kirchengericht: Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 18.06.2012
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/U3-12
Rechtsgrundlagen: MVG.K §38 Abs.3,§ 47
Vorinstanzen: Kircheng ericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten des Nordelbischen Diakonischen Werkes e.V. - Kammer I Schleswig-Holstein - im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein -Landesverband der Inneren Mission e.V.- Beschluss vom 4.11.2011, Az.: I-09/10 RD

Leitsatz:

Eine Mitarbeitervertretung kann im Wege des Initiativrechts ohne Änderung der für die Ein-gruppierung maßgeblichen Tatsachen keine abweichende Eingruppierung durchsetzen, wenn sie der Eingruppierung zugestimmt hat oder ihre Zustimmung nach § 38 Abs. 3 MVG.EKD als erteilt gilt.

Tenor:

Die Beschwerde gegen den Beschluss des Kircheng erichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten des Nordelbischen Diakonischen Werkes e.V. - Kammer I Schleswig-Holstein - im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein - Landesverband der Inneren Mission e.V. - vom 4. November 2011 - Az. I-09/10 RD - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

Gründe:

I. Bei der Antragstellerin ist ab dem 1. August 2010 Frau D als Referentin für Arbeits- und Tarifrecht angestellt worden. Auf das Arbeitsverhältnis ist der Kirchliche Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) anwendbar. Die Antragstellerin hält die Entgeltgruppe K 11, Abteilung 1 der Entgeltordnung zu § 14 KAT für zutreffend. Sie hörte zur Einstellung und zur Eingruppierung der Frau D mit dem Formularschreiben vom 21. Juni 2010, welches der Mitarbeitervertretung am selben Tag zugegangen ist, an. Mit Datum vom 5. Juli 2010 vermerkte die Mitarbeitervertretung auf dem Formular, sie stimme der Eingruppierung nicht zu. Gründe hierfür hat sie in dem Formular nicht mitgeteilt.

Danach fand noch eine erneute interne Beratung der Mitarbeitervertretung über die Eingruppierung der Frau D statt. Die deshalb mit der Dienststellenleitung gewechselte Korrespondenz änderte ihre Auffassung nicht.

Am 24. August 2010 rief die Dienststellenleitung das Kirchengengericht mit dem Begehren an, festzustellen, dass für die Zustimmungsverweigerung zur Eingruppierung der Frau D in die Entgeltgruppe K 11, Abteilung 1 der Entgeltordnung zu § 14 KAT ab dem 1. August 2010 kein Grund vorliegt.

Mit ihrem Schreiben vom 22. Dezember 2010 beantragte die Mitarbeitervertretung "im Wege des Initiativantrags" bei der Dienststellenleitung, Frau D in die Entgeltgruppe K 12 einzugruppieren. Die Dienststellenleitung kam dem nicht nach. Daraufhin verfolgte die Mitarbeitervertretung ihr Begehren im laufenden kirchengengerichtlichen Verfahren weiter.

Die Dienststellenleitung meint, die Zustimmung sei fingiert, zumindest aber habe die Mitarbeitervertretung keinen Grund, die Zustimmung zu verweigern.

Sie hat beantragt

1. festzustellen, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D in die Entgeltgruppe K 11, Abteilung 1 der Entgeltordnung zu § 14 KAT ab dem 1. August 2010 erteilt worden ist bzw. als erteilt gilt,

2. hilfsweise festzustellen, dass für die Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin D in die Entgeltgruppe K 11, Abteilung 1 der Entgeltordnung zu § 14 KAT ab dem 1. August 2010 kein Grund nach § 41 MVG.EKD vorliegt.

Die Mitarbeitervertretung hat den Antrag zu 1. anerkannt.

Sie hat beantragt,

festzustellen, dass die Weigerung der Dienststellenleitung, die Eingruppierung der Mitarbeiterin D in die Entgeltgruppe K 12 KAT vorzunehmen, rechtswidrig ist.

Sie meint, das Initiativrecht sei für sie eröffnet, weil der Streit um die Zustimmung zur Eingruppierung der Frau D in die Entgeltgruppe K 11 KAT durch das Anerkenntnis beigelegt sei.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

den Widerantrag zurückzuweisen.

Das Kirchengengericht hat in seinem Beschluss vom 4. November 2011 dem Antrag der Dienststellenleitung entsprechend dem Anerkenntnis stattgegeben und den Widerantrag der Mitarbeitervertretung als unzulässig zurückgewiesen.

Gegen den Beschluss richtet sich die Beschwerde der Mitarbeitervertretung. Sie begehrt die Annahme der Beschwerde zur Entscheidung und hat den Antrag angekündigt, den angefochtenen Beschluss "aufzuheben und den Antrag des Antragstellers abzuweisen". Wegen der Einzelheiten ihres Vorbringens im Beschwerderechtszug wird auf den Inhalt ihres Schriftsatzes vom 22. März 2012 Bezug genommen.

