

AUSFERTIGUNG

**KIRCHENGERICHTLICHE SCHLICHTUNGSSTELLE DER
EVANGELISCHEN LANDESKIRCHE IN BADEN**

AZ: 2 Sch 8/2007

Schlichtungssache

zwischen

dem Evangelischen 



- Antragstellerin -

und

der Mitarbeitervertretung 



- Antragsgegnerin -

wegen

Zustimmungsersetzung

Die 2. Kammer der Kirchengerechtlichen Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden hat auf die mündliche Verhandlung vom 2. Juli 2007 unter Mitwirkung von

Direktor des
Arbeitsgerichts
Achenbach

- als Vorsitzender –

Herr Piderit
Herr Schächtele

- als Beisitzer -

folgenden

Beschluss

verkündet:

Der Antrag der Antragstellerin wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Antragstellerin hat mit Schreiben vom 02.05.2007, eingegangen bei der Schlichtungsstelle der Evangelischen Landeskirche in Baden am 04.05.2007, einen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur beabsichtigten Höhergruppierung des Verwaltungsangestellten [REDACTED] eingereicht.

Zur Antragsbegründung hat die Dienststellenleitung in ihrer Antragschrift u. a. ausgeführt, gemäß § 42 c MVG unterliege die Eingruppierung der eingeschränkten Mitbestimmung. Gemäß § 41 Abs. 1 MVG dürfe die Mitarbeitervertretung die beantragte Zustimmung nur unter bestimmten Voraussetzungen verweigern.

Sie habe mit Schreiben vom 20.04.2007 die Mitarbeitervertretung um Zustimmung zu

einer Höhergruppierung des Verwaltungsangestellten [REDACTED] gebeten. Mit Schreiben vom 27.04.2007 habe die Mitarbeitervertretung die Höhergruppierung abgelehnt. In diesem Schreiben seien keine möglichen Zustimmungsverweigerungsgründe im Sinne des § 41 MVG genannt worden. Stattdessen seien einige Fragen gestellt worden. Diese Fragen hätten bei einer Erörterung gem. § 38 Abs. 2 MVG beantwortet werden können. Die geplante Maßnahme sei jedoch abgelehnt worden, so dass nur die Anrufung des Kirchengerichtes verbleibe.

Die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung beschränke sich auf eine reine Kontrolle der Rechtsanwendung. Ein Verstoß gegen die ordnungsgemäße Rechtsanwendung sei von der Mitarbeitervertretung nicht bemängelt worden.

Das Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 27.04.2007 hat nachfolgenden Inhalt:

Sehr geehrter Herr [REDACTED]

die Mitarbeitervertretung kann unter den gegebenen Voraussetzungen der Höhergruppierung von [REDACTED] nach Entgeltgruppe 8 nicht zustimmen. Dies hat der Ausschuss für Personalfragen so beschlossen.

Der Höhergruppierung von [REDACTED] liegt eine Stellenplatzbeschreibung zugrunde, die uns nicht bekannt ist.

Auch die Bewertung dieser Beschreibung durch den EOK liegt uns nicht vor; wobei eine pauschale Aussage uns nichts nutzt. Wir müssten schon wissen, wie jede einzelne Tätigkeitsbeschreibung bewertet worden ist.

Handelt es sich bei der eingereichten Stellenplatzbeschreibung um die aus dem letzten Jahr oder ist es die überarbeitete Fassung? In einem der letzten Dienststellenleitungsgespräche hatten Sie und [REDACTED] uns mitgeteilt, dass die Stellenplatzbeschreibungen im Bereich der AbT.Finzen überarbeitet und neu zur Bewertung beim EOK eingereicht werden sollen.

Außerdem würden wir gerne wissen, wie die Stellenplatzbeschreibungen der anderen Stellen in AbT.Financen aussehen und wie sie vom EOK bewertet worden sind. Auch Herabgruppierungen (Rückgruppierung) unterliegen der eingeschränkten Mitbestimmung durch die MAV.

Im Erörterungstermin am 11.06.2007 haben die Verfahrensbeteiligten insbesondere angesprochen, in wie weit die Mitarbeitervertretung durch die Dienststellenleitung umfassender bezüglich des Höhergruppierungsantrages habe informiert werden können.

