

Kirchengericht: Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 07.04.2025
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/7-2024
Rechtsgrundlagen: § 42 c), § 41 Abs.1 und Abs. 3, § 38 Abs. 4 MVG-EKD
Vorinstanzen: Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland,
Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten,
Beschluss vom 13.12.2023, Az. I-2708/9-2020

Leitsatz:

1. Bei rechtsgestaltenden Maßnahmen der Dienststellenleitung iSd. § 42 MVG-EKD wie der Einstellung oder der ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit führt die Versäumung der Frist zur Anrufung des Kirchengerichts aus § 38 Absatz 4 MVG-EKD dazu, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme nicht durchführen darf.
2. Etwas anderes muss für das Mitbestimmungsverfahren bei Ein- und Umgruppierungen gelten. Dort passt die Rechtsfolge eines mitarbeitervertretungsrechtlichen Unterlassungsanspruchs nicht, wenn die Dienststelle das kirchengerichtliche Verfahren nicht oder verspätet einleitet. Der Senat hält an der bisherigen Rechtsprechung des Kircheng erichtshofs der EKD fest.
3. Die Ein- bzw. Umgruppierung ist kein konstitutiver Akt, sondern ein Akt der Rechtsanwendung, verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht (vgl. BAG, Beschl. v. 4.5.2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 17, BAGE 138, 39). Seine Rechtsansicht kann der Arbeitgeber zwar ändern, aber nicht „aufheben“ oder „unterlassen“ (BAG, Beschl. v. 14.8.2013 - 7 ABR 56/11 -, Rn. 18, juris).

Tenor:

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland, Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten vom 13. Dezember 2023, Az. I-2708/9-2020, wird zurückgewiesen.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die als Beteiligte zu 2. beteiligte Mitarbeitervertretung (im Folgenden: MAV) berechtigt war, der Eingruppierung von zwei Mitarbeiterinnen ihre Zustimmung zu verweigern.

Bei der Antragstellerin und Beteiligten zu 1) handelt es sich um die Dienststellenleitung A (im Folgenden: Dienststelle). Das A e.V. untergliedert sich in die Werke F sowie G. Die Dienststelle wendet die DVO.EKD an. Die Projektarbeit der Dienststelle wird im Wesentlichen durch - regelmäßig nicht zweckgebundene - Zuwendungen Dritter ermöglicht.

Der Dienststelle obliegt es, gewissenhaft zu entscheiden, welche Projekte sie im Ausland fördert. Hierbei fördert die Dienststelle jährlich ca. 300 neue Projekte. Da diese regelmäßig über einen Zeitraum von drei Jahren aufgesetzt und begleitet werden, betreut die Dienststelle gleichzeitig ca. 900 Projekte.

Die Dienststelle hat ihre Arbeit in vier Bereiche aufgeteilt, die sich auf die Gebiete Afrika, Asien, Lateinamerika und Europa (Süd- und Osteuropa) beziehen: Ihnen steht jeweils ein Referatsleiter (so die Dienststelle) bzw. eine Abteilungsleitung (so die MAV) vor. Innerhalb der Referate sind Referentinnen und Referenten sowie Projektverantwortliche tätig. Den Referenten obliegt es, die strukturellen Konzepte für förderungswürdige Projekte in den jeweiligen Regionen zu erstellen. Referenten haben Entscheidungen mit dem konkreten Inhalt vorzubereiten, welche konkreten Projekte gefördert werden sollen. Zu einem geringeren Teil ihrer Arbeitszeit begleiten die Referenten Projekte von besonderer finanzieller Bedeutung oder von besonderer Wichtigkeit. Wenn das zuständige Gremium bei der Dienststelle, nämlich der Ausschuss Entwicklungsdienst und humanitäre Hilfe, die Förderung eines Projekts positiv beschieden hat, obliegt es sodann den Projektverantwortlichen, das Projekt während der Laufzeit, die regelmäßig drei Jahre beträgt, zu begleiten.

Aus Anlass einer Änderung der Entgeltordnung im Herbst 2014 überprüfte die Dienststelle die zutreffende Eingruppierung ihrer Mitarbeitenden. Unter anderem für die streitgegenständlichen Stellen erstellte sie mit Wirkung zum 1. Januar 2020 eine neue Stellenbeschreibung „Projektverantwortliche/r (Finanzielle Förderung)“, für deren Inhalt auf die Anlage ASt 1 des erstinstanzlichen Verfahrens verwiesen wird. Nach Punkt 12 der Stellenbeschreibung nimmt die Teilaufgabe „Projektbearbeitung“ einen zeitlichen Anteil von 80 % der Arbeitszeit ein.

An „Formalanforderungen“ nennt die Stellenbeschreibung:

- Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder vergleichbare Qualifikation in relevantem Fach
- Mind. einjährige Berufserfahrung
- Auslandserfahrung
- Mitgliedschaft in einer der ACK angehörenden Kirche sowie an „Fachlichen Anforderungen“:
- Kenntnisse der Ökumene
- Genderkompetenz
- Entwicklungspolitische Grundkenntnisse
- Gute betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse entsprechend konkreter Zuordnung.

