| | |
|---|---|
| **Kirchengericht:** | Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland |
| **Entscheidungsform:** | Beschluss (rechtskräftig) |
| **Datum:** | 26.03.2010 |
| **Aktenzeichen:** | KGH.EKD I-0124/R63-09 |
| **Rechtsgrundlagen:** | MVG.EKD § 38 Abs. 3 Satz 5, ATZO § 2 Abs. 3 Satz 1 |
| **Vorinstanzen:** | Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der der Ev. Kirche von Westfalen, 2. Kammer in Münster, 2 M 33/09 |

**Leitsatz:**

1. Die Dienststellenleitung darf sich für die Ablehnung des Altersteilzeitantrags nach § 2 Abs. 3 Satz 1 ATZO auf die mit dessen Stattgabe verbundenen wirtschaftlichen Folgen stützen. Zwar stellen die typischerweise mit jedem Altersteilzeitantrag verbundenen Aufwendungen des Arbeitgebers für sich allein regelmäßig noch keinen dringen betrieblichen Grund dar, auf den die Ablehnung eines Altersteilzeitanspruchs gestützt werden könnte. Im Einzelfall kann jedoch eine unverhältnismäßig hohe Belastung eintreten, die unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage den Arbeitgeber berechtigt, die Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses aus entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen (Anschluss an BAG, Urteil vom 23. Januar 2007 - 9 AZR 393/06 - AP Nr. 8 zu § 2 ATG).

2. Nach § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG.EKD muss die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerung schriftlich begründen. Die Begründung muss so gefasst sein, dass die Dienststellenleitung erkennen kann, worauf es der Mitarbeitervertretung ankommt. Ein bloßes Stichwort oder eine formelhafte Wiedergabe der in § 41 Abs. 1 MVG.EKD genannten Verweigerungsgründe reichen nicht aus. Vielmehr muss stets erkennbar sein, auf welche konkreten Umstände und Tatsachen die Mitarbeitervertretung einen bestimmten Ablehnungsgrund stützt. Nicht begründete oder nicht ausreichend begründete Ablehnungen sind rechtsunwirksam. Fehlt eine ordnungsgemäße Begründung, gilt die Zustimmung als erteilt; Zustimmungsverweigerungsgründe, die die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der Frist für die schriftliche Zustimmungsverweigerung mitgeteilt hat, können im kirchengerichtlichen Verfahren nicht nachgeschoben werden.

**Tenor:**

Die Beschwerde gegen den Beschluss der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, 2. Kammer in Münster vom 19. Juni 2009 - Az.: 2 M 33/09 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

**Gründe:**

**I.** Die antragstellende Dienststellenleitung will festgestellt wissen, dass die beschwerdeführende Mitarbeitervertretung keinen Grund hat, ihre Zustimmung zur Ablehnung des Altersteilzeitantrags der Frau C nach § 42 Buchstabe k MVG.EKD zu verweigern. Frau C ist seit dem 1. Januar 1999 bei der Antragstellerin als Pflegehelferin/Heimhilfe beschäftigt. Die Einrichtung hat 225 Betten, von denen zur Zeit der mündlichen Verhandlung vor der Schlichtungsstelle nur 182 belegt waren.

Frau C hat mit ihrem Schreiben vom 14. September 2008 beantragt, ihr ab 1. Januar 2009 „bis voraussichtlich 2013“ Altersteilzeit im Blockmodell zu bewilligen. Die Dienststellenleitung will den Antrag ablehnen. Sie hat die Mitarbeitervertretung hierzu mit einem Schreiben (ohne Datum) angehört und darin u.a. geltend gemacht, die sehr angespannte und der Mitarbeitervertretung bekannte wirtschaftliche Situation der Einrichtung lasse nur die Ablehnung des Altersteilzeitantrags zu. Im Fall der Bewilligung seien Rückstellungen in Höhe von 45.935,- Euro erforderlich. Das wirtschaftliche Defizit der Einrichtung belaufe sich zurzeit in Höhe von 500.000,- Euro. Eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes von Frau C könne mit Sicherheit ausgeschlossen werden, so dass auch eine Förderung durch die Agentur für Arbeit entfalle. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Anhörungsschreiben Bezug genommen.

