

Kirchengericht:	Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	29.09.2009
Aktenzeichen:	2 M 49/09
Rechtsgrundlagen:	§§ 41 Abs. 1 Buchstabe b MVG.EKD; 7 Abs. 2 AVR.Diakonie.EKD
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

§ 7 Abs. 2 AVR.Diakonie.EKD hindert die Umsetzung eines Mitarbeitenden nicht, wenn dieser nur einen geringfügig längeren Anfahrtsweg hinnehmen muss, ansonsten aber erhebliche betriebliche Gründe für eine Umsetzung sprechen.

Tenor:

Es wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Umsetzung des Mitarbeiters xxx nicht vorliegt.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Umsetzung eines Mitarbeiters.

Der Mitarbeiter xxx ist seit dem 01.10.1990 als pädagogischer Mitarbeiter in Erziehungsdienst bei der Antragstellerin beschäftigt. Er war zunächst in einer Jugendhilfeeinrichtung yyy tätig und wird seit dem 01.10.1998 in einer Wohngruppe in xxx eingesetzt. Dort werden zurzeit nur Mädchen betreut. Der Stellenanteil von Herrn xxx beträgt 80 %. Herr xxx wohnt in xxx etwa 8 km von xxx entfernt.

Mit Schreiben vom 17.03.2009 bat die Dienststellenleitung die Antragsgegnerin als zuständige Mitarbeitervertretung um Zustimmung zu einer Umsetzung von Herrn Xxx. Dieser sollte in den Bereich Inobhutnahme nach xxx umgesetzt werden. Dieser Beschäftigungsort ist 25,5 km vom Wohnort xxx entfernt. Als Grund für die Maßnahme wurde von der Dienststellenleitung folgendes schriftlich angegeben:

Die Versetzung im Rahmen des Direktionsrechtes wird notwendig, weil in der WG xxx dringend eine weitere weibliche Mitarbeiterin beschäftigt werden muss, es werden dort nur Mädchen betreut. Weiterhin ist der Krankenstand in der Gruppe so hoch, dass ein ordnungsgemäßer Dienstablauf des Öfteren nicht gewährleistet ist. Herr Xxx ist der Mitarbeiter mit der höchsten Krankheitsrate, hier ist eine Durchmischung dringend notwendig. Herrn Xxx wurde diese Versetzung am 17.03.2009 mündlich von Herrn xxx in Anwesen-

heit von Herrn xxx und Frau xxx (diese nahm auf Wunsch von Herrn Xxx am Gespräch teil) mitgeteilt. Herr Xxx ist mit der Versetzung nicht einverstanden, eine Begründung hat er nicht abgegeben.

Die Mitarbeitervertretung bat am 24.03.2009 um mündliche Erörterung. Ein Erörterungsgespräch fand am 31.03.2009 statt, ohne dass ein einvernehmliches Ergebnis erreicht werden konnte. Die Dienststellenleitung beendete mit Schreiben vom 27.04.2009 die Erörterung und leitete am 06.05.2009 das vorliegende Schlichtungsverfahren ein. In ihrem Schlichtungsantrag verweist die Dienststellenleitung auf den überdurchschnittlichen Krankenstand in der Wohngruppe xxx, welcher einen ordnungsgemäßen Dienstablauf stark gefährde. Durch die Umsetzung von Herrn Xxx erhoffe man sich eine kontinuierlichere Betreuung der Jugendlichen. Häufigere oder längere Ausfallzeiten, wie sie bei Herrn Xxx zu verzeichnen gewesen seien, würden sich im Bereich Inobhutnahme wegen der größeren Personalstärke besser verkraften lassen. Die Umsetzung werde durch einen Stellentausch mit einer Mitarbeiterin, die derzeit in Freudenberg tätig ist, erleichtert.

Seitens der Dienststellenleitung wird beantragt,

festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach §§ 41, 42 f MVG nicht vorliegt.

Seitens der Mitarbeitervertretung wird um Zurückweisung des Antrags gebeten.

Sie verweist darauf, dass die geplante Umsetzung wegen des längeren Anfahrtsweges zu erheblichen Nachteilen für Herrn Xxx führe. Die von der Dienststellenleitung angeführte Krankheitsanfälligkeit in der Wohngruppe xxx sei als Umsetzungsgrund nicht hinreichend nachvollziehbar. Auch könne nicht nachvollzogen werden, welche personellen Alternativen bestanden hätten. Insbesondere könne nicht überprüft werden, ob eine andere personelle Auswahl zu einem weniger belastenden Ergebnis geführt hätte.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf die eingereichten Schriftsätze und deren Anlagen Bezug genommen.