Die Dienststellenleitung tritt der Beschwerde nach näherer Maßgabe ihres Schriftsatzes vom 27. April 2012 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 des Kirchengesetzes über die Zustimmung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland - KGMVG - i.d.F. vom 7. Dezember 2007 (GVOBl. 2008, S. 38), zuletzt berichtigt am 30. Januar 2008 (GVOBl. 2008, S. 75).

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. Zudem müssen die allgemeinen Prozessvoraussetzungen gegeben sein.

3. Die Zulässigkeit einer Beschwerde im kirchengerichtlichen Beschlussverfahren setzt voraus, dass der Beschwerdeführer durch die angefochtene Entscheidung beschwert ist und er mit seiner Beschwerde eben diese Beschwer ganz oder teilweise beseitigen will (vgl. zum arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren: BAG, Beschluss vom 29. Januar 1992 - 7 ABR 29/91 - AP Nr. 14 zu § 11 ArbGG Prozeßvertreter unter B II 2. a) m.w.N.). Die vorliegende Beschwerde ist nicht mangels Beschwer als unzulässig zurückzuweisen.

Der angekündigte Sachantrag der beschwerdeführenden Mitarbeitervertretung betrifft einen Antrag der Dienststellenleitung; er soll "abzuweisen" sein. Durch die Stattgabe dieses Antrags ist die beschwerdeführende Mitarbeitervertretung nicht beschwert. Eine Beschwer liegt nur vor, wenn die Sacherkenntnis zu Lasten des Beschwerdeführers hinter dem in der Vorinstanz zuletzt von ihm verfolgten Begehren zurückbleibt. Daran fehlt es hinsichtlich des Antrags der Dienststellenleitung. Deren Hauptantrag hat die Mitarbeitervertretung ausdrücklich anerkannt; mehr oder anderes hat das Kirchengericht der Dienststellenleitung auch nicht zugesprochen.

Indessen gibt der angekündigte Sachantrag der Beschwerdeführerin ihr wirkliches Sachbegehren nicht richtig wieder. Er stimmt mit dem übrigen Beschwerdevorbringen nicht überein. In der Begründung der Beschwerde geht es nur um den abgewiesenen Widerantrag der beschwerdeführenden Mitarbeitervertretung. Ihn möchte die Beschwerde durchsetzen. Auch die antragsstellende Dienststellenleitung (Beschwerdegegnerin) versteht das Sachbegehren der beschwerdeführenden Mitarbeitervertretung nicht anders.

Bei diesem Verständnis liegt eine Beschwer der Mitarbeitervertretung vor. Ihr Widerantrag ist abgelehnt worden. Sie will ihren Widerantrag in der Beschwerde durchsetzen.

4. Indessen liegt kein Grund vor, die Beschwerde nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD zur Entscheidung anzunehmen.

a) Die Beschwerde war nicht wegen ernstlicher Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses (§ 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MVG.EKD) anzunehmen.

aa) 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). Maßgeblich ist, dass die Entscheidung in der Sache, nicht aber nur deren Begründung, mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders ausgehen wird. Die Gründe, aus denen sich die ernstlichen Zweifel an der materiellen Richtigkeit der Entscheidung ergeben sollen, müssen innerhalb der Beschwerdebegründungsfrist schriftsätzlich vorgetragen worden sein.

bb) Solche Zweifel bestehen nicht. Vielmehr hat das Kirchengengericht den Widerantrag im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Ob den prozessualen Erwägungen der Vorinstanz zu folgen ist, mag dahinstehen. Die Abweisung des Widerantrags folgt zumindest aus der materiellen Rechtslage.

Eine Mitarbeitervertretung kann im Wege des Initiativrechts ohne Änderung der für die Eingruppierung maßgeblichen Tatsachen keine abweichende Eingruppierung durchsetzen, wenn sie der Eingruppierung zugestimmt hat oder ihre Zustimmung nach § 38 Abs. 3 MVG.EKD als erteilt gilt. Vorliegend gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der Frau D in Entgeltgruppe K 11, Abteilung 1 der Entgeltordnung zu § 14 KAT ab dem 1. August 2010 nach § 38 Abs. 3 MVG.EKD als erteilt. Eine Änderung der für die Eingruppierung maßgeblichen Tatsachen liegt nicht vor.