Die Mitarbeitervertretung hat ihre Zustimmung mit ihrem Schreiben vom 2. April 2009 verweigert und darin zur Begründung ausgeführt:

„Nach unserer Rechtsauffassung besteht im vorliegenden Fall nicht mehr die Möglichkeit, zu entscheiden, ob die Maßnahme durchgeführt wird. Es ist der Leitung einzig noch offen, über das Modell (Teilzeit- oder Blockmodell) zu entscheiden.“

Am 15. April 2009 (Fax) hat die Dienststellenleitung die Schlichtungsstelle angerufen und hat geltend gemacht: Dem Altersteilzeitbegehren der Frau C stünden dringende betriebliche Gründe i.S. des § 2 Abs. 3 Satz 1 ATZO entgegen. Die desolate wirtschaftliche Lage der Einrichtung habe strukturelle Gründe, die nur durch eine grundlegende Neuorientierung überwunden werden könnten. Dies werde zu einem rapiden Abbau von Betten und Arbeitsstellen führen. Schon jetzt sei eine Reduktion auf 164 Plätze absehbar. Es sei völlig unsicher, ob die Einrichtung als stationäre Einrichtung weitergeführt werden könne. Da deshalb mit einer Ersatzeinstellung für Frau C nicht gerechnet werden könne und es deshalb auch keine finanzielle Förderung von der Bundesagentur für Arbeit geben werde, würden die Kosten für die Altersteilzeit bei der Einrichtung verbleiben. Die jetzt beabsichtigte Ablehnung widerspreche nicht dem Gebot der Gleichbehandlung. Als sie Anfang des Jahres 2008 einem ansonsten gleichgelagerten Altersteilzeitantrag stattgegeben habe, sei die wirtschaftliche Lage der Einrichtung nicht derart prekär wie jetzt gewesen. Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Dienststellenleitung wird auf den Inhalt ihres Schriftsatzes nebst Anlagen vom 15. April 2009 Bezug genommen.

Sie hat beantragt,

festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten Ablehnung des Altersteilzeitantrags der Mitarbeiterin Frau C vorliegt.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen und im Wesentlichen geltend gemacht: Frau C habe eine Rechtsanspruch auf Bewilligung der Altersteilzeit. Die von der Dienststellenleitung vorgebrachten wirtschaftlichen Gründe könnten nicht als dringende betriebliche Gründe i.S. des § 2 Abs. 3 Satz 1 ATZO anerkannt werden. Die Ablehnung verletze zudem den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil einem entsprechenden Antrag Anfang des Jahres 2008 stattgegeben worden sei. Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens wird auf den Schriftsatz der Mitarbeitervertretung vom 25. Mai 2009 Bezug genommen.

Die Vorinstanz hat dem Antrag durch den angefochtenen Beschluss vom 19. Juni 2009 stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Als dringende betriebliche Erfordernisse i.S. des § 2 Abs. 3 Satz 1 ATZO sei die von der Dienststellenleitung ins Feld geführte wirtschaftliche Lage der Einrichtung anzusehen. Es liege kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, weil die wirtschaftlichen Verhältnisse der Einrichtung bei der Stattgabe eines entsprechenden Altersteilzeitantrags Anfang 2008 noch nicht so prekär wie jetzt gewesen seien.

Gegen diesen Beschluss wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer Beschwerde. Sie macht geltend, der Beschluss sei unrichtig. Deswegen und wegen grundsätzlicher Bedeutung sei die Beschwerde zu Entscheidung anzunehmen. Wegen der Einzelheiten wird auf die Beschwerdebegründungsschrift vom 15. September 2009 Bezug genommen.