Mit Schriftsatz vom 18.06.2007 trägt die Antragstellerin ergänzend u.a. vor, das Stellenbewertungsverfahren laufe wie folgt ab:

Erster Schritt

Der Beschäftigte füllt zusammen mit seinem Vorgesetzten die Arbeitsunterlage für Stellenbewertung – Angestellte – aus. Der Dienstvorgesetzte bestätigt die Angaben und leitet sie der Personalabteilung der Evangelischen [REDACTED] u.

Zweiter Schritt

Die Personalabteilung leitet die Arbeitsunterlage nach Kenntnisnahme dem Evangelischen Oberkirchenrat zur Bewertung zu.

Dritter Schritt

Die Stellenbewertungskommission führt eine Stellenbewertung durch.

Vierter Schritt

Das Ergebnis der Stellenbewertung wird der Evangelischen [REDACTED] mitgeteilt. In der Regel werden keine näheren Angaben darüber gemacht, wie die Stellenbewertung im Detail zustande kam.

Aus diesem Grunde sei es ihr nicht möglich, der Mitarbeitervertretung regelmäßig nähere Informationen zu geben.

Die Antragstellerin beantragt,

die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur beabsichtigten Höhergruppierung des Mitarbeiters [REDACTED] zu ersetzen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin erwidert u.a., nach § 42 c MVG sei im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens eine Richtigkeitskontrolle der Stellenbewertung durchzuführen.

Eine derartige Kontrolle könne aber nur dann durchgeführt werden, wenn auch die genaue Stellenplatzbewertung vorliege. Aus dieser müsse hervorgehen, welcher einzelne Tätigkeitsbereich von dem betroffenen Mitarbeiter wahrgenommen, wie bewertet und welchem unbestimmten Rechtsbegriff zugeordnet werde. Zusammen mit den prozentualen Anteilen am Gesamtumfang der Arbeit ergebe dies dann die Gesamtbewertung.

Da derartige Informationen ihr nicht durch die Dienststellenleitung mitgeteilt worden seien, habe eine Richtigkeitskontrolle nach § 42 c MVG nicht vorgenommen werden können.

Da nicht alle notwendigen Informationen bezogen auf das Zustimmungsverfahren gegeben worden seien, sei die Mitarbeitervertretung der Auffassung, dass das Zustimmungsverfahren nach § 42 c MVG durch die Dienststellenleitung noch nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden sei. Hierüber habe sie die Dienststellenleitung durch ihr Schreiben vom 27.4.2007 verbunden mit ihrer Zustimmungsverweigerung mitgeteilt.

Zur Ergänzung des Sachvortrags beider Verfahrensbeteiligter wird auf den Inhalt der gegenseitig gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Zustimmungsersetzungsantrag der Antragstellerin und Dienststellenleitung ist unbegründet und war daher zurückzuweisen.

Dieses Ergebnis beruht auf nachfolgenden wesentlichen Erwägungen:

Die Höhergruppierung eines Mitarbeiters unterfällt gem. § 42 c MVG der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sobald eine Mitarbeitervertretung bezogen auf die Dienststelle im Amt ist.

Eingeschränkte Mitbestimmung bedeutet, dass die Mitarbeitervertretung die beantragte Zustimmung zur geplanten Personalmaßnahme nur verweigern darf, wenn eine der in § 41 Abs. 1 MVG vorgegebenen Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt.

Gem. § 41 Abs. 3 MVG gilt für das Verfahren der eingeschränkten Mitbestimmung § 38 MVG entsprechend.

§ 38 MVG sieht vor, dass eine Maßnahme, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, erst vollzogen werden darf, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist.

Die Dienststellenleitung hat gem. § 38 Abs. 2 MVG die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten und deren Zustimmung zu beantragen.