Nach den Angaben in der Anlage „Aufgabenbeschreibung im Einzelnen“ zur Stellenbeschreibung (Anlage ASt 2) untergliedert sich die Aufgabe der Projektbearbeitung in folgende Teilaufgaben:

- Sachgerechte, pünktliche und regelmäßige Ausführung der Integrierten Bearbeitung von zugeordneten Projekten
- Bewertung der Förderwürdigkeit eines Vorhabens gemäß Landeskontext und bezogen auf die strategischen Vorgaben
- Antragsdialog inkl. Einbringung der fachlichen Standards von BfDw
- Trägerprüfung und Organisationsbewertung
- Erstellung der Bewilligungsvorlagen
- Mittelbewirtschaftung (Barmittelplanung, Auszahlungsplanung, Prüfung Zahlungsanforderungen und Veranlassung Zahlungsanweisungen)
- Begleitung der Projektumsetzung, bei Bedarf Identifizierung zusätzlicher Qualifikationsbedarfe und Begleitung von deren Umsetzung (in Absprache mit Referentin)
- Bearbeitung von Berichten und Feedback an Partnerorganisation
- Begleitung von Projektevaluationen inkl. Prüfung der ToR und Ausschreibung sowie interner Auswertung und ggf. Vermittlung von „lessons learnt“
- Vorbereitung und Durchführung von Partnerbesuchen in Deutschland wie im Partnerland
- Projektabschluss: Erstellung von Projektabschlüssen (rechnerisch und fachlich) gemäß den geltenden Vorgaben bei Einhaltung der Fristen

Die Referenten kontrollieren diese Tätigkeiten nicht mehr im Einzelnen inhaltlich, sondern gehen aufgrund der gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse der Projektverantwortlichen davon aus, dass diese ihre Aufgaben entsprechend den Projektvorgaben bearbeiten.

Frau D ist bei der Dienststelle seit dem 1. Juni 2014 beschäftigt, zunächst als Projektbearbeiterin und sodann als Projektverantwortliche Finanzielle Förderung in Vollzeit. Frau E ist ebenfalls bei der Dienststelle als Projektverantwortliche Finanzielle Förderung in Vollzeit beschäftigt. Beide Arbeitnehmerinnen verfügen über einen Hochschulabschluss: Frau E verfügt über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss in Chemie und kann eine bestandene Zwischenprüfung im Fach Slawistik und osteuropäische Geschichte vorweisen; Frau D hat den Abschluss „Magister der Publizistik und Kommunikationswissenschaft sowie Betriebswirtschaftslehre“ erreicht.

Jeweils mit Schreiben vom 17. September 2019 (Anlage ASt 3), dem die Standardstellenbeschreibung Projektverantwortliche/r Finanzielle Förderung beigelegt war, beantragte die Dienststelle bei der MAV die Zustimmung zur Eingruppierung der in den Anträgen genannten Arbeitnehmerinnen in EG 10 des Entgeltgruppenplans der DVO.EKD. Die Schreiben gingen der MAV am 23. September 2019 zu. Unter dem Datum des 2. Oktober

2019 beantragte die MAV die Erörterung der Eingruppierung. Mit Schreiben vom 18. Dezember 2019 (Anlage ASt 4 des erstinstanzlichen Verfahrens; jeweils gesondert betreffend die Arbeitnehmerin Frau E und die Arbeitnehmerin Frau D) begründete sie ihre Zustimmungsverweigerungen. Am 12. Dezember 2019 fand eine Erörterung statt. Eine Einigung konnte nicht erzielt werden. Die MAV beendete die Erörterung mit Schreiben vom 18. Dezember 2019 und bestätigte ihre Zustimmungsverweigerung (Anlage ASt 4 des erstinstanzlichen Verfahrens). In anderen Fällen stimmte die MAV der Eingruppierung von Projektverantwortlichen in EG 10 zu.

Die Dienststelle hat die Auffassung vertreten, ein Zustimmungsverweigerungsgrund bestehe nicht, insbesondere nicht aufgrund eines Verstoßes gegen Vorschriften der Eingruppierung. Die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen sei in EG 10 richtig eingruppiert. Es fielen nicht mindestens zur Hälfte der Gesamtzeit Arbeitsvorgänge an, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entsprechen. Die Projektbearbeitung, die einen Anteil von 80% der Gesamtarbeitszeit ausmache, erfülle nicht die Anforderungen an die Tätigkeit nach EG 11 oder einer höheren Entgeltgruppe.

Zur sachgerechten und ordnungsgemäßen Ausübung der Tätigkeit seien keine in einer bestimmten Fachdisziplin erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten und keine wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich, sodass es an dem von der EG 13 geforderten akademischen Zuschnitt der Tätigkeit fehle.

Für eine Eingruppierung in EG 11 fehle es an besonderer Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeiten. Diese seien zwar besonders verantwortungsvoll, erforderten aber keine gesonderten Spezialkenntnisse und Erfahrungen, da sie auch von Berufsanfängern mit nur sehr wenig Berufs- und Lebenserfahrung ausgeübt werden könnten. Die in der Stellenbeschreibung genannten Tätigkeiten seien abschließend; darüber hinaus würden keine weiteren Tätigkeiten von den in den Anträgen genannten Mitarbeiterinnen verlangt und erbracht. Die Arbeitnehmerinnen erbrächten keine anderen Tätigkeiten als die anderen Projektverantwortlichen.

