

Schieds- und Schlichtungsstelle

I-11/15

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

der Mitarbeitervertretung A

Antragstellerin,

gegen

die Dienststellenleitung B

Antragsgegnerin,

hat die Schiedsstelle durch Frau Thomas als Vorsitzende sowie Frau Gericke und Frau Konz als Beisitzerinnen aufgrund der mündlichen Verhandlung am 27.03.2015

b e s c h l o s s e n:

Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, die beiden Mitarbeiter Frau C und Herrn D in der Zeit vom 20.05.2015 bis zum 22.05.2015 für die Teilnahme an der Schulung der BGW in Dresden von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen.

G r ü n d e:

Es wird festgestellt, dass für den Mitarbeiter D die Teilnahme an der Veranstaltung als Arbeitszeit gilt.

Begründung:

I

Die Antragstellerin ist die bei der Antragsgegnerin gewählte Mitarbeitervertretung. Sie besteht aus 9 Mitglieder, wovon 2 Mitglieder freigestellt sind. Bei der Antragsgegnerin werden ca. 350 Mitarbeiter beschäftigt.

Die Beteiligten streiten in diesem Verfahren um die Berechtigung der Antragstellerin die beiden Mitglieder der Mitarbeitervertretung, C und D, zu einer Schulung die die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege in der Zeit vom 20.05. bis 22.05.2015 veranstaltet, teilnehmen zu lassen. Bei der Antragsgegnerin wurde auf Initiative der Antragstellerin im Herbst 2013 ein Ausschuss für Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement gebildet. Die betroffenen Mitarbeiter D und C sind Mitglieder dieses Ausschusses. Der Antragsgegnerin entstehen bei dem anvisierten Seminar keine weiteren Kosten. Sie muss lediglich die Kosten für die Freistellung der Mitarbeiter D und C übernehmen.

Mit E-Mail vom 22.12.2014 beantragte die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin die Dienstbefreiung für die beiden Mitarbeiter C und D. In einem am 16.01.2015 zwischen den Beteiligten geführten Gespräch lehnte die Geschäftsführerin der Antragsgegnerin den Antrag der Antragstellerin ab. Nunmehr verfolgt die Antragstellerin mit ihrem Antrag vom 30.01.2015 ihr Begehren weiter.

Die Antragstellerin meint, ihr stünde ein Anspruch aus § 19 MVG Abs. 3 zu. Im Übrigen sei das Seminar bei der Berufsgenossenschaft BGW sehr günstig, da die BGW nicht nur die Reisekosten sondern auch die Kosten für das Seminar jeweils in voller Höhe übernimmt. Im Übrigen seien diese Angebote sehr begehrt, so dass nicht rechtzeitiger Buchung die Plätze früh ausgebucht seien. Schließlich würde die BGW auch nur 2 Personen pro Einrichtung akzeptieren. Die Mitarbeitervertretung beabsichtige jedes Mitglied des Gesundheitsausschusses durch Fortbildungen bzgl. des betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Fragen speziell zu schulen.

Sie beantragt daher,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, die beiden Mitarbeiter Frau C und Herrn D in der Zeit vom 20.05.2015 bis zum 22.05.2015 für die

Teilnahme an der Schulung der BGW in Dresden von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen.

Darüber hinaus möge festgestellt werden, dass für den Mitarbeiter Schröder die Teilnahme an der Veranstaltung als Arbeitszeit gilt.

Der Mitarbeiter D arbeitet überwiegend am Wochenende.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Sie meint zu der entsprechenden Schulungsveranstaltung könne nur 1 Mitglied der Mitarbeitervertretung entsandt werden. Die betroffenen Mitarbeiterin Frau C sei Krankenschwester und die geplanten Dienste seien daher durch andere Pflegefachkräfte zu ersetzen, was aufgrund einer angespannten Arbeitssituation nur schwer möglich sei. Auch Herr D, der als Pflegehelfer beschäftigt sei, müsse durch einen anderen Mitarbeiter ersetzt werden.

Auf das weitere Vorbringen der Beteiligten in ihren jeweiligen Schriftsätzen wird Bezug genommen.