II.

1. Die Zulässigkeit des Schlichtungsverfahrens ergibt sich aus § 61 Abs. 1 i. V. m. § 42 Buchst. f MVG.EKD. Die nach § 38 Abs. 4 MVG.EKD einzuhaltende Schlichtungsfrist ist eingehalten.
2. Der Schlichtungsantrag ist hinreichend bestimmt, weil sich aus dessen Begründung und der beigelegten Anlage eindeutig ergibt, dass es um die Umsetzung des Mitarbeiters Xxx von der Wohngruppe xxx in den Bereich der Inobhutnahme in xxx geht.
3. Der Schlichtungsantrag ist begründet, denn die Mitarbeitervertretung hat keine Gründe im Sinne von § 41 MVG.EKD, die die Verweigerung ihrer Zustimmung zur Umsetzung des Mitarbeiters Xxx rechtfertigen. Insbesondere verstößt die geplante Maßnahme nicht gegen eine Rechtsvorschrift oder Vertragsbestimmung.

Soweit von der Mitarbeitervertretung vorgetragen wird, dass mit Herrn Xxx eine Tätigkeit in zzz abschließend vereinbart worden sei, fehlt es an näheren Angaben. Eine gültige schriftliche Vereinbarung diesen Inhalts ist offensichtlich nicht abgeschlossen worden. § 7 der bei der Antragstellerin angewandten AVR Diakonie EKD lässt die geplante Umsetzung ausdrücklich zu, wenn hierfür dienstliche oder betriebliche Gründe vorliegen.

Solche dienstlichen Gründe sind von der Antragstellerin hinreichend dargetan worden. Zum einen geht es darum, dass die bei Herrn Xxx aufgetretenen wiederholten und längeren Krankheitszeiten eine kontinuierliche Betreuung in der Wohngruppe xxx erschwert haben. Die Hoffnung der Antragstellerin, dass die Ausfallzeiten von Herrn Xxx in der größeren Gruppe in yyy weniger Schwierigkeiten mit sich bringt, ist nachvollziehbar.

Zum anderen wurden darauf hingewiesen, dass die rein weibliche Wohngruppe in xxx sinnvollerweise von mehr weiblichen Mitarbeiterinnen betreut wird. Auch dies ist ein nachvollziehbarer Grund für den geplanten Stellentausch, der mit der Umsetzung von Herrn Xxx einher geht.

Nach § 7 Abs.2 AVR Diakonie EKD ist bei geplanten Umsetzungen auf persönliche Gründe des Betroffenen ausdrücklich Rücksicht zu nehmen. Abgesehen von dem Umstand, dass die Anfahrzeit für Herrn Xxx nach einer Umsetzung um einiges länger ist, sind aber solche persönlichen Gründe nicht bekannt geworden. Herr Xxx selbst hat solche Gründe bei der von der Dienststellenleitung vorgenommen Anhörung (§ 7 Abs. 1 letzter Satz AVR) offensichtlich nicht genannt. Auch bei dem Erörterungsgespräch mit der Mitarbeitervertretung sind sie nicht zur Sprache gekommen.

Allein der längere Anfahrtsweg macht die Maßnahme nicht unzumutbar. Dabei muss auch richtig gesehen werden, dass er zu Beginn seiner Beschäftigung schon einmal einige Jahre in yyy eingesetzt war.

Soweit von der Mitarbeitervertretung gerügt wird, dass von der Dienststellenleitung keine alternativen Lösungen ins Spiel gebracht worden seien, besagt dies nicht, dass solche Überlegungen nicht stattgefunden haben. Der Umstand, dass Alternativlösungen gegenüber der Mitarbeitervertretung nicht präsentiert wurden, offenbar weil sich brauchbare Alternativen für die Dienststellenleitung nicht anboten, macht das Vorgehen nicht rechtswidrig. Die Mitarbeitervertretung selbst hat im vorliegenden Verfahren keine Alternativlösung zur Besserung der Situation in der Wohngruppe xxx vorgeschlagen.

Im Hinblick auf die vorhandenen dienstlichen Belange kann nach Auffassung der Schlichtungsstelle von einer ungerechtfertigten Benachteiligung des betroffenen Mitarbeiters nicht gesprochen werden (§ 41 Abs. 1 Buchst. b MVG.EKD). Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Umsetzung von Herrn Xxx war nach alledem zu ersetzen.