Den Anträgen stünden § 41 Absatz 3, § 38 Absatz 4 MVG-EKD nicht entgegen. Nach der Rechtsprechung des KGH.EKD gelte die Zweiwochenfrist zur Anrufung des Kirchengerichts im Fall der Mitbestimmung bei der Eingruppierung nicht.

Mit Antragsschrift vom 10. Februar 2020, bei dem Kirchengericht der EKD eingegangen am 12. Februar 2020, hat die Dienststelle jeweils die Feststellung beantragt, dass für die Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung der beiden Arbeitnehmerinnen in die Entgeltgruppe 10 DVO.EKD kein Grund vorgelegen habe.

Die Dienststelle hat beantragt

1. festzustellen, dass für die Beteiligte zu 2. kein Grund vorlag, die Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung der Frau D in die Entgeltgruppe EG 10 DVO.EKD zu verweigern.

2. festzustellen, dass für die Beteiligte zu 2. kein Grund vorlag, die Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung der Frau E in die Entgeltgruppe EG 10 DVO.EKD zu verweigern.

Die MAV hat beantragt,
den Antrag abzuweisen.

Sie hat gemeint, die Zustimmung sei aus Gründen des § 41 Absatz 1 MVG-EKD zu Recht verweigert worden, weil die Eingruppierung in EG 10 nicht zutreffend sei. Die Tätigkeit der Projektverantwortlichen umfasse einen Arbeitsvorgang; die von der Dienststelle vorgenommene Aufteilung sei nicht sachgerecht. Die Stellenbeschreibung gebe die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen nicht vollständig wieder. Die Arbeitnehmerinnen übten lediglich ähnliche, aber nicht gleiche Tätigkeiten aus. Das Verhältnis zu den Referenten bzw. der Referatsleitung sei unterschiedlich ausgestaltet und die Anforderungen nach Regionen und Ländern differierten. Nicht sämtliches Handeln lasse sich für Projektverantwortliche aus der entwickelten Strategie und den Vorgaben ableiten.

Für die Tätigkeit der Projektverantwortlichen sei eine wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich, so dass sie, zumindest in der Regel, in EG 13 eingruppiert seien. Die Arbeitnehmerinnen müssten in der Lage sein, anhand der ihnen - nur im Rahmen eines wissenschaftlichen Studiums vermittelten – Methodenkompetenzen eigenständig den Erwerb der erforderlichen Kenntnisse zu organisieren sowie Strategien zur Problemanalyse und ihrer Lösung zu entwickeln.

Aufgrund der bestehenden Aufgabenteilung fehle für die Arbeitnehmerinnen Frau D und Frau E jeweils eine übergeordnete Referentin. Die formal zuständige Referentin decke bestimmte Bereiche nicht mit ab. Die Tätigkeit der Projektverantwortlichen hebe sich auch deshalb jedenfalls dadurch aus EG 10 heraus, dass sie besonders schwierig und bedeutsam seien, sodass mindestens eine Eingruppierung in EG 11 vorliege. Das Merkmal der besonders schwierigen Tätigkeiten (EG 11) werde z.B. durch die geforderte mindestens einjährige Berufserfahrung sowie die weiter geforderte Auslandserfahrung, aber auch die geforderten guten betriebswirtschaftlichen Kompetenzen erfüllt; die herausgehobene Bedeutung (EG 11) folge aus dem Umstand, dass die Referenten keine inhaltliche Kontrolle ausübten, sowie aus den ausweislich der Aufgabenbeschreibung jeweils sehr großen Aufgabengebieten, der finanziellen Verantwortung und den erheblichen Auswirkungen für die in den Regionen lebenden Menschen.

Die zweiwöchige Anrufungsfrist gemäß § 38 Absatz 4 MVG-EKD habe - in Übereinstimmung mit JMNS/Mestwerdt, MVG-EKD [2020], § 38 Rn. 75 - entgegen der bisherigen Rechtsprechung des KGH.EKD eingehalten werden müssen; wegen der Fristversäumung seien die Anträge bereits als unzulässig abzuweisen.

Das **Kircheng Gericht** der Evangelischen Kirche in Deutschland, Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten hat den Anträgen mit Beschluss vom 13. Dezember

2023 stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Anträge seien nicht deshalb unzulässig oder unbegründet, weil das Kircheng Gericht nicht innerhalb der zweiwöchigen Frist des § 38 Absatz 4 MVG-EKD angerufen worden sei. Es entspreche der ständigen Rechtsprechung des KGH.EKD, dass die zweiwöchige Frist zur Anrufung des Kircheng Gerichts (§ 38 Absatz 4 MVG-EKD) nicht für Fälle der Mitbestimmung bei der Eingruppierung gelte. Zwar werde in der Kommentierung von JMNS/Mestwerdt, MVG-EKD [2002], § 38 Rn. 75 f. ein anderer Standpunkt vertreten und die Rechtsprechung unter Hinweis auf den eindeutigen Wortlaut des § 38 Absatz 4 MVG-EKD als problematisch angesehen. Die Nachvollziehbarkeit der dort vertretenen Ansicht sei nicht von der Hand zu weisen. Allerdings bedürfe bei einer Rechtsprechungsänderung das Problem des Vertrauensschutzes einer angemessenen Lösung. Gemessen an den Kriterien der Dauerhaftigkeit der Rechtsprechung, ihrer bisherigen Akzeptanz und der Bedeutung des Gerichts werde bei einer Abwägung zwischen Rechtssicherheit und materieller Gerechtigkeit dem Festhalten an der bisherigen durch den KGH.EKD entwickelten Rechtsprechung der Vorrang eingeräumt. Die Dienststelle habe auf die Fortgeltung des Rechtssatzes vertrauen dürfen, wonach die Frist des § 38 Absatz 4 MVG-EKD bei Eingruppierungen nicht eingehalten zu werden braucht.