II

Der zulässige Antrag ist wie aus dem Tenor ersichtlich begründet.

Der Antragstellerin steht ein recht auf Freistellung der beiden Mitarbeiter gem. § 19 Abs. 3 MVG.EKD zu. Danach ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnissen vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der

Bezüge oder des Erholungsurlaubes bis zur Dauer von insgesamt 4 Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Diese Voraussetzungen liegen bei der begehrten Schulung vor. Auch dieses ist zwischen den Beteiligten unstreitig.

Streit besteht lediglich dahingehend, ob die Antragstellerin berechtigt ist 2 Mitglieder zu der Schulung nach Dresden zu senden. Gem. § 19 Abs. 3 letzter Satz ist die Dienststellenleitung berechtigt die Arbeitsbefreiung zu versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausrei-

chend berücksichtigt worden sind. Offenbar meint die Antragsgegnerin dass solche Notwendigkeiten darin bestehen, dass die betroffenen Mitarbeiter nicht ersetzt werden können. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass zum einen die Antragstellerin bereits im Dezember 2014 den entsprechenden Antrag gestellt hat. Insofern hatte die Antragsgegnerin ausreichend Zeit für einen entsprechenden Ersatz zu sorgen.

Darüber hinaus ist die Dienstbefreiung von 2 Mitarbeitern bei einer neunköpfigen Mitarbeitervertretung nicht derartig gravierend, dass ein entsprechender Ausgleich der Antragsgegnerseite nicht zu zumuten ist. Die Antragsgegnerseite müsste auch im Falle einer Erkrankung der betroffenen Mitarbeiter für einen ausreichenden Ersatz sorgen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Patientenversorgung ernsthaft gefährdet wird, wenn 2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung aus dem Pflegebereich bzw. aus dem Bereich der Krankenschwester für die Dauer von lediglich 2 Tagen ihren Dienststellenleitung nicht verrichten können. ZU berücksichtigen ist auch, dass die Mitarbeitervertretung ein entsprechendes Ermessen ausüben darf bzw. kann. Das hier die Antragstellerin ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt haben könnte, wird weder von der Antragsgegnerseite vorgetragen noch ist eine solche ermessenfehlerhafte Entscheidung ersichtlich.

Die Gründe die die Antragstellerseite vorträgt sind auch nachvollziehbar. Alle beiden Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind Mitglieder des gewählten Gesundheitsausschusses. Das Thema des Seminars lautet: "Analyse der betrieblichen Gesundheitssituation – Instrumente und Diagnoseverfahren". Dieses Thema ist durchaus geeignet das Wissen der betroffenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung C und D zu vertiefen. Eine solche Veranstaltung ist gerade auch deshalb erforderlich, weil beide Mitglieder des gebildeten Gesundheitsausschusses sind.

Aus alledem folgt, dass dem Antrag so wie entschieden stattzugeben war.

Ein Anspruch auf Feststellung, dass die Zeit während des Seminars für den Mitarbeiter D als Arbeitszeit dient, ist nicht ersichtlich. Insbesondere ergibt sich aus dem Vortrag der Antragsgegnerseite nicht, dass diese nicht bereit ist diese Arbeitszeit dem Mitglied Schröder zu vergüten. Unabhängig von der Frage, wann das Mitglied der Mitarbeitervertretung üblicherweise arbeitet, ist diese Zeit während des Seminars eindeutig als Arbeitszeit einzustufen und daher zu vergüten. Mangels Feststellungsinteresse war daher der Antrag zurück zuweisen.

III

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist das Rechtsmittel der Beschwerde nach näherer Maßgabe des § 63 MVG.EKG gegeben. Die Beschwerde ist beim Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover schriftlich einzulegen und zu begründen. Die Frist zur Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat seit Zustellung des Beschlusses. Die Frist zur Begründung der Beschwerde beträgt zwei Monate seit Zustellung dieses Beschlusses. Die Beschwerde und die Beschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt oder von einem Vertreter einer Arbeitgebervereinigung bzw. einer Arbeitnehmervereinigung oder von einem Vertreter einer Gewerkschaft unterzeichnet sein. Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof der EKD.

Berlin, 27.03.2015

Thomas