**II.** Die Beschwerde war nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil hierfür kein Grund gegeben ist.

1**.** Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG.EKD i.V.m. § 1 EGMVG.Westfalen (KABl.Westf. 2003, S. 404).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD bedarf die Beschwerde gegen die verfahrensbeendenden 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 Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland oder 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 liegt vor.

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

a) 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 entgegen gesetzten Entscheidung genügt nicht (std. Rspr.: KGH.EKD 10. November 2008 - I-0124/P37-08 - ZMV 2009, S. 36; KGH.EKD 7. April 2008 - I-0124/P5-08 - ZMV 2009, S. 37; 21. April 2009 - I-0124/R10-09, http://www.ekd.de). Die Auffassung der Beschwerde, es genüge, wenn bei summarischer Prüfung die Unrichtigkeit der angefochtenen Entscheidung zumindest ähnlich wahrscheinlich erscheine wie deren Richtigkeit, findet im MVG.EKD keine Stütze.

b) Solche Zweifel liegen nicht vor. Vielmehr hat die Vorinstanz zutreffend erkannt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund bestanden hat, gemäß § 41, § 42 Buchstabe k MVG.EKD ihre Zustimmung zur beabsichtigten Ablehnung des Altersteilzeitantrags der Frau C zu verweigern.

aa) Zutreffend gehen die Vorinstanz wie auch die Beschwerde davon aus, dass (der Teilzeitanspruch der) Frau C angesichts des Umstandes, dass sie das 60. Lebensjahr vollendet hat und eine hinreichenden Beschäftigungszeit aufweist, grundsätzlich einen Anspruch auf den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages gegen die Dienststelle hat (§ 2 Abs. 2 Satz 1 ATZO) und dass dieser nach § 2 Abs. 3 Satz 1 ATZO nur abgelehnt werden darf, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Beschwerde meint zu Unrecht, die Dienststellenleitung dürfe sich für die Ablehnung des Altersteilzeitantrags nicht auf die mit dessen Stattgabe verbundenen wirtschaftlichen Folgen stützen. Zwar stellen die typischerweise mit jedem Altersteilzeitantrag verbundenen Aufwendungen des Arbeitgebers für sich allein regelmäßig noch keinen dringen betrieblichen Grund dar, auf den die Ablehnung eines Altersteilzeitanspruchs gestützt werden könnte (vgl. BAG, Urt. vom 23. Januar 2007 - 9 AZR 393/06 - AP Nr. 8 zu § 2 ATG Rz. 26). Hierauf rekurriert die Mitarbeitervertretung in beiden Rechtszügen. Sie übersieht jedoch, dass das BAG in derselben Entscheidung ausgeführt hat, im Einzelfall könne eine unverhältnismäßig hohe Belastung eintreten, die unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage den Arbeitgeber berechtigt, die Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses aus entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen (BAG a.a.O. Rz. 27). Eben dies hat die Vorinstanz auf Grund des Vorbringens der Dienststellenleitung, dem die Mitarbeitervertretung zwar wertend, aber nicht durch tatsächliches Bestreiten entgegengetreten ist und das deshalb als im Tatsächlichen unstreitig zugrunde zu legen war, angenommen.

bb) Die Beschwerde behauptet zu Unrecht einen Gleichbehandlungsverstoß. Auch insoweit tritt sie den Ausführungen und wertenden Feststellungen im angefochtenen Beschluss nicht mit Tatsachenbehauptungen oder dem Bestreiten von Tatsachen entgegen, sondern

nur mit eigenen Bewertungen. Das aber lässt nicht erkennen, dass die Entscheidung mit hoher Wahrscheinlichkeit anders ausfallen müsste.

cc) Zudem erweist sich die vorinstanzliche Entscheidung auch deshalb als im Ergebnis zutreffend, weil die schriftliche Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung den Anforderungen des § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG.EKD nicht entspricht. Im angefochtenen Beschluss ist dies angesprochen, aber letztlich offen gelassen worden.