Die Anträge seien auch begründet. Die Dienststelle könne die Feststellung beanspruchen, dass für die MAV kein Grund vorlag, die Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung der Frau D und der Frau E in die Entgeltgruppe EG 10 des Entgeltgruppenplans der EKD zu verweigern. Die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen sei in die EG 10 eingruppiert. Bei natürlicher Betrachtungsweise sei die Projektbearbeitung als ein eigener Arbeitsvorgang von den übrigen Tätigkeiten zu unterscheiden. Es sei davon auszugehen, dass der Arbeitsvorgang der Projektbearbeitung einen zeitlichen Anteil von 80 % und damit zeitlich mehr als die Hälfte an der Gesamtarbeit ausmache. Damit hänge die Eingruppierung allein von der Bewertung der Projektarbeit ab. Diese erfülle nicht die Anforderungen der EG 13. Es werde keine einer abgeschlossenen wissenschaftliche Hochschulausbildung entsprechende Tätigkeit erbracht.

Die Tätigkeit seien auch nicht in die EG 11 eingruppiert. Für die Kammer habe sich nicht feststellen lassen, dass sich die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b heraushebe. Es habe sich nicht feststellen lassen, welches fachliche Können von den Stelleninhaberinnen verlangt werde und welche fachlichen Anforderungen durch die geschuldete Tätigkeit an sie gestellt würden, die über das fachliche Können und die fachlichen Anforderungen hinausgingen, die als gründliche, umfassende Fachkenntnisse (EG 9b Fg. 1) oder als abgeschlossene Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit (EG 9b Fg. 2) bereits Eingruppierungsmerkmal der Ausgangsfallgruppen sind, und dass die Tätigkeiten der Stelleninhaberinnen die von dem Heraushebungsmerkmal nach EG 11 geforderte Bedeutung hätten.

Für die weitere Begründung der erstinstanzlichen Entscheidung wird auf die Ausführungen unter II. des Beschlusses vom 13. Dezember 2024 verwiesen.

Die MAV hat den ihr am 26. Februar 2024 zugestellten Beschluss am 26. März 2024 beim KGH.EKD mit der Beschwerde angegriffen, die sie nach Verlängerung der Begründungsfrist um einen Monat mit am Montag, dem 27. Mai 2024, eingegangenem Schriftsatz begründet hat.

Die MAV führt aus, nach dem Wortlaut von § 38 Absatz 4 MVG-EKD sei der vorliegende Antrag verfristet. Die Anrufungsfrist sei auch in Fällen der Eingruppierung einzuhalten. Der Wortlaut des § 38 Absatz 4 MVG-EKD sei einer Auslegung nicht zugänglich.

Bei der Gewährung von Vertrauensschutz zu Gunsten der Dienststelle habe das Kirchengericht in seine Abwägung den Umstand nicht einbezogen, dass die Antragstellerin die Frist des § 38 Absatz 4 MVG-EKD nicht nur geringfügig, sondern um sechs Wochen überschritten habe. Auch für die Dienststelle habe nahegelegen, dem Wortlaut der Norm entsprechend von der Anwendbarkeit der Anrufungsfrist auch im vorliegenden Fall auszugehen.

In Bezug auf die Unterrichtung der MAV müsse in Fällen der Eingruppierung der Grundsatz der subjektiven Determination gelten. Die Dienststelle müsse die MAV nach § 38 Absatz 2 MVG-EKD über die organisatorischen Entscheidungen informieren, mit denen sie Tätigkeiten zugewiesen habe, die sich auf die Eingruppierung auswirkten. Nach der bisherigen Rechtsprechung sei es der MAV verwehrt, Gründe nachzuschieben. Unter Beachtung dieser Rechtsprechung müsse es auch der Dienststellenleitung verwehrt bleiben, gegenüber dem Antrag nach § 38 Absatz 2 MVG-EKD Sachverhalte nachzuschieben. Im kirchengerichtlichen Verfahren würde allein überprüft, ob die von der MAV vorgenommene Beurteilung, den Maßnahmen nicht zuzustimmen, zutreffend sei. Es gebe einen unauflösbaren inneren Zusammenhang zwischen dem Antrag nach § 38 Absatz 2 MVG-EKD und der Zustimmungsverweigerung nach § 38 Absatz 3 MVG-EKD. Dieser würde in einer die Rechte der MAV verletzenden Weise aufgebrochen, ließe man weiteren Sachvortrag des Arbeitgebers zu.

Zu Unrecht habe das Kirchengericht angenommen, dass die Mitarbeiterinnen nicht in die Entgeltgruppe EG 11 eingruppiert seien. Die entsprechende Feststellung der MAV habe das Kirchengericht zurückgewiesen, weil diese keinen wertenden Vergleich vorgelegt habe. Es habe diejenigen Anforderungen zugrunde gelegt, die im individualrechtlichen Eingruppierungsprozess gelten würden. Diese könnten jedoch von der MAV teils aus rechtlichen, teils aus tatsächlichen Gründen nicht erfüllt werden. Die MAV habe keine eigene Anschauung der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgeübten Tätigkeiten. Hier habe die MAV die heraushebenden Tätigkeiten beschrieben. Sie habe damit die zweite Seite geliefert, die für den wertenden Vergleich erforderlich sei. Die erste Seite hätte die Antragstellerin im Rahmen ihres Antrags nach § 38 Absatz 2 MVG-EKD liefern müssen.

Da die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen aufgrund der Änderung der Entgeltordnung im Herbst 2014 erfolgte, sei die jetzt vorgelegte Stellenbeschreibung unbeachtlich, soweit sie zu einer im Verhältnis zu 2014 niedrigeren Eingruppierung führe. Im Jahr 2014 habe es die jetzt von der Dienststelle behauptete Trennung zwischen Aufgaben der Referentin und Referenten und der Projektverantwortlich nicht gegeben.

Die MAV beantragt (unter Abänderung des Beschlusses des Kirchengerichts vom 13. Dezember 2023),

die Anträge abzuweisen.

Die Dienststelle beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Dienststelle wiederholt ihr erstinstanzliches Vorbringen und verteidigt den Beschluss des Ausgangsgerichts. Sie ist der Meinung, § 41 Absatz 3, § 38 Absatz 4 MVG-EKD stünden dem Antrag nicht entgegen. Würde der KGH.EKD nunmehr zu dem Ergebnis kommen, die Anträge seien wegen der Versäumung der Zwei-Wochen-Frist abzuweisen, würde dies lediglich dazu führen, dass die Dienststelle die MAV erneut beteiligen müsste.

Der Sachvortrag der Dienststelle sei nicht präkludiert gewesen. Vor der Übersendung des Zustimmungsantrags hätten sich die Beteiligten seit vielen Jahren in umfangreichen Abstimmungsprozessen zu Eingruppierung von mehreren 100 Mitarbeitenden befunden. Hinsichtlich der Projektverantwortlichen seien diese sehr intensiv bereits seit dem Jahr 2018 geführt worden. Es zeige sich in der ausführlichen Zustimmungsverweigerung der MAV deutlich, dass diese umfangreiche Sachkenntnis gehabt hätte und ihr eine Vielzahl an Informationen gegeben worden sei.

Die Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen bei Eingruppierungen betreffe einen Rechtsanwendungsakt. Die Arbeitnehmervertretungen hätten ein Mitbeurteilungsrecht. Dies führe zu anderen Anforderungen hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast, als sie in Beteiligungsverfahren gelten würden, bei denen es um Rechtsanwendungsakte wie Kündigungen und Einstellungen gehe. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts lasse in Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 BetrVG sogar völlig neuen Sachvortrag zu. Jedenfalls vertiefender Sachvortrag, wie die Dienststelle ihn im vorliegenden Verfahren geliefert habe, müsse anerkannt werden.

Die Tätigkeit der in den Anträgen genannten Mitarbeiterinnen erfülle die Heraushebungsmerkmale der Entgeltgruppe 11 vorliegend nicht. Zwar leisteten die Projektverantwortlichen besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten. Dies führe jedoch zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 und erfülle nicht die Heraushebungsmerkmale der Entgeltgruppe 11.

Für das Vorbringen der Beteiligten im Übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Der Senat hat die Beschwerde zur Entscheidung angenommen.

II. Die zulässige und zur Entscheidung angenommene Beschwerde (Beschluss des Senats vom 5. Dezember 2024) ist unbegründet.

Das Kircheng ericht hat zu Recht festgestellt, dass der MAV kein Recht zur Verweigerung der Zustimmung zu Eingruppierung der Projektverantwortlichen Frau D und Frau E in die EG 10 DVO.EKD zusteht. Der Umstand, dass das kircheng erichtliche Verfahren unter Missachtung der Anrufungsfrist aus § 38 Absatz 4 MVG-EKD eingeleitet worden ist, steht einer stattgebenden Entscheidung nicht entgegen.

1. Die Eingruppierung von Mitarbeitenden unterfällt nach § 42 c), § 41 Absatz 1 und Absatz 3, § 38 MVG-EKD der eingeschränkten Mitbestimmung der MAV.

2. Hier hat die Dienststelle das Mitbestimmungsverfahren betreffend die Eingruppierung der Frau D und der Frau E nach § 38 Absatz 2 Satz 1 MVG.EKD ordnungsgemäß eingeleitet. Das dienststelleninterne Verfahren hat die MAV durch ihre Mitteilung vom 18. Dezember 2019, mit der sie die Erörterung für beendet erklärt und ihre Zustimmungsverweigerung bestätigt hat, abgeschlossen. Diese Erklärung war grundsätzlich geeignet, die Frist zur Anrufung des Kircheng erichts aus § 38 Absatz 4 MVG-EKD auszulösen.

Nach dem Sachvortrag der Beteiligten kann nicht davon ausgegangen werden, dass der MAV zum Zeitpunkt ihrer Erklärung vom 18. Dezember 2019 Informationen über die Tätigkeiten der betroffenen Mitarbeiterinnen und deren Bewertung durch die Dienststelle von solchem Gewicht gefehlt hätten, dass ihre Anhörung als nicht ordnungsgemäß gewertet werden könnte.

§ 38 Absatz 2 Satz 1 MVG-EKD sieht für die Information der MAV keine bestimmte Form vor. Auch mündliche Informationen sind möglich (KGH.EKD, Beschl. v. 7. 4. 2008, I-0124/N80 –07, Rn. 14, ZMV 2008, 259; Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge/ Mestwerdt, 2. Aufl. 2023, MVG § 38 Rn. 31). Nach dem Vorbringen der Dienststelle hat die MAV bereits vor dem förmlichen Antrag der Dienststelle vom 17. September 2019 umfangreiche Informationen über die geplanten Eingruppierungen der Projektverantwortlichen erhalten. Die Dienststelle hat vorgetragen, es sei bereits seit dem Jahr 2018 intensiv über deren zutreffende Eingruppierung verhandelt worden. Die MAV ist dem nicht entgegengetreten. Sie hat nicht dargelegt, dass ihr zum Zeitpunkt der Bestätigung ihrer Zustimmungsverweigerung am 18. Dezember 2019 entscheidungserhebliche Tatsachen und Bewertungen nicht bekannt gewesen wären. Dass ihre Kenntnis insoweit aus dem vorgeschalteten Diskussionsprozess und nicht aus dem formalen Anhörungsschreiben stammten, ist unerheblich.

3. Die Anträge der Dienststelle sind nicht deshalb abzuweisen, weil sie das Kircheng ericht erst am 12. Februar 2020 und damit mehrere Wochen nach Ablauf der Anrufungsfrist aus § 38 Absatz 4 MVG-EKD angerufen hat.

a) Bei rechtsgestaltenden Maßnahmen der Dienststellenleitung iSd. § 42 MVG-EKD wie der Einstellung oder der ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit führt die Ver-

säumung der Frist zur Anrufung des Kirchengerichts aus § 38 Absatz 4 MVG-EKD dazu, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme nicht durchführen darf. Hält sie sich hieran nicht, kann die MAV die Unterlassung der Maßnahme verlangen und dieses Verlangen ggf. kirchengerichtlich durchsetzen (KGH-EKD, Beschl. v. 12.4.2010 – I-0124/R48-09 –, Rn. 15, juris).

Etwas anderes muss für das Mitbestimmungsverfahren bei Ein- und Umgruppierungen gelten. Dort passt die Rechtsfolge eines mitarbeitervertretungsrechtlichen Unterlassungsanspruchs nicht, wenn die Dienststelle das kirchengerichtliche Verfahren nicht oder verspätet einleitet. Der Senat hält an der bisherigen Rechtsprechung des Kirchengerichtshofes der EKD fest (KGH.EKD, Beschl. v. 12.4.2010 – I-0124/R48-09 –, Rn. 16, juris; KGH.EKD, Beschl. v. 24.9.2018 – II-0124/26-2018 –, Rn. 18, juris).

Ebenso wie nach § 99 Absatz 1, Absatz 2 BetrVG besteht auch das Mitbestimmungsrecht nach § 42 c) MVG-EKD in den Fällen der Ein- und Umgruppierung in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage. Die korrekte Einreihung eines oder einer Mitarbeitenden in eine in der Dienststelle geltende Vergütungsordnung ist keine in das Ermessen des Arbeitgebers gestellte rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Der Arbeitgeber muss auf der Grundlage des im Einzelfall anwendbaren Entgeltgruppensystems dem Arbeitnehmer ein Arbeitsentgelt zahlen und zu diesem Zweck die zutreffende Eingruppierung feststellen (vgl. zu § 99 BetrVG: BAG, Beschl. v. 3.5.1994 – 1 ABR 58/93 –, BAGE 77, 1-12, Rn. 28). Die Ein- bzw. Umgruppierung ist also kein konstitutiver Akt, sondern ein Akt der Rechtsanwendung, verbunden mit der Kundgabe einer Rechtsansicht (vgl. BAG, Beschl. v. 4.5.2011 - 7 ABR 10/10 - Rn. 17, BAGE 138, 39). Seine Rechtsansicht kann der Arbeitgeber zwar ändern, aber nicht „aufheben“ oder „unterlassen“ (BAG, Beschl. v. 14.8.2013 – 7 ABR 56/11 –, Rn. 18, juris).

