

**Kircheng ericht:** Kircheng ertichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 17.07.2009  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD I-0124/R42-09  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 61 Abs. 10, § 38 Abs. 5  
**Vorinstanzen:** Kircheng erticht der Ev.-luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz, 26/0-6/4-63, Fundstellen: ZMV 6/2009, S 320, KuR 2/2009, S 291

**Leitsatz:**

I. Stellt der Vorsitzende des Kircheng ertichts in einem Verfahren der einstweiligen Verfügung im instanzbeendenden Beschluss fest, dass ein Fall des § 61 Abs. 10 MVG.EKD vorliegt, so bedarf es dafür grundsätzlich keiner näheren Darlegung der gerichtlichen Umstände, auf denen diese wertende Erkenntnis in den Gründen der Entscheidung beruht. Der Vorsitzende hat mit wertender Erkenntnis zu entscheiden, ob trotz des Zeitbedarfs die Kammer aufgrund mündlicher Verhandlung oder ob er wegen der Eilbedürftigkeit ohne mündliche Verhandlung allein zu entscheiden hat. Dabei steht ihm ein weiterer Beurteilungs- und Entscheidungsspielraum zu.

II.

1. Keinen Aufschub i.S.d. § 38 Abs. 5 MVG.EKD duldet eine Maßnahme, wenn die Gründe, die für eine vorläufige Durchführung sprechen, so starkes Gewicht haben, dass sie das grundsätzliche Interesse an der Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens überwiegen.
2. Da über die Frage, ob die Zustimmung zu Recht verweigert worden ist oder nicht, auch eine gerichtliche Auseinandersetzung möglich ist, muss die voraussichtliche Dauer einer solchen ggf. zu führenden gerichtlichen Auseinandersetzung in die Abwägung mit einbezogen werden. Eine Maßnahme duldet keinen Aufschub, wenn die derart eintretende zeitliche Verzögerung zu schweren Behinderungen der Funktionsfähigkeit der Dienststelle führte oder wenn bei einem derzeitigen Unterbleiben der Maßnahme einem Betroffenen eine Belastung, ein Schaden oder sonstiger Nachteil entstünde, der außer Verhältnis zu Ziel und Zweck der Mitbestimmung stünde.
3. Die vorläufige Durchführung einer Maßnahme hat zu unterbleiben, wenn sie bereits auf den ersten Blick nicht mit dem Recht vereinbar ist und die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerung hierauf gestützt hat.

**Tenor:**

Die Beschwerde gegen den Beschluss des Kircheng ertichts der Ev.-luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 2. Juni 2009 - 26/0-6/4-673 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

**Gründe:**

I. Die Beteiligten streiten im Wege der einstweiligen Verfügung darüber, ob die Dienststellenleitung die vorläufige Versetzung von Frau L. rückgängig zu machen hat. Zwischen der, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten, Mitarbeiterin Frau L. und deren Vorgesetzter in der Dienststelle N., bestehen seit längerem Spannungen. Frau L. behauptet, von ihr gemobbt zu werden. Eine deswegen vor dem Arbeitsgericht geführte Auseinandersetzung ging rechtskräftig zu Lasten von Frau L. aus (Urteil vom 17. Dezember 2008 - 8 Ca 2028/08); gleichwohl erhebt Frau L. immer wieder erneut Vorwürfe gegen ihre Vorgesetzte.

Zur Auflösung dieser Spannungen betreibt die Dienststellenleitung die Versetzung der Mitarbeiterin L. von N. in den Dienststellenteil L. Im Februar 2009 war ein Versuch, Frau L. in die Dienststelle "Arbeit und Tagesstruktur", zu der auch der Dienststellenteil L. gehört, zu versetzen, an der Zustimmungsverweigerung der dortigen Mitarbeitervertretung (Antragstellerin) gescheitert. Daraufhin hat die Dienststellenleitung gemäß der Anregung der Mitarbeitervertretung ein Präventionsverfahren (§ 84 SGB IX) durchgeführt; dies blieb ohne Erfolg.

Daraufhin versucht die Dienststellenleitung erneut, Frau L. in den Dienststellenteil L. zu versetzen. Sie hörte die Mitarbeitervertretung zur beabsichtigten Versetzung der Mitarbeiterin L. in den Dienststellenteil L. mit ihrem Schreiben vom 6. Mai 2009 und Formular vom 7. Mai 2009 an. Die Mitarbeitervertretung stimmte der Versetzung auch diesmal nicht zu; sie teilte der Dienststellenleitung am 11. Mai 2009 per Fax mit:

"Die Mitarbeitervertretung hat in ihrer heutigen Sitzung über Ihren Antrag vom 07.05.09 entschieden.

Die Mitarbeitervertretung stimmt der Versetzung von Frau L. als Verwaltungskraft in die Dienststelle L. nicht zu, da die Maßnahme nach § 41 (1) a MVG.EKD gegen eine Vertragsbestimmung verstößt. Laut Änderungsvereinbarung zum Dienstvertrag vom 27.03.06 ist als Dienstort die Region N. angegeben und deshalb eine Versetzung ohne die Zustimmung von Frau L. nicht möglich.

Mit freundlichen Grüßen

Vorsitzender"

Die Dienststellenleitung vollzog die Versetzung von Frau L. nach L. als vorläufige Maßnahme und rief am 25. Mai 2009 das Kirchengericht mit dem Antrag an, festzustellen, dass für die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung keine Gründe vorliegen, die Zustimmungsverweigerung nicht ausreichend begründet worden sei und die verweigerte Zustimmung zur Versetzung der Frau L. als ersetzt gelte (Az. erste Instanz: 26/0-6/4-672). Wegen der Einzelheiten wird auf die Antragsschrift vom 22. Mai 2009 Bezug genommen. Frau L. ist mit der Versetzung nicht einverstanden.

Gegen die vorläufige Durchführung dieser Maßnahme hat die Mitarbeitervertretung am 29. Mai 2009 das Kircheng ericht angerufen (vorliegendes Verfahren). Sie begehrt den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Antrag,

die Dienststellenleitung "vorläufig bis zu einer kircheng erichtlichen Entscheidung in der Hauptsache zu verpflichten, die Versetzung der Mitarbeiterin L. von N. nach L. bzw. als vorläufige Maßnahme nach § 38 Abs. 5 MVG mit sofortiger Wirkung aufzuheben",

hilfsweise, ihr vorläufig zu untersagen, die Mitarbeiterin L. in L. weiter zu beschäftigen.

Wegen der Einzelheiten wird auf die Antragsschrift vom 28. Mai 2009 Bezug genommen.

Das Kircheng ericht hat den Hauptantrag und den Hilfsantrag der Sache nach als einen einzigen Antrag angesehen und diesen durch Beschluss des Vorsitzenden (§ 61 Abs. 10 MVG.EKD) vom 2. Juni 2009 als unbegründet abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Antrag sei unzulässig, aber auch unbegründet. Es sei nicht glaubhaft gemacht worden, dass Frau L. nur mit weniger als 40 Wochenstunden beschäftigt werden solle und weshalb sie nur noch in N. beschäftigt werden dürfe. Die Ortsangaben im Arbeitsvertrag, wie auch in den Änderungsverträgen, beschrieben nur den jeweiligen damaligen Einsatzort; damit habe die Dienststellenleitung nicht auf ihr Versetzungsrecht nach § 12 AVR verzichtet. Die vorläufige Durchführung der Versetzung sei als "Abkühlungsphase" für das gestörte Verhältnis zwischen Frau L. und ihrer Vorgesetzten sehr sinnvoll.

Gegen diesen Beschluss wendet sich die antragstellende Mitarbeitervertretung mit ihrer am 16. Juni 2009 per Fax und am 18. Juni 2009 im Original eingereichten Beschwerde- und Beschwerdebegründungsschrift vom 15. Juni 2009; hierauf und die dazu überreichten Anlagen wird Bezug genommen. Die Dienststellenleitung tritt der Beschwerde nach näherer Maßgabe ihrer Schriftsätze nebst Anlagen vom 7. und 13. Juli 2009 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 Kircheng erichte der Annahme durch den Kircheng erichtshof 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 Kircheng erichtshofes 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. Keine dieser Voraussetzungen liegen vor, vor allem nicht die zu Nummer 4 und Nummer 1 des § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD.

a) Es liegt kein Verfahrensmangel vor. Zu Unrecht rügt die Beschwerde einen Verstoß gegen § 61 Abs. 10 MVG.EKD. Der Beschluss stellt fest, dass die Entscheidung nach dieser Vorschrift durch den Vorsitzenden allein ergehen konnte. Damit ist der Vorschrift des § 61 Nr. 10 MVG.EKD Genüge getan. Stellt der Vorsitzende im instanzbeendenden Beschluss fest, dass ein Fall des § 61 Nr. 10 MVG.EKD vorliegt, so bedarf es dafür grundsätzlich keiner näheren Darlegung der gerichtsinternen Umstände, auf denen diese wertende Erkenntnis in den Gründen der Entscheidung beruht.

Es ist im Verfahren der einstweiligen Verfügung, wie es hier vorliegt, nach § 61 MVG.EKD Sache des Vorsitzenden zu entscheiden, ob über einen solchen Antrag nach vorangegangenem fehlgeschlagenen Einigungsgespräch durch die sofort oder erst nach erneuter Ladung später zusammentretende Kammer auf Grund mündlicher Verhandlung (§ 61 Abs. 2 und 3 MVG.EKD) entschieden und deshalb das nächstmögliche Zusammentreten der Kammer abgewartet werden soll oder ob er - der Dringlichkeit wegen - nach § 61 Abs. 10 MVG.EKD allein und damit ohne mündliche Verhandlung entscheidet (vgl. Berliner Kommentar zum MVG.EKD/Bohnenkamp, § 61 Rn. 36 MVG.EKD). Der Unterschied des Zeitbedarfs der beiden Verfahrensmöglichkeiten ist beträchtlich; er beträgt regelmäßig mehrere Wochen. Deshalb ist für die Praxis der Eilverfahren vor den Kirchengerichten der Anwendungsbereich des § 61 Abs. 10 MVG.EKD groß. Die Hinzuziehung der Kammermitglieder setzt regelmäßig einen größeren zeitlichen Vorlauf voraus, weil alle Mitglieder der Kammer ihr Amt in der Kirchengerichtbarkeit nur ehrenamtlich und damit in der Regel neben anderen beruflichen und alltäglichen Tätigkeiten ausüben. Das setzt jeweils voraus, dass jedes Kammermitglied den gerichtlichen Termin mit seinen sonstigen terminlichen Verpflichtungen koordiniert. Ein weiterer Zeitbedarf entsteht, wenn und weil das Zusammentreten der Kammer regelmäßig voraussetzt, dass Kammermitglieder an den Gerichtsort anreisen. Der Vorsitzende hat mit wertender Erkenntnis zu entscheiden, ob trotz des Zeitbedarfs die Kammer aufgrund mündlicher Verhandlung oder ob er wegen der Eilbedürftigkeit ohne mündliche Verhandlung allein zu entscheiden hat. Dabei steht ihm ein weiter Beurteilungs- und Entscheidungsspielraum zu.

Vorliegend war es die antragstellende Mitarbeitervertretung, die in ihrer Antragschrift vom 28. Mai 2009 an das Kirchengericht geltend gemacht hat, es liege eine "besondere Eilbedürftigkeit" vor, weil die Mitarbeiterin L. bereits in L. vertragswidrig beschäftigt werde und die durch diese rechtswidrige Maßnahme eingetretene Belastung nicht durch eine Entscheidung im Hauptsacheverfahren nachträglich rückgängig gemacht werden könne. Angesichts dessen ist nicht zu beanstanden, dass der Vorsitzende des Kirchengerichts von § 61 Abs.10 MVG.EKD Gebrauch gemacht hat.

b) Es bestehen auch keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses. Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des vorinstanzlichen Beschlusses (§ 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MVG.EKD) sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Mög-

lichkeit einer entgegen gesetzten Entscheidung genügt nicht. Die Gründe, aus denen sich die ernstlichen Zweifel ergeben sollen, müssen in der Beschwerdebegründung aufgezeigt sein. Daran fehlt es hier. Vielmehr ergibt bereits aus dem eigenen unstreitigen Vorbringen der Mitarbeitervertretung, dass die vorläufige Durchführung der Maßnahme keinen Aufschub duldete (§ 38 Abs. 5 MVG.EKD).

aa) Keinen Aufschub i.S. des § 38 Abs. 5 MVG.EKD duldet eine Maßnahme, wenn die Gründe, die für eine vorläufige Durchführung sprechen, so starkes Gewicht haben, dass sie das grundsätzliche Interesse an der Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens überwiegen. Da über die Frage, ob die Zustimmung zu Recht verweigert worden ist oder nicht, auch eine gerichtliche Auseinandersetzung möglich ist, muss die Dauer einer solchen ggf. zu führenden gerichtlichen Auseinandersetzung in die Abwägung mit einbezogen werden. Eine Maßnahme duldet keinen Aufschub, wenn die derart eintretende zeitliche Verzögerung zu schweren Behinderungen der Funktionsfähigkeit der Dienststelle führte oder wenn bei einem derzeitigen Unterbleiben der Maßnahme einem Betroffenen eine Belastung, ein Schaden oder sonstiger Nachteil entstünde, der außer Verhältnis zu Ziel und Zweck der Mitbestimmung stünde (vgl. Berliner Kommentar zum MVG.EKD/Andelewski, § 38 Rn. 67 MVG.EKD m.w.N.). Allerdings hat eine vorläufige Durchführung der Maßnahme zu unterbleiben, wenn sie ihrerseits bereit ist auf den ersten Blick nicht mit dem Recht vereinbar ist.

Gemessen hieran zeigt sich, dass die vorläufige Maßnahme zu Recht durchgeführt wird, nachdem ein vorheriger Versuch, den Spannungen zwischen Frau L. und ihrer Vorgesetzten durch die Versetzung der Frau L. nach L. zu begegnen, an der Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung vom Februar 2009 gescheitert war. Wie die Vorinstanz festgestellt hat, sprechen gute Gründe dafür, mit der Versetzung von Frau L. von N. nach L. nicht noch länger abzuwarten, sondern sie nunmehr als vorläufige Maßnahme durchzuführen. Die Dienststellenleitung hat eben diese Gründe auch zuvor gegenüber der Mitarbeitervertretung dargestellt (Schreiben an die Mitarbeitervertretung vom 14. Mai 2009). Ein unzuträgliches Klima zwischen Frau L. und ihrer Vorgesetzten war angesichts der Entwicklung der Auseinandersetzung zwischen beiden, zu deren Verschärfung Frau L. mit der Aufrechterhaltung ihrer Anschuldigungen trotz Abweisung ihrer entsprechenden gerichtlichen Auseinandersetzung erheblich beigetragen hat, jedenfalls derzeit im Interesse der gedeihlichen Zusammenarbeit, wie auch der Schutzinteressen der Vorgesetzten, nicht länger hinzunehmen.

Aus dem Vorbringen der Beschwerde ergibt sich nichts Anderes. Die Betonung der Benachteiligung der Frau L. durch die Durchführung der vorläufigen Maßnahme genügt nicht, um zu erkennen, dass die Versetzung nicht vorläufig durchgeführt werden dürfe. Die Auffassung der Mitarbeitervertretung hat zur Folge, dass nur die Interessen der Frau L., nicht aber die der Dienststelle und ebenso nicht die Schutzinteressen der Vorgesetzten berücksichtigt werden. Die Mitarbeitervertretung hat auch nicht dargetan, weshalb in einer sol-

chen Situation das generelle Interesse an der ordnungsgemäßen vorherigen Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens derart gegen die vorläufige Durchführung der Maßnahme sprechen sollte, dass diese zu unterbleiben habe.

bb) Die vorläufige Durchführung der Maßnahme hatte auch nicht wegen der inhaltlichen Begründung der Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zu unterbleiben. Entgegen der ständig wiederholten Ansicht der Mitarbeitervertretung ist diese vorläufige Maßnahme nicht vertragswidrig.

Die Frage, ob die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zu Recht verweigert hat, ist zwar Gegenstand des Hauptsacheverfahrens. Indessen ist auch im vorliegenden Verfahren zu prüfen, ob die vorläufige Maßnahme wegen erkennbarer Rechtswidrigkeit der Versetzung auf Dauer zu unterbleiben hat. Darauf stellt auch die Beschwerde ab.

Die Mitarbeitervertretung hat ihre für die Begründetheit ihrer Zustimmungsverweigerung allein maßgebliche schriftliche Zustimmungsverweigerung vom 11. Mai 2009 nur darauf abgestellt, dass die "Region N." als einziger Erfüllungsort zwischen Frau L. und der Dienststellenleitung vereinbart sei und Frau L. deswegen nicht ohne ihre Zustimmung nach L. versetzt werden dürfe. Zutreffend hat das Kirchengericht erkannt, dass es eine "Region N." nicht gibt, dass der Ort N. nicht als ausschließlicher Arbeitsort vereinbart worden ist und dass der Dienststellenleitung das Recht zur Versetzung nach § 12 AVR.Bayern zusteht. Die Beschwerde zeigt nichts Anderes von rechtlicher Bedeutung auf.

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