Nach § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG.EKD muss die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerung schriftlich begründen. Die Begründung muss so gefasst sein, dass die Dienststellenleitung erkennen kann, worauf es der Mitarbeitervertretung ankommt. Ein bloßes Stichwort oder eine formelhafte Wiedergabe der in § 41 Abs. 1 MVG.EKD genannten Verweigerungsgründe reichen nicht aus. Vielmehr muss stets erkennbar sein, auf welche konkreten Umstände und Tatsachen die Mitarbeitervertretung einen bestimmten Ablehnungsgrund stützt. Nicht begründete oder nicht ausreichend begründete Ablehnungen sind rechtsunwirksam. Fehlt eine ordnungsgemäße Begründung, gilt die Zustimmung als erteilt; Zustimmungsverweigerungsgründe, die die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der Frist für die schriftliche Zustimmungsverweigerung mitgeteilt hat, können im kirchengerichtlichen Verfahren nicht nachgeschoben werden (KGH.EKD, Beschluss vom 7. April 2008 - I-0124/N80-07 - ZMV 2008, S. 259; vgl. Fey/Rehren MVG.EKD Stand Januar 2010 § 38 Rz. 53).

Daran gemessen enthält die schriftliche Zustimmungsverweigerung überhaupt keinen Hinweis auf einen konkreten Ablehnungsgrund i.S. des § 41 MVGEKD. Die Zustimmungsverweigerung ist schon von daher nicht geeignet, die Ablehnung des Antrags der Dienststellenleitung zu begründen.

dd) Bei dieser Sach- und Rechtslage kann dahingestellt bleiben, ob der Altersteilzeitantrag schon deshalb zurückzuweisen war, weil er kein Datum für die Beendigung der Teilzeit enthält. Im Antrag heißt es insoweit nur „bis voraussichtlich 2013“. Dies lässt nicht nur offen, wann im Jahr 2013 die Altersteilzeit enden soll, sondern auch, ob das Ende der Altersteilzeit überhaupt im Jahr 2013 liegen soll. Damit liegt aber kein zur Annahme fähiges Angebot auf Abschluss eines Altersteilvertrags vor.

4. Die Beschwerde war auch nicht nach § 63 Abs. 2 Satz 2 Nummer 2 MVG.EKD zur Entscheidung anzunehmen.

a) Der Annahmegrund der grundsätzlichen Bedeutung bezieht sich nicht auf den Fall insgesamt, sondern auf die Rechtsfrage(n), die sich in dem Fall stellt (stellen) und beantwortet werden muss (müssen). Für den Annahmegrund „grundsätzliche Bedeutung der Rechtsfrage“ (§ 63 Abs. 2 Satz 2 Nummer 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, http://www.ekd.de).

Die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtsfrage im Sinne dieser Vorschrift ist gegeben, wenn 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 30. Juni 2006 - I-0124/M21-06 - ZMV 2006, S. 307; vgl. zur grundsätzlichen Bedeutung nach § 63 Abs. 1 Buchstabe g MVG.EKD a.F.: KGH.EKD 19. Mai 2005 - II-0124/K40-04, ZMV 2006, S. 89). Die grundsätzliche Bedeutung entfällt, wenn die Rechtsfrage im Zeitpunkt der Entscheidung über die Annahme der Beschwerde geklärt ist (vgl. zu den insoweit vergleichbaren Vorschriften des §§ 72 und 72a ArbGG: BAG Beschluss vom 3. November 1982 - 4 AZN 420/82 - BAGE 40, 274 = EzA § 72a ArbGG 1979 Nummer 42).

b) Die Beschwerde genügt diesen Voraussetzungen nicht. Auf die von ihr als von grundsätzlicher Bedeutung skizzierte Frage - so sie sich überhaupt als Rechtsfrage und nicht nur als Frage nach dem hinreichenden Grad der Substantiierung im Einzelfall darstellt - kommt es nicht an. Dies folgt aus dem unter oben II.3 b) cc) Dargestellten.

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