Weil das Mitbeurteilungsrecht nach § 99 BetrVG bzw. nach § 42 c), § 41 Absatz 1 und 3, § 38 MVG-EKD nicht weiter reichen kann als die Notwendigkeit zur Rechtsanwendung durch die Dienststelle bzw. den Arbeitgeber (zu § 99 BetrVG: BAG, Beschl. v. 26.9.2018 – 7 ABR 18/16 –, Rn. 34), können der Betriebsrat bzw. die MAV vom Arbeitgeber nicht die Aufhebung der Eingruppierung verlangen. Dass es insoweit an einem Unterlassungsanspruch fehlt, heißt nicht, dass das Mitbestimmungsrecht bei Ein- und Umgruppierungen leerliefe. Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen zur Beteiligung der Arbeitnehmervertretung nicht oder nicht fristgemäß nach, kann die Arbeitnehmervertretung die Durchführung des jeweils gesetzlich vorgesehenen Mitbestimmungsverfahrens erzwingen. Für den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsrechts ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, dass dem Betriebsrat ein Anspruch aus § 101 Satz 1 BetrVG zusteht, der darauf gerichtet ist, dem Arbeitgeber die Einleitung eines Zustimmungsverfahrens nach § 99 Absatz 1 Satz 1 BetrVG oder - nach dessen Abschluss - die Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens nach § 99 Absatz 4 BetrVG aufzugeben (BAG, Beschl. v. 14.4.2015 – 1 ABR 66/13 –, BAGE 151, 212-220, Rn. 20).

Entsprechendes gilt für die Wahrung der Mitbestimmung der MAV nach §§ 38, 41, 42 c) MVG-EKD: Unterlässt es die Dienststelle, die MAV zur Eingruppierung anzuhören oder setzt sie das Mitbestimmungsverfahren nicht bis zum Ende und damit notfalls durch Anrufung des Kirchengerichts fort, so liegt darin ein Rechtsverstoß; die MAV hat zur Sicherung ihres Mitbestimmungsrechts einen Anspruch gegen die Dienststellenleitung darauf, dass diese das Mitbestimmungsverfahren, und, wenn kein Einvernehmen mit der MAV erzielt wird, das kirchengerichtliche Verfahren nach § 38 Absatz 4, § 60 Absatz 6 MVG einleitet (KGH.EKD Beschl. v. 24.9.2018 – II-0124/26-2018 –, Rn. 18, juris).

Dem MAV steht auf diese Weise – ebenso wie dem Betriebsrat – der Weg offen, die Richtigkeit der Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber gerichtlich kontrollieren zu lassen, wenn sie diese für falsch hält. Im Ergebnis räumt das Mitbestimmungsrecht der MAV die Möglichkeit ein, eine gerichtliche Entscheidung über die Richtigkeit oder Unrichtigkeit der arbeitgeberseitig vorgenommenen Eingruppierung zu erreichen.

b) Der in der mitarbeitervertretungsrechtlichen Literatur vertretenen abweichenden Auffassung zur Folge der Verletzung der Frist aus § 38 Absatz 4 Satz 1 MVG-EKD in Ein- und Umgruppierungsfällen ist nicht zu folgen.

Soweit unter Hinweis auf den eindeutigen Wortlaut der Fristenregelung in § 38 Absatz 4 Satz 1 MVG-EKD die Erstreckung der Klagefrist des § 38 Absatz 4 Satz 1 MVG-EKD auch auf den Fall der Eingruppierung befürwortet wird, weil der Wortlaut eigentlich einer einschränkenden Auslegung nicht zugänglich sei, (Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge/Mestwerdt, 2. Aufl. 2023, MVG § 38 Rn. 76), überzeugt dies nicht. Zwar hätte eine solche Erstreckung, wie zutreffend ausgeführt wird, zur Folge, dass die Dienststelle gezwungen würde, zeitnah die Frage der richtigen Eingruppierung einer Klärung vor dem Kirchengericht zuzuführen. Doch ist die vorgeschlagene Rechtsfolge, wonach es im Falle der Versäumung der Frist aus § 38 Absatz 4 Satz 1 MVG-EKD nicht mehr möglich sein soll, die Zustimmung der MAV zu der von der Dienststellenleitung begehrten Eingruppierung kirchengerichtlich zu erzwingen, mit rechtsstaatlichen Grundsätzen nicht zu vereinbaren. In Fällen, in denen die von der Dienststellenleitung vorgesehene Eingruppierung rechtlich zutreffend ist, würde die vorgeschlagene Rechtsfolge zwingend eine rechtswidrige Vergütung der jeweils betroffenen Mitarbeitenden nach sich ziehen und damit zugleich deren individualrechtlichen Anspruch auf richtige Rechtsanwendung der einschlägigen Vergütungsordnung verletzen. Dies kann vor dem Hintergrund der Einheit der Rechtsordnung nicht Folge der Existenz eines Mitbestimmungsrechts der MAV sein, das gerade auf die Richtigkeitskontrolle und damit auf die Einhaltung rechtlicher Vorgaben gerichtet ist.

Rechtsstaatlichen Grundsätzen ist Genüge getan, wenn die MAV ihr Mitbeurteilungsrecht bei der Anwendung der jeweiligen Vergütungsordnung gerichtlich durchsetzen kann. Um dies zu gewährleisten, sind ihr die oben unter II.3.a) beschriebenen Möglichkeiten eingeräumt, um ein kirchengerichtliches Überprüfungsverfahren zu erzwingen. Ihren Anspruch, ein kirchengerichtliches Verfahren zu erzwingen, in dem festgestellt wird, ob für die MAV

ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 Absatz 1 Buchstabe a) MVG-EKD vorliegt (§ 61 Absatz 5 Satz 1 MVG-EKD), kann die MAV unmittelbar nach Ablauf der Frist aus § 38 Absatz 4 Satz 1 MVG-EKD geltend machen und damit den Fortgang des Verfahrens beschleunigen.

4. Das Kircheng Gericht hat die Eingruppierung von Frau D und Frau E in die EG 10 DVO.EKD zu Recht und mit überzeugender Begründung für zutreffend gehalten.

a) Die Frage, ob die Eingruppierung durch den Arbeitgeber zutreffend ist, ist als gegenwarts- und zukunftsbezogene Frage nach Maßgabe der Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung zu beantworten (vgl. KGH.EKD, Beschl. v. 5.2.2024 – KGH.EKD I-0124/27-2023 –, ZMV 2024, 226). Für die in den Anträgen benannten Mitarbeiterinnen kommt es darauf an, ob sie aufgrund der ihnen gegenwärtig übertragenen Tätigkeiten zutreffend in die EG 10 eingruppiert sind. Die Situation zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vergütungsordnung ist ebenso wenig maßgeblich wie die Situation zum Zeitpunkt des Beginns des mitarbeitervertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens im Jahr 2018.

b) Das Kircheng Gericht hat in zulässiger Weise den Sachvortrag der Dienststelle im kircheng gerichtlichen Verfahren zugrunde gelegt und diesen nicht als präkludiert angesehen.

Der Auffassung der MAV, wonach hier der gesamte Sachvortrag der Dienststelle im Verfahren ausgeschlossen sei, weil er über den Wortlaut der schriftlichen Zustimmungsanträge hinausgehe, kann nicht gefolgt werden. Maßgeblich ist nicht der Wortlaut der schriftlichen Zustimmungsanträge. Denn wie oben ausgeführt, müssen die Informationen an die MAV zur Begründung der beabsichtigten Maßnahme nicht zwingend schriftlich erfolgen. Präkludiert sein könnte allenfalls Tatsachenvorbringen, das neue Informationen enthielte, die der MAV zum Zeitpunkt ihrer Zustimmungsverweigerung nicht zur Verfügung standen (vgl. zur betriebsverfassungsrechtlichen Rechtslage BAG, Beschl. v. 11.10.2022 – 1 ABR 16/21–, BAGE 179, 156-165, Rn. 26, das dem Arbeitgeber die Möglichkeit einräumt, im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Absatz 4 BetrVG die fehlenden Informationen zu erteilen).

Dass das Vorbringen der Dienststelle im kircheng gerichtlichen Verfahren solche neuen Tatsachen beinhaltet, wird von der MAV nicht substantiiert behauptet. Dem formalen Zustimmungsantrag ist nach dem Vorbringen der Dienststelle, dem die MAV nicht entgegengetreten ist, ein langer Diskussionsprozess der Beteiligten vorausgegangen. Die MAV hat nicht vorgetragen, dass die Dienststelle im kircheng gerichtlichen Verfahren Tatsachen vorgebracht hat, die ihr zum Zeitpunkt ihrer Zustimmungsverweigerung nicht bekannt waren, weil sie ihr nicht zuvor übermittelt worden sind.

c) Soweit das Kircheng Gericht entschieden hat, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterinnen in EG 10 eingruppiert ist, begegnet die Entscheidung keinen Bedenken.

Zu Recht hat es die Projektbearbeitung als eigenständigen und aufgrund seines zeitlichen Anteils von 80 % der Arbeitszeit entscheidenden Arbeitsvorgang angesehen.

Die Beurteilung, dass die Projektbearbeitung nicht die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der EG 13 erfüllt, weil keine einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechenden Tätigkeiten zu erbringen sind, begegnet keinen Bedenken.

Auch die Entscheidung, dass die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen nicht in die EG 11 eingruppiert ist, überzeugt. Das Kircheng Gericht hat die Erfüllung der Heraushebungsmerkmale der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung mit zutreffender Begründung verneint. Aus der Beschwerde der MAV ergibt sich nicht, dass und weshalb die Tätigkeiten der Stelleninhaberinnen ein fachliches Können voraussetzen bzw. fachliche Anforderungen stellen, die über die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe EG 9b Fg. 1 oder 2 hinausgehen, sodass eine „besondere Schwierigkeit“ bejaht werden könnte. Zum Heraushebungsmerkmal der „besonderen Bedeutung“ fehlt es gleichfalls an Vorbringen, das die Wertung des Kirchengerichts infrage stellen könnte. Es bleibt dabei, dass es an substantiellem Tatsachenvortrag dafür fehlt, dass deutlich wahrnehmbar gesteigerte Anforderungen an die Tätigkeit der Stelleninhaberinnen in Bezug auf die Auswirkungen innerhalb der Dienststelle, für die betroffenen Bürger oder für die Allgemeinheit gestellt werden.

Soweit die MAV meint, ihr Vorbringen reiche aus, weil sie die Tätigkeit der Mitarbeiterinnen beschrieben habe, kann ihr nicht gefolgt werden. Die MAV, die eine von der Dienststelle vorgenommenen Eingruppierung für fehlerhaft hält, muss begründen, weshalb sie eine andere Vergütungsgruppe für zutreffend erachtet. Enthält diese Vergütungsgruppe Heraushebungsmerkmale, so muss Teil der Begründung der wertende Vergleich der einzugruppieren Tätigkeiten mit denjenigen Tätigkeiten sein, die in die Ausgangsfallgruppe eingruppiert sind.

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

