

Kirchengericht:	Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	31.01.2012
Aktenzeichen:	2 M 92/11
Rechtsgrundlagen:	§§ 17, 33 MVG.EKD
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

Das Kontaktieren staatlicher Stellen wegen angeblicher Missstände in der Dienststelle durch die Mitarbeitervertretung hinter dem Rücken der Dienststellenleitung rechtfertigt in der Regel nicht die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs.

Tenor:

Der auf Auflösung der Mitarbeitervertretung gerichtete Schlichtungsantrag wird zurückgewiesen. Auf den Hilfsantrag der Dienststellenleitung wird festgestellt, dass die Mitarbeitervertretung den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt, wenn sie die Dienststellenleitung – ohne Versuch einer innerbetrieblichen Klärung – wie geschehen am 05.10.2010 wegen angeblicher Arbeitszeitverstöße bei der Bezirksregierung anzeigt.

Gründe:

I.

1. Die Dienststellenleitung betreibt durch den vorliegenden Schlichtungsantrag die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen grober Pflichtverletzung. Hilfsweise will sie festgestellt wissen, dass die Mitarbeitervertretung den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt.

Die Einrichtung XXX ist eine Senioren Altenwohn- und Pflegeeinrichtung mit 256 Plätzen. Die im April 2010 gewählte Mitarbeitervertretung hat 7 Mitglieder. Im Jahr 2010 bestanden zwischen Heimleitung und Mitarbeitervertretung Kommunikationsprobleme und Differenzen bei der Dienstplangestaltung, in die verschiedentlich auch der Regionalgeschäftsführer der Dienststelle, Herr xxx, vermittelnd eingeschaltet war.

Im September 2010 wandte sich die Mitarbeitervertretung durch ihren zweiten Vorsitzenden, Herrn xxx, an das Amt für betrieblichen Arbeitsschutz bei der Bezirksregierung und erbat Hilfestellung bzw. Informationen bzgl. Verstößen gegen gesetzliche und tarifliche Arbeitszeitregelungen. Am 05.10.2010 sandte er an die Bezirksregierung eine E-Mail folgenden Inhalts:

„Unsere Mitarbeitervertretung ist nach Ihren Ausführungen zu dem Beschluss gekommen, Sie um Hilfe zu bitten. Wir sehen einen Verstoß gegen geltendes Recht unter anderem bei der Dienstplangestaltung und würden dies gerne zur Anzeige bringen.“

Mit weiterer E-Mail vom 25.10.2010 wurden angebliche Fälle der Nichteinhaltung von Ruhezeiten und der übermäßigen Beanspruchung von Nachtwachen gerügt. Von diesen Vorstößen der Mitarbeitervertretung wusste die Dienststellenleitung nichts. Die E-Mail-Anzeige vom 05.10.2010 trägt den Vermerk „vertraulich“.

Aufgrund der Vorstöße der Mitarbeitervertretung fand am 10.11.2010 gemeinsam mit der Heimaufsicht des AAA eine ganztägige Überprüfung der Einrichtung statt. Im Aktenvermerk der Bezirksregierung vom 11.11.2010 ist festgehalten, dass Ruhezeiten teilweise nicht eingehalten wurden, wenn die Beschäftigten ihre Dienste untereinander getauscht hatten. Entgegen der Mitteilung der Mitarbeitervertretung, dass teilweise 30 Nachtdienste hintereinander geleistet worden seien, habe man nur maximal 8 Nachtdienste in Folge feststellen können. Die beteiligte Heimaufsicht des AAA stellte als Ergebnis ihrer Überprüfung fest, dass die Fachkraftquote erfüllt sei und der Gesamtpersonalbedarf den tatsächlichen Gegebenheiten entspreche.

Am 01.07.2011 ging bei der Bezirksregierung ein an den MDK gerichtetes anonymes Schreiben ein, in welchem die angeblich schlechte Versorgungssituation und die mangelhafte personelle Situation angeprangert wurden. Daraufhin fand am 20.07.2011 durch die Heimaufsicht des AAA eine weitere Überprüfung statt, ohne dass Mängel in der Fachkraftquote und im Gesamtpersonalbedarf festgestellt wurden. Weitere anonyme Schreiben gingen dem stellvertretenden Vorsitzenden der Dienststelle und dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen zu. Auch hier wurde die angeblich schlechte Versorgungssituation und mangelhafte Personalführung thematisiert. Die Dienststellenleitung erstattete daraufhin Strafanzeige. Sie vermute, dass die anonymen Schreiben aus der Mitarbeiterschaft stammen.

Am 08.11.2011 fand zwischen den Beteiligten unter Mitwirkung von Herrn xxx ein Gespräch statt, bei dem die in der Vergangenheit erfolgten Anzeigen insbesondere die anonymen Schreiben Diskussionsgegenstand waren. Die Mitarbeitervertretung bestritt die Beteiligung an den anonymen Schreiben. Sie verschwieg jedoch, dass die Überprüfung der Einrichtung vom 10.11.2010 auf ihre Initiative hin erfolgt war. Der Dienststellenleitung wurde dies jedoch nach gewährter Akteneinsicht durch die Bezirksregierung am 15.11.2011 offenbar. Sie fühlt sich nunmehr von der Mitarbeitervertretung belogen und leitete am 25.11.2011 das vorliegende Schlichtungsverfahren ein.

Sie ist der Auffassung, dass die Mitarbeitervertretung den in den § 33 MVG.EKD normierten Grundsatz der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit in grober Weise verletzt habe, indem sie sich hinter ihrem Rücken und ohne eine in-

nerbetriebliche Klärung herbeizuführen, an die Bezirksregierung gewandt habe, um dort angeblich schwerwiegende Mängel anzuzeigen und eine Überprüfung zu veranlassen, welche letztlich – im Sinne der Anzeige – ergebnislos verlaufen sei. Weiterhin sei der Mitarbeitervertretung vorzuwerfen, dass sie bei dem gemeinsamen Gespräch am 08.11.2011, bei dem es um die Anzeigen und anonymen Schreiben gegangen sei, ihre Mitwirkung abgestritten habe, obwohl sie es gewesen sei, die die Anzeigen und Überprüfung im Herbst 2010 initiiert habe. Diese groben Pflichtverstöße rechtfertigten den Auflösungsantrag nach § 17 MVG.EKD.

Die Dienststellenleitung beantragt, die Mitarbeitervertretung wegen grober Verletzung der Pflichten, die sich aus dem MVG.EKD ergeben, nach § 17 MVG aufzulösen, hilfsweise festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 33 Abs. 1 MVG verletzt, wenn sie die Dienststellenleitung – ohne den Versuch einer innerbetrieblichen Klärung vorzunehmen – bei der Bezirksregierung mit E-Mail vom 05.10.2010 wegen angeblicher Arbeitszeitverstöße anzeigt.

Die Mitarbeitervertretung bittet um Zurückweisung des Schlichtungsantrags.

Sie meint, dass ihr Hilfeersuchen bei der Bezirksregierung im Oktober 2010 gerechtfertigt gewesen sei, weil es ihr trotz wiederholter innerbetrieblichen Klärungs- und Abhilfeversuche nicht gelungen sei, die wiederholten Arbeitszeitverstöße und Personalprobleme zu beseitigen. Die interne Überprüfung sei deshalb als legitimer erfolgversprechender Ausweg erschienen. Wie der Prüfungsvermerk der Bezirksregierung vom 11.11.2010 zeige, seien bei der Überprüfung durchaus auch noch Mängel festgestellt worden. Falsch sei die Behauptung, dass man bei der Bezirksregierung auf Wahrung der Anonymität gedrungen habe.

Nach wie vor sei es auch richtig, dass die Mitarbeitervertretung mit den im Sommer 2011 aufgetauchten anonymen Schreiben, die Missstände in der Einrichtung anprangerten, nicht zu tun gehabt habe. Deshalb sei auch der Vorwurf der Unwahrhaftigkeit bezüglich des Verhaltens bei der gemeinsamen Besprechung vom 08.11.2011 unrichtig. Bei diesem Gespräch sei seitens der Dienststellenleitung nicht danach gefragt worden, ob sie, die Mitarbeitervertretung, die Überprüfung vom 10.11.2010 initiiert habe.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf die eingereichten Schriftsätze und deren Anlagen sowie auf die zu Protokoll genommenen Erklärungen Bezug genommen.

II.

1. Der Schlichtungsantrag ist gemäß § 60 Abs. 1 in Verbindung mit § 17 MVG.EKD zulässig. Gleiches gilt für den Hilfsantrag, der den Verstoß gegen § 33 Abs. 1 MVG.EKD zum Gegenstand hat.

Die Anrufungsfrist des § 61 Abs. 1 MVG.EKD ist gewahrt, da von der Dienststellenleitung unwidersprochen vorgetragen wurde, dass sie erst durch das Schreiben der Heimaufsicht des Kreises vom 19.10.2011 und der anschließenden Recherche bei der Bezirksregierung von den Vorstößen der Mitarbeitervertretung im Herbst 2010 erfahren habe.

2. Der von der Dienststellenleitung gestellte Auflösungsantrag ist jedoch unbegründet. Der Mitarbeitervertretung kann ein **grober** Missbrauch von Befugnissen oder eine **grobe** Verletzung von Pflichten, die sich aus dem MVG.EKD ergeben, nicht vorgeworfen werden.

Was die Kontaktierung der Bezirksregierung und die anschließende Anzeige dort angeht, muss der Mitarbeitervertretung zugute gehalten werden, dass sie Missstände beseitigen wollte, was nach ihrem eigenem Empfinden bei den bisherigen Verhandlungen mit der Dienststellenleitung nicht gelungen war. Zwar ergaben sich aus der nachfolgenden Überprüfung des Amtes für betrieblichen Arbeitsschutz bei der Bezirksregierung und der Heimaufsicht des AAA am 10.11.2010 keineswegs so schwerwiegende Mängel, wie sie offenbar die beiden amtlichen Stellen aus der Anzeige vom 05.10.2010 entnommen haben. Der Mitarbeitervertretung kann aber mangels konkreter Darstellung der Dienststellenleitung nicht vorgeworfen werden, dass sie bewusst falsche Angaben über Mängelzustände in der Einrichtung gemacht hat, um diese gegenüber amtlichen Stellen in ein schlechtes Licht zu setzen.

Berechtigt ist allerdings der Vorwurf, dass die Mitarbeitervertretung zwar nicht anonym aber hinter dem Rücken der Dienststellenleitung externe Stellen kontaktierte, ohne den im MVG vorgesehenen Weg nach § 33 Abs. 3 MVG.EKD zu gehen und nötigenfalls in konkreten Fragen die Schlichtungsstelle anzurufen. Durch diese Vorgehensweise wurde die Einrichtung, obwohl sich bei der Überprüfung keine schwerwiegenden Mängel zeigten, bei den kontaktierten amtlichen Stellen unnötigerweise in ein schlechtes Licht gestellt. Hierin sieht die Schlichtungsstelle einen erheblichen Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD, der wie geschehen, die Feststellung gemäß dem Hilfsantrag der Dienststellenleitung rechtfertigt. Dieser Pflichtverstoß wird von der Schlichtungsstelle jedoch nicht als derart grob angesehen, dass dies das Auflösungsverlangen der Dienststellenleitung rechtfertigen kann. Zwar ist die Mitarbeitervertretung in ihrem Bestreben, etwaige Mängel in der Einrichtung abzustellen, eindeutig zu weit gegangen. Es bleibt aber dabei, dass ihr Vorgehen von dem Bestreben getragen war, aus ihrer Sicht vorhandenen Missständen abzuhelfen. Der Vorwurf **grober** Pflichtverletzung ist von daher nicht gerechtfertigt.

3. Soweit die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorwirft, bei der gemeinsamen Sitzung vom 08.11.2011 sie angelogen zu haben, kann dies mangels präziser Angaben über den Gesprächsverlauf nicht nachvollzogen werden. Zwar mag es sein,

dass die Mitarbeitervertretung bei diesem Gespräch verschwiegen hat, dass sie hinter der Anzeige bei der Bezirksregierung vom 05.10.2010 und der anschließenden Überprüfung gestanden hatte. Auf der anderen Seite musste der Dienststellenleitung durch das Schreiben der Heimaufsicht des AAA vom 19.10.2011 bekannt gewesen sein, dass die Mitarbeitervertretung den Kontakt zur Bezirksregierung gesucht und um eine Überprüfung etwaiger Arbeitszeitverstöