

Schieds- und Schlichtungsstelle

I-25/15

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

der Mitarbeitervertretung A

Antragstellerin,

gegen

die Dienststellenleitung B

Antragsgegnerin,

hat die Schiedsstelle durch Frau Thomas als Vorsitzende sowie Frau Spiekermann und Herrn Dr. Manterfeld als Beisitzerinnen aufgrund der mündlichen Verhandlung am 22.05.2015

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

Es wird festgestellt, dass die Anweisung der Antragsgegnerin vom 29.01.2015 (Anl. 1 des Antrages) nichtig ist.

G r ü n d e:

I

Die Antragstellerin ist die bei der Antragsgegnerin gewählte Mitarbeitervertretung. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Antragsgegnerin berechtigt ist, der Antragstellerin die Anweisung zu erteilen, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretung nur dann von ihrem Dienst befreit werden können, wenn sie mindestens 4 Wochen vorher die gewünschte Dienstbefreiung bei der Antragsgegnerin angemeldet haben. Bei der Antragsgegnerin werden im Durchschnitt zwischen 320 und 370 Mitarbeiter beschäftigt. 9 Mitarbeitervertreter wurden von den Dienstnehmern bei der letzten Wahl gewählt. Hiervon sind 2 Mitarbeitervertreter freigestellt die jeweils eine halbe Stelle innehaben.

Nachdem sich in der Vergangenheit mehrere kurzfristige Anträge auf Dienstbefreiungen von Seiten der Mitarbeitervertreter der Antragstellerin ergeben hatten, versandte der Geschäftsführer der Antragsgegnerin am 29.01.2015 folgende E-Mail an die Antragstellerin:

Liebe Mitarbeitervertreterinnen, wiederholt haben sie Anträge auf Dienstbefreiungen (Ausschüsse, Tagungen) mit nur wenigen Tagen Frist gestellt. Mit einem geordneten Arbeitsablauf in der Einsatzleitung und einer verantwortbaren Tourenplanung ist dies nicht zu vereinbaren. Deshalb haben wir die Pflegedienstleitungen angewiesen, künftig Dienstbefreiungen unter 2 Bedingungen zu genehmigen:

1. Dienstbefreiungen sind mindestens 2 Wochen vorher anzumelden und
2. Dienstbefreiungen sind auch dann nur zu genehmigen, wenn dienstliche Belange unzumutbar beeinträchtigt sind.

Nachdem die Vorsitzende der Antragstellerin, mehrmals versucht hatte die Angelegenheit unter Nennung ihrer Rechtsauffassung mit der Antragsgegnerin zu klären, erfolgte am 20.03.2015 eine Aussprache i.S.d. § 33 MVG.EKD. Am Ende dieses Gespräches verwies der Geschäftsführer der Antragsgegnerin darauf, dass er bei seiner Anweisung vom 29.01.2015 bleibt.

Die Antragstellerin ist sinngemäß der Auffassung, dass die Anweisung von der Antragsgegnerin vom 29.01.2015 diese in ihrer Tätigkeit behindere.

Sie beantragt daher,

festzustellen, dass die Anweisung der Antragsgegnerin vom 29.01.2015 (Anl. 1 des Antrages) nichtig ist.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie vertritt die Auffassung dass die 9 köpfige Mitarbeitervertretung in einem 2wöchigen Rhythmus in der Regel an 8 Stunden, teilweise auch länger, tagen würde. Im Januar hätten sich die Anträge auf Dienstbefreiungen, auch für die nicht freigestellten Mitglieder der Mitarbeitervertretung, gehäuft. So habe die Dienststellenleitung am 21.01.2015 einen Antrag auf Dienstbefreiung für Herrn C für Dienstag, den 27.01.2015, ferner einen Antrag vom 26.01.2015 hinsichtlich des Mitgliedes Herrn D für eine MAV-Sitzung am 28.01.2015 erhalten. Ebenfalls habe die Antragsgegnerin am 26.01.2015 eine weitere Mail für die Mitarbeitervertreterin E erhalten. Mit dieser Mail sollte eine Dienstbefreiung für den 04.02.2015 erfolgen. Schließlich habe die Antragsgegnerin am 26.01.2015 eine dritte Mail erhalten. Mit dieser E-Mail wurde für den Mitarbeitervertreter F für den 29.01.2015 eine Dienstbefreiung angekündigt. Darüber hinaus habe die Antragsgegnerin am 06.03.2015 und am 23.03.2015 weitere Dienstbefreiungen angezeigt erhalten.

Durch diese kurzfristigen Freistellungsbegehren habe es betriebsorganisatorische Probleme gegeben, so dass sich die Antragsgegnerin sinngemäß veranlasst sah, die Dienstbefreiungen unter zwei Bedingungen zu genehmigen. Dienstbefreiungen seien danach mindestens 4 Wochen vorher anzumelden. Ferner dürfen dienstliche Belange nicht unzumutbar beeinträchtigt werden.

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

II

Der zulässige Antrag ist begründet.

Die Anweisung des Geschäftsführers der Antragsgegnerin vom 29.01.2015 ist nichtig i. S. d. § 134 BGB. Danach ist ein Rechtsgeschäft das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, nichtig. § 19 MVG EKD stellt ein solches gesetzliches Verbot dar. Unter den Begriff des Rechtsgeschäfts i.S.d. § 134 BGB fällt jedes Rechtsgeschäft mithin auch einseitige Anordnungen. Die Anordnung der Antragsgegnerin vom 29.01.2015 verstößt gegen § 19 MVG.EKD, und damit gegen ein gesetzliches Verbot. Die Mitarbeitervertretung darf nach § 19 MVG EKD weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

Eine solche Benachteiligung liegt jedoch durch die Anordnung der Geschäftsführung vom 29.01.2015 vor.

Unter einer Behinderung ist jede objektive auch unbeabsichtigte Behinderung zu verstehen, die die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung einschränkt. (vgl. Fey/Rehren, MVG.EKD Praxiskommentar, 39. Auflage, zu § 19 Rdnr. 2b).

Durch die Anordnung der Antragsgegnerin mindestens 4 Wochen vorher die beabsichtigte Dienstbefreiung "genehmigen" zu lassen, versucht die Antragsgegnerin in die Rechte der Antragstellerin, die ihr durch § 19 MVG.EKD garantiert sind, einzugreifen. Es wird zwar nicht übersehen, dass grundsätzlich die Mitarbeitervertretung ein pflichtgemäßes Ermessen auszuüben hat. Dabei soll die Mitarbeitervertretung Störungen des Arbeitsablaufes vermeiden. Insbesondere soll der Betriebsfrieden nicht gestört werden.

Dass die Antragstellerin dies in der Vergangenheit getan hätte, bzw. mit ihren in den diversen Emails mitgeteilten Dienstbefreiungen beabsichtigt hat, hat die Antragsgegnerin nicht ausreichend dargelegt. Insbesondere ist nicht erkennbar, worin die erheblichen Betriebsstörungen gelegen haben sollen.

Grundsätzlich richtet sich die Dienstbefreiung der Mitarbeitervertretung nach dem Umfang der Aufgaben. Im Hinblick auf die Anzahl der Mitarbeiter und den entsprechenden gewählten Mitarbeitervertretern ist davon auszugehen, dass kurzfristig anberaumte Termine, sowie geschehen, eine Dienstbefreiung der Mitarbeitervertreter erforderlich machten.

Auch wurde in der mündlichen Verhandlung am 22.05.2015 deutlich, dass aufgrund eines neu gegründeten Wirtschaftsausschusses Teilnahmen kurzfristig erforderlich geworden sind. Im Übrigen irrt die Antragsgegnerin wenn sie meint, dass die Dienstbefreiung i.S.v. § 19 MVG.EKD von dem Dienstgeber genehmigt werden müssten. Richtig ist vielmehr, dass die Mitarbeitervertreter ihre Dienstbefreiungen lediglich anzeigen müssen.

Aus alledem folgt, dass die Anordnung vom 29.01.2015 gegen § 19 Abs. 1 MVG.EKD verstoßen hat und damit nichtig i.S.d. § 134 BGB war.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist das Rechtsmittel der Beschwerde nach näherer Maßgabe des § 63 MVG.EKG gegeben. Die Beschwerde ist beim Kirchengerichtshof 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 Kirchengerichtshof der EKD.

Berlin, 22. Mai 2015

gez. Thomas
Vorsitzende Kammer I