Unterrichtung bedeutet, dass die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung umfassend über die beabsichtigte Maßnahme in Kenntnis setzt. Dies ist nur dann gegeben, wenn die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung alle wesentlichen Elemente der Maßnahme mitteilt. Insbesondere muss die Dienststellenleitung die Gründe für die beabsichtigte Maßnahme darlegen, den Inhalt der beabsichtigten Maßnahme darstellen und die Auswirkungen auf die Mitarbeiter beschreiben. Die Mitarbeitervertretung muss sich über die beabsichtigte Maßnahme und deren Aus-

wirkungen ein vollständiges Bild machen können.

Die Dienststellenleitung muss die Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor der Durchführung der Maßnahme unterrichten.

Gem. § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG kann die Mitarbeitervertretung die beantragte Zustimmung schriftlich innerhalb einer Frist von 2 Wochen verweigern oder mündliche Erörterung beantragen.

Die Zweiwochenfrist des § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG beginnt nur mit der vollständigen Unterrichtung über die beabsichtigte Maßnahme der Mitarbeitervertretung durch die Dienststellenleitung zu laufen. Werden Teile der erforderlichen Informationen erst nachträglich zur Verfügung gestellt, beginnen die Erklärungsfristen erst in dem Zeitpunkt zu laufen, ab dem die Mitarbeitervertretung ausreichend unterrichtet worden ist.

Eine unvollständige Unterrichtung setzt den Lauf der Fristen nicht in Gang. Erachtet die Mitarbeitervertretung die ihr mitgeteilten Informationen als unzureichend und somit die Unterrichtung als unvollständig, so ist sie aufgrund des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit dazu verpflichtet, die unzureichende Information gegenüber der Dienststellenleitung zu rügen. Nur so kann die Dienststellenleitung in die Lage versetzt werden, etwaige noch fehlende Informationen oder Unterlagen zu ergänzen.

Im Falle einer aus Sicht der Mitarbeitervertretung unvollständigen Unterrichtung ist dieser deshalb zu empfehlen, sich die erforderlichen Informationen selbst zu beschaffen, eine Erörterung zu verlangen oder die Zustimmung zu verweigern.

Vorliegend hat die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung zur Zustimmung einer Höhergruppierung (Umgruppierung) gebeten.

Umgruppierung ist die Änderung der Zuordnung des Mitarbeiters innerhalb der für ihn maßgeblichen Vergütungsgruppenordnung. Hierbei stellt die Dienstleitung fest, dass die Tätigkeit des Mitarbeiters nicht bzw. nicht mehr den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht, in die der Mitarbeiter eingruppiert ist, sondern den Merkmalen ei-

ner anderen – im Falle der Höhergruppierung – höheren Vergütungsgruppe.

Bezogen auf das Beteiligungsverfahren gelten dieselben Grundsätze wie bei der Eingruppierung. Auch die Umgruppierung – Höhergruppierung – ist wie die Eingruppierung kein rechtsgestaltender Akt, sondern hat ebenso wie die Eingruppierung – nur deklaratorische Bedeutung.

Voraussetzung für ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung ist folglich, dass die Dienststelle überhaupt eine Umgruppierung vorzunehmen hat. Dies ist nur dann der Fall, wenn die Dienststelle eine wertende Entscheidung über die Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe treffen kann und treffen muss.

Vorliegend ist bezogen auf den von der Antragstellerin angesprochenen Sachverhalt auf das Hineinwachsen in eine andere Vergütungsgruppe durch eine Erweiterung oder sonstige Veränderung der Tätigkeit zu denken.

Im Hinblick auf die Bedeutung einer ordnungsgemäßen Erfüllung der Informationspflicht der Dienststellenleitung für das Mitbestimmungsverfahren ist auch hier besonderer Wert auf eine rechtzeitige und vollständige Information der Mitarbeitervertretung zu legen.

Neben den Angaben zur Person bezieht sich der Inhalt der Information auf alle ein- bzw. umgruppierungsrelevanten Tatsachen und Merkmale, insbesondere auf die Beschreibung der künftigen Tätigkeit, die der neu einzustufende oder umzustufende Mitarbeiter wahrnehmen soll.

Hierbei bezieht sich im Einzelnen der Inhalt der Information auf die Angabe, in welche konkrete Vergütungsgruppe der betroffene Mitarbeiter eingruppiert werden soll. Bei einer Umgruppierung – hier Höhergruppierung – ist sowohl die alte als auch die neue Vergütungsgruppe mitzuteilen.

Sofern sich die betreffende Vergütungsgruppe aus mehreren Elementen – wie z. B. Stufen oder Fallgruppen – zusammensetzt, sind auch diese mitzuteilen.

Der Mitarbeitervertretung sind auch die Beurteilungskriterien mitzuteilen, die die Dienststellenleitung ihrer Entscheidung über die Einstufung zugrunde gelegt hat. Ferner ist der Zeitpunkt des Beginns der Ein- bzw. Umgruppierung anzugeben.

Bezüglich der erforderlichen und ggf. vorzulegenden Unterlagen sind insbesondere die Arbeitsplatzbeschreibung sowie die dafür maßgeblichen Vergütungsgruppen darzustellen.

Bedient sich die Dienststellenleitung – wie vorliegend – der Hilfe einer Stellenbewertungskommission, eingerichtet beim Evangelischen Oberkirchenrat, so muss deren Entscheidung nach voller Überzeugung der Kammer nachvollziehbar der Mitarbeitervertretung mitgeteilt werden.

Die Dienststellenleitung hat im vorliegenden Verfahren vorgetragen, dass die Stellenbewertungskommission zwar eine Stellenbewertung durchführe – dies auf der Grundlage der für die Stellenbewertung erstellten Arbeitsunterlage -, zu dem getroffenen Ergebnis aber keine näheren Angaben dahingehend mache, wie die Stellenbewertung auf der Grundlage der Arbeitsunterlage im Detail zustande gekommen sei.

Die Kammer ist der Rechtsauffassung, dass im Falle einer Eingruppierung bzw. Umgruppierung die von beiden Verfahrensbeteiligten angesprochenen Arbeitsunterlage der Mitarbeitervertretung als Grundinformation zur Prüfung der Ein- bzw. Umgruppierung vorzulegen ist.

Zieht der Arbeitgeber aufgrund dieser Arbeitsunterlage eingruppierungsbezogenen Folgerungen im Rahmen einer Stellenbewertung, kommt der Arbeitgeber sodann unter Berücksichtigung der entsprechenden eingruppierungsrechtlichen Vorgaben zu einem Ergebnis der Stellenbewertung, so sind diese Informationen, nämlich die Angabe, wie unter Berücksichtigung der einzelnen Arbeitsvorgänge das betroffene Ergebnis begründet worden ist, der Mitarbeitervertretung gleichfalls vorzulegen.

Überträgt die Dienststellenleitung die Stellenbewertung einer Stellenbewertungskommission, so kann sie sich dieser Informationsverpflichtung nicht dadurch entzie-

hen, dass sie das von der Stellenbewertungskommission getroffene Endergebnis (ohne nähere Begründung) als Grundlage des Eingruppierungs- bzw. Höhergruppierungsbegehren der Mitarbeitervertretung gegenüber mitteilt. Entweder nimmt die Dienststellenleitung eine eigenständige Überprüfung der eingruppierungsrechtlichen Vorgaben anhand der Arbeitsunterlage vor oder aber sie lässt sich die von der Stellenbewertungskommission ihre Entscheidung zugrunde gelegten Feststellungen mitteilen. Eine Stellenbewertung durch die Stellenbewertungskommission unter Berücksichtigung der Arbeitsunterlage für Stellenbewertung ohne diesbezügliche Feststellungen kann es nicht geben. Daher muss auch die Stellenbewertungskommission entsprechende Feststellungen getroffen haben. In so weit muss sich die Dienststellenleitung bemühen, die entsprechenden Angaben über die Stellenbewertungskommission in Kenntnis zu bringen und der Mitarbeitervertretung gegenüber anlässlich der Einleitung eines Zustimmungsverfahrens mitzuteilen.

Sicherlich kann auch die Mitarbeitervertretung aufgrund ihrer Kenntnis der entsprechenden eingruppierungsrechtlichen Vorgaben sowie aufgrund der Bekanntgabe der Arbeitsunterlage für Stellenbewertung eine eigenständige Überprüfung der anstehenden Eingruppierung des betroffenen Mitarbeiters vornehmen. Wegen der Sachnähe der Dienststellenleitung und dem zwingenden Erfordernis einer zuvor von dieser vorgenommenen Eingruppierungsprüfung ist es jedoch aufgrund des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit geboten, dass die Dienststellenleitung die entsprechenden Entscheidungsgrundlagen der Mitarbeitervertretung mitteilt.

Die Kammer hatte nach alledem festzuhalten, dass – entgegen der Rechtsauffassung der Antragstellerin – die Mitarbeitervertretung vorliegend nicht verpflichtet war, ihre verweigerte Zustimmung auf einen im Gesetz vorgegebenen Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 41 Abs. 1 MVG zu stützen.

Die Mitarbeitervertretung ist nämlich – auch – befugt, die beantragte Zustimmung zu verweigern, wenn das Zustimmungsverfahren durch die Dienststellenleitung nur unzureichend eingeleitet worden ist.

Einerseits könnte die Mitarbeitervertretung hier darauf hinweisen, dass eine Frist zur Stellungnahme durch die Dienststellenleitung nicht wirksam in Kraft gesetzt worden

ist. Andererseits könnte die Mitarbeitervertretung wegen der unzureichenden Information, wird dies innerhalb der zweiwöchigen Erklärungsfrist ausdrücklich behauptet, in die Erörterungsphase eintreten.

Schließlich kann die Mitarbeitervertretung aber auch die beantragte Zustimmung verweigern, ohne hierbei – außer dem Hinweis auf die unzureichende Information – ausdrücklich einen Zustimmungsverweigerungsgrund benennen zu müssen.

Letzteren Weg hat die Antragsgegnerin vorliegend gewählt.

Obgleich der Dienststellenleitung während des laufenden Verfahrens ggf. die Möglichkeit offen gestanden hätte, die von der Mitarbeitervertretung gerügte unzureichende Information zu ergänzen, hat sie dies bis zur Entscheidung der Kammer nicht vollumfänglich nachgeholt. Dies auch im Hinblick darauf, dass die Stellenbewertung durch die Stellenbewertungskommission ihr gegenüber nicht transparent dargelegt worden ist. Weshalb dies nicht geschehen ist, ist für die Kammer nicht nachvollziehbar. Denn ihrer vollen Rechtsüberzeugung nach ist die Stellenbewertungskommission der Antragstellerin gegenüber verpflichtet, die von ihr getroffene Entscheidung nachvollziehbar auf der Grundlage der Arbeitsunterlage für Stellenbewertung zu begründen.

Diese Begründung sodann in das Zustimmungsersetzungsverfahren einfließen zu lassen, ist und wäre Aufgabe der Antragstellerin gewesen.

Dies ggf. in einem neuen Verfahren nachholen zu lassen, ist rechtliche Verpflichtung der Antragstellerin.

Nach alledem hatte die Kammer wie tenoriert zu entscheiden.

Gegen diese Entscheidung kann die Dienststellenleitung und Antragstellerin entsprechend nachfolgender Rechtsmittelbelehrung Beschwerde einlegen zum Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Für die Mitarbeitervertretung ist kein Rechtsmittel gegeben.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss findet nach näherer Maßgabe des § 63 MVG.EKD für den/die unterlegenen Beteiligten das Rechtsmittel der

Beschwerde

statt. Die Beschwerde ist beim

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland

c/o Kirchenamt der EKD, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover (Postanschrift: Postfach 21 02 20, 30402 Hannover; Fax 0511/2796-750) schriftlich einzulegen und zu begründen. Die Frist zur **Einlegung** der Beschwerde beträgt

einen Monat seit der Zustellung dieses Beschlusses,

die zu ihrer **Begründung** beträgt

zwei Monate seit der Zustellung dieses Beschlusses.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt oder - innerhalb seines Wirkungskreises - von einem Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Arbeitnehmervereinigung bzw. einem Vertreter einer Arbeitgebervereinigung unterschrieben sein. Verfahrensbevollmächtigte müssen Mitglied einer Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört.

Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Der Vorsitzende der 2. Schlichtungskammer

.....
Achenbach

Karlsruhe, den 30.07.2007

Ausgefertigt:


(Kirchenbauer)
Geschäftsstelle

