

Zustimmungsverweigerungsrecht ist bei einer Einstellung unter Verletzung einer für die Entscheidung des Arbeitgebers geltenden Norm gegeben

(Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland, Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 27. Oktober 2015, II-2708/ 22-2015)

Nach § 41 Abs. 1 MVG-EKD kann die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zu einer Maßnahme verweigern, wenn diese gegen eine Rechtsvorschrift eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

Ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung liegt dabei nicht nur vor, wenn die vorgesehene Beschäftigung selbst gegen eine Rechtsvorschrift verstößt. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund liegt vielmehr auch dann vor, wenn die Einstellung unter Verletzung einer für die Entscheidung des Arbeitgebers geltenden Norm vollzogen wird.

Dienstvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters objektiv wie Gesetze auszulegen.

Im vorliegenden Fall stritten die Beteiligten, die Dienststelle und die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung, über die verweigerte Zustimmung zur Einstellung von vier Mitarbeiterinnen.

Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung hatten im Juli 2012 eine Dienstvereinbarung über die Grundsätze und das Verfahren für Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen geschlossen. Die Dienstvereinbarung sah unter anderem in den §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 2 vor, dass alle frei werdenden Stellen gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben und alle internen Bewerber/-innen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden müssen.

Im Juli 2015 veröffentlichte die Dienststelle eine interne und externe Ausschreibung für eine auf zwei Jahre befristete Vollzeitstelle als Projektbearbeiter/in Finanzielle Förderung. Auf diese Ausschreibung bewarben sich auch zwei interne Bewerberinnen, die bereits als Projektbearbeiterinnen bei der Dienststelle befristet beschäftigt waren. Darüber hinaus bewarben sich u.a. auch vier externe Bewerber, mit denen die Dienststelle Bewerbungsgespräche führte. Die internen Bewerberinnen wurden nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Ihnen schrieb die Dienststellenleitung ihre Bewerbung könne nicht berücksichtigt werden, da aufgrund der beabsichtigten sachgrundlosen Befristung nur Bewerber/innen in Frage gekommen seien, mit denen zuvor noch kein Arbeitsverhältnis bestanden habe.

Die Dienststellenleitung beantragte bei der MAV die Zustimmung zur auf zwei Jahre befristeten Einstellung von vier externen Mitarbeiterinnen. Die MAV verweigerte jeweils ihre Zustimmung mit der Begründung die Einstellung verstieße gegen die Dienstvereinbarung

Stellenbesetzung. Die internen Bewerberinnen hätten danach zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden müssen.

Die Dienststellenleitung hat die Auffassung vertreten, die Einstellungen verstießen nicht gegen die Dienstvereinbarung Stellenbesetzung. Die Dienstvereinbarung sei so auszulegen, dass nur für die Stellenbesetzung gleich geeignete interne Bewerber vorrangig zu berücksichtigen seien.

Sie hat beim Kirchengesetz beantragt festzustellen, dass kein Grund zur Verweigerung vorgelegen habe.

Diesen Antrag hat das Kirchengesetz nun zurückgewiesen. Der Antrag sei zwar zulässig jedoch unbegründet. Zur Begründung führte das Gericht an, die Mitarbeitervertretung habe zu Recht geltend gemacht, dass die beabsichtigten Einstellungen gegen eine Dienstvereinbarung verstießen.

Die Mitarbeitervertretung habe Grund die Zustimmung zu den Einstellungen nach § 41 Abs. 1 MVG-EKD zu verweigern. Die beabsichtigte Personalmaßnahme verstieße gegen eine Dienstvereinbarung, nämlich hier die Dienstvereinbarung Stellenbesetzung. Nach § 41 Abs. 1 MVG-EKD könne die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zu einer Maßnahme verweigern, wenn diese gegen eine Rechtsverordnung, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt. Ein Zustimmungsverweigerungsrechts liege auch dann vor, wenn die Einstellung unter Verletzung einer für die Entscheidung des Arbeitgebers geltenden Norm vollzogen werde. Die Mitarbeitervertretung habe hier zu Recht gerügt, dass die Einstellungen unter Verstoß gegen die Dienstvereinbarung Stellenbesetzung vollzogen werden. Denn die Arbeitgeberin habe die internen Bewerberinnen schon nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Hierzu sei sie jedoch nach der Dienstvereinbarung Stellenbesetzung verpflichtet gewesen. Die Dienstvereinbarung sehe unter ihren §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 2 vor, dass alle frei werdenden Stellen gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben werden und alle internen Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden müssen. Die Verpflichtung zur internen Ausschreibung bestehe nach der Dienstvereinbarung, auch in den Fällen, in denen mit internen Bewerbern keine sachgrundlosen Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam abgeschlossen werden könne. Denn die Dienstvereinbarung enthalte keine Bestimmung, die in diesen Fällen eine interne Ausschreibung und Berücksichtigung entsprechender interner Bewerberinnen ausschließe. Eine solche Regelung könne ihr auch nicht im Wege der Auslegung entnommen werden.

Dienstvereinbarungen seien wegen ihres normativen Charakters objektiv wie Gesetze auszulegen. In erster Linie komme es dabei auf Wortlaut und Systematik sowie den sich hieraus ergebenden Sinn und Zweck der Regelung an. Dem eindeutigen Wortlaut der Dienstvereinbarung sei nicht zu entnehmen, dass interne Bewerber bei der Besetzung freier Stellen dann nicht zu berücksichtigen seien, wenn mit ihnen nach § 14 Abs. 2 TzBfG kein zeitbefristeter Vertrag wirksam abgeschlossen werden könne. Die Verpflichtung, freie Arbeitsplätze intern auszuschreiben, bestehe nach der Dienstvereinbarung unabhängig davon, ob eine freiwerdende oder freigewordene Stelle unbefristet oder nur befristet zur Verfügung stehe. Der Wortlaut des § 4 Abs. 2 der Dienstvereinbarung bestimme, dass alle internen Bewerberinnen und Bewerber zu Vorstellungsgesprächen einzuladen seien. Die Dienststellenleitung kann auch nicht damit durchdringen, nach dem Willen der Beteiligten, hätte eine Regelung gefunden werden sollen, nach welcher die internen Mitarbeitenden nur bei gleicher "rechtlicher Eignung" für die Stellenbesetzung den Vorzug bekommen sollten. Denn ein entsprechender übereinstimmender Wille der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung hat in der Dienstvereinbarung keinerlei Niederschlag gefunden.