(1) Das Initiativrecht des § 47 MVG.EKD setzt voraus, dass die Angelegenheit (noch) nicht abschließend nach § 38 MVG.EKD geregelt ist. Eine von ihr im Verfahren nach § 38 MVG.EKD erteilte Zustimmung kann die Mitarbeitervertretung ohne Änderung der zugrundeliegenden Tatsachen nicht nachträglich durch eine Initiative nach § 47 MVG.EKD unterlaufen. Dasselbe gilt, soweit das Gesetz die Zustimmung mangels form- und fristgerechter Zustimmungsverweigerung fingiert (§ 38 Abs. 3 MVG.EKD). Dies folgt aus dem Zusammenspiel beider Bestimmungen. Das Zustimmungsverweigerungsrecht ist nach § 38 Abs. 3 MVG.EKD form- und fristgebunden. Wenn die Mitarbeitervertretung innerhalb der Erklärungsfrist von zwei Wochen seit Beginn der Anhörung ihre Ablehnung nebst Begründung nicht schriftlich erklärt oder keine Anhörung verlangt hat, gilt die mitbestimmungspflichtige Maßnahme als gebilligt. Entsprechendes gilt, wenn die Mitarbeitervertretung zwar rechtzeitig die Erörterung verlangt hat, sie aber nach dem zu erklärenden Ende der fruchtlosen Erörterung die Zustimmung nicht schriftlich unter schriftlicher Angabe der Gründe verweigert. Bei diesen Fristen handelt es sich um materielle Ausschlussfristen. Sind diese Fristen versäumt, so gilt die Maßnahme als gebilligt, wenn die Dienst-

stellenleitung eine gesetzmäßige Anhörung der Mitarbeitervertretung durchgeführt hat (KGH.EKD, Beschluss vom 3. April 2006 - I-0124/M1-06 - ZMV 2006, 245).

Die gesetzliche Fiktion des § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD hat zur Folge, dass eine materielle Bestandskraft eintritt und deshalb über die Frage der Zustimmung oder der "Richtigkeit" der mitbestimmten Maßnahme - unbeschadet der individualrechtlichen Folgen für den betroffenen Mitarbeiter - nicht mehr gestritten werden kann. Macht die Mitarbeitervertretung von ihrem Recht der kontrollierenden Mitbestimmung bei der Eingruppierung in der Weise Gebrauch, dass sie entweder der Eingruppierung zustimmt oder, dass die Zustimmungsfiktion des § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD eintritt, so hat sie ihr Kontrollrecht abschließend ausgeübt.

Mit diesem strengen Form- und Fristenregiment verträge es sich nicht, wenn die Mitarbeitervertretung ohne Änderung der maßgeblichen Tatsachen "jederzeit" mit Hilfe eines Initiativantrags die Angelegenheit, der sie zugestimmt hat oder für die das Gesetz ihre Zustimmung fingiert, erneut aufrollen könnte. Denn dann würde die Befriedungswirkung der erteilten oder fingierten Zustimmung unterlaufen.

(2) So liegen die Verhältnisse auch hier. Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der Frau D ist von Gesetzes wegen fingiert. Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der Frau D mit dem Formularschreiben vom 21. Juni 2010 nebst Anlagen am selben Tag ordnungsgemäß angehört. Die Erklärungsfrist lief am 5. Juli 2010 ab. Am letzten Tag der Erklärungsfrist hat die Mitarbeitervertretung zwar ihre Zustimmung zur Eingruppierung schriftlich (Unterschrift?) verweigert, aber hierfür keine Begründung erteilt. Eine ohne schriftliche Begründung erklärte Zustimmungsverweigerung wahrt die Erklärungsfrist nicht.

b) Die Beschwerde war aber auch nicht wegen grundsätzlicher Bedeutung nach § 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 MVG.EKD zur Entscheidung anzunehmen.

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). Die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtsfrage im Sinne dieser Vorschrift setzt 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, zuletzt Beschluss vom 12. April 2010 - I-0124/S13-10 - ZMV 2010, 264).

bb) Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Die von der Beschwerde dargestellte abstrakte Rechtsfrage, ob die Rechtshängigkeit des kirchenggerichtlichen Verfahrens über

die Fiktion der Zustimmung einer kirchengerichtlichen Befassung mit einem auf denselben Gegenstand gerichteten, auf § 47 MVG.EKD gestützten Antrag entgegensteht, ist im angefochtenen Beschluss zwar aufgeworfen und beantwortet worden. Indessen kommt es auf diese Rechtsfrage nicht an. Bereits das materielle Recht steht - wie oben aufgezeigt - dem von der Mitarbeitervertretung im Wege des Widerantrags verfolgten Initiativantrag entgegen. Zudem legt die Beschwerde auch nicht dar, inwieweit der Beantwortung der dargestellten Frage der Rechtshängigkeit eine allgemeine, d.h. den vorliegenden Einzelfall deutlich übersteigende Bedeutung für die kirchliche oder diakonische Rechtsordnung zukommen soll.

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