

KIRCHENGERICHTLICHE SCHLICHTUNGSSTELLE DER EVANGELISCHEN LANDESKIRCHE IN BADEN

Beschluss

In der Schlichtungssache

wegen

Zustimmungsersetzung

hat die 1. Kammer der Kirchengerichtlichen Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden durch ihren Vorsitzenden, Richter am Landessozialgericht Brändle, sowie die Beisitzer Frau Busch-Wagner und Herr Lenssen am 9. April 2020 ohne mündliche Verhandlung beschlossen:

1. **Auf den Antrag des Antragstellers wird festgestellt, dass die Zustimmung der Antragsgegnerin zur Einstellung von Frau A. als Personalsachbearbeiterin ab dem 1. März 2020 als Krankheitsvertreterin für die Mitarbeiterin Frau F., längstens bis 30. September 2020, als erteilt gilt.**
2. **Auf den Antrag des Antragstellers wird festgestellt, dass die Zustimmung der Antragsgegnerin zur Eingruppierung von Frau A. in Entgeltgruppe 9b Stufe 1 TVöD Bund als erteilt gilt.**

G r ü n d e

I.

Die Beteiligten streiten über die Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung von Frau A. als Krankheitsvertreterin für die Zeit ab dem 1. März 2020 bis längstens zum 30. September 2020.

Mit einem Formular beantragte der Antragsteller bei der Antragsgegnerin am 10. Februar 2020 die Zustimmung zur Einstellung von Frau A. als Personalsachbearbeiterin in Teilzeit und zur Eingruppierung in Entgeltstufe 9b Stufe 1 TVöD Bund/KF. Die Einstellung sollte befristet bis längstens zum 30. September 2020 für eine erkrankte Mitarbeiterin erfolgen.

Die Antragsgegnerin teilte daraufhin auf dem Formular am 12. Februar 2020 durch ihre Vorsitzende mit, dass sie nicht zustimme und nahm Bezug auf den Beschluss der MAV vom 11. Februar 2020. In dem anliegenden Schreiben der Antragsgegnerin an den Antragsteller vom 11. Februar 2020 wird wörtlich ausgeführt: „(...) wir haben in unserer MAV-Sitzung am 11.02.2020 folgenden Beschluss gefasst: nach Vorlage der Bewerbungsunterlagen von Frau A. können wir der Einstellung und Eingruppierung nicht zustimmen. Gerne gehen wir, das MAV-Gremium mit ihnen in die Erörterung.“

Am 25. Februar 2020 hat der Antragsteller das Kirchengericht angerufen. Er meint, dass die Verweigerung der Zustimmung durch die Antragsgegnerin nicht begründet sei und daher die Zustimmung als erteilt gelte.

Der Antragsteller beantragt (sinngemäß),

1. festzustellen, dass die Zustimmung der Antragsgegnerin zur Einstellung von Frau A. als Personalsachbearbeiterin ab dem 1. März 2020 als Krankheitsvertreterin für die Mitarbeiterin Frau F., längstens bis 30. September 2020, als erteilt gilt.
2. festzustellen, dass die Zustimmung der Antragsgegnerin zur Eingruppierung von Frau A. in Entgeltgruppe 9b Stufe 1 TVöD Bund als erteilt gilt.

Die Antragsgegnerin beantragt (sinngemäß),

die Anträge des Antragstellers zurückzuweisen.

Im kirchengerichtlichen Verfahren vertritt sie die Auffassung, dass Frau A. wegen der fehlenden kaufmännischen Ausbildung nicht den Voraussetzungen der Stellenanforderung für die Stelle als Personalsachbearbeiterin entspricht.

Beide Beteiligte haben übereinstimmend ihr Einverständnis mit einer Entscheidung der Kammer ohne mündliche Verhandlung erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten, auch im Vorbringen der Beteiligten, wird auf die Gerichtsakte verwiesen, deren Inhalt Gegenstand der Entscheidungsfindung der Kammer gewesen ist.

II.

Die Kammer konnte diesen Beschluss im schriftlichen Verfahren ohne mündliche Verhandlung fassen, § 61 Abs. 5 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) in der Fassung des Kirchengesetzes der Evangelischen Landeskirche in Baden über die Anwendung des MVG.EKD (GVBl. 1994, S.86; im Folgenden: MVG). Das Einverständnis der Beteiligten dazu lag vor.

Der zulässige Antrag des Antragstellers ist begründet.

Nach § 60 Abs. 5 MVG hat das Kirchengengericht in Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 MVG vorliegt. Grundlage der Entscheidung des Kirchengengerichts ist die Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung. Rechtsänderungen, die nach dem Zustimmungsantrag an die Mitarbeitervertretung eingetreten sind, sind zu berücksichtigen (vgl. Fey, Rehren, MVG-EKD Praxiskommentar, § 38 Rn. 39 m.w.N.).

Bei der hier streitgegenständlichen Einstellung und Eingruppierung handelt es sich um Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 42 a) und c) MVG. Die Mitarbeitervertretung darf ihre Zustimmung nur aus den unter § 41 Abs. 1 a) bis c) MVG angeführten Gründen verweigern. Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 MVG entsprechend, vgl. § 41 Abs. 3 MVG.

Der am 25. Februar 2020 beim Kirchengengericht eingegangene Antrag des Antragstellers wahrt die zweiwöchige materiell-rechtliche Ausschlussfrist des § 38 Abs. 4 MVG.

Die Antragsgegnerin hat ihre Zustimmung zu dem Antrag der Dienststellenleitung nach § 38 Abs. 2 MVG bezüglich der Einstellung und Eingruppierung von Frau A. nicht wirksam im Sinne des § 38 Abs. 3 MVG verweigert. Es fehlt an einer schriftlichen Begründung der Zustimmungsverweigerung.

Nach § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG hat die Mitarbeitervertretung eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. Zwar sind an die schriftliche Begründung der Zustimmungsverweigerung keine übermäßig hohen

Anforderungen zu stellen. Jedoch muss die Begründung erkennen lassen, aufgrund welcher Tatsachen die Mitarbeitervertretung einen der in § 41 Abs. 1 MVG abschließend aufgezählten Gründe für die Zustimmungsverweigerung als im Einzelfall zutreffend ansieht. Anderenfalls verfehlt die schriftliche Begründung der Mitarbeitervertretung ihren Zweck, der darin besteht, die Dienststellenleitung dazu zu bewegen, sich mit den von der Mitarbeitervertretung vorgebrachten Argumenten auseinander zu setzen. Eine nur schlagwortartige oder formelhafte 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 (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 18. Juni 2012, II-0124/T36-11, in: juris und ZMV 2013, 34-36).

Im vorliegenden Fall erschöpft sich die Begründung der Mitarbeitervertretung vom 12. Februar 2020 in einer Bezugnahme auf ihren Beschluss vom 11. Februar 2020, der seinerseits allerdings keine Begründung enthält. Die von der Antragsgegnerin erst im kirchengerichtlichen Verfahren nachgeschobene Begründung wurde nicht mehr innerhalb der zweiwöchigen Äußerungsfrist des § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG erklärt.

Eine Verweigerung der Zustimmung, die nicht innerhalb der Äußerungsfrist schriftlich begründet wurde, ist unwirksam. Da die Mitarbeitervertretung damit ihre Zustimmung nicht wirksam verweigert hat, gilt die Maßnahme als gebilligt, d.h. die Rechtsfolge der Zustimmungsfiktion nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG tritt ein (vgl. Baumann-Chichon u.a., MVG-EKD, 4. Aufl. 2013, § 38 Rn.16a).

Die Mitarbeitervertretung hat auch nicht eine mündliche Erörterung beantragt im Sinne des § 38 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 1 2. Halbsatz MVG. Sie hat vielmehr „nicht zugestimmt“ (Zitat aus dem Formular vom 12. Februar 2020) und dies auch so beschlossen. Der ebenfalls in ihrem Schreiben an die Dienststellenleitung vom 11. Februar 2020 enthaltene Satz „Gerne gehen wir, das MAV-Gremium mit Ihnen in die Erörterung.“ kann in Anbetracht des vorgenannten Beschlusses nicht als Antrag auf mündliche Erörterung im Sinne des § 38 Abs. 3 S.1 2.HS MVG angesehen werden und damit auch nicht den Eintritt der Zustimmungsfiktion verhindern.

Da hier aus formalen Gründen die Zustimmungsfiktion eingetreten ist, war die Kammer nicht berufen, in eine inhaltliche Prüfung einzutreten, ob die Antragsgegnerin Gründe hatte, ihre Zustimmung zu verweigern. Es war deshalb von der Kammer auch nicht zu prüfen, ob eine

von der Antragstellerin ausreichend begründete Maßnahme (vgl. § 38 Abs.2 S.1 MVG) der Antragstellerin zur Zustimmung vorgelegt wurde.

Gegen diesen Beschluss kann die Antragsgegnerin entsprechend der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung Beschwerde gemäß § 63 Abs. 1 MVG einlegen. Die Beschwerde bedarf gemäß § 63 Abs. 2 MVG der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland.

AZ: 1 Sch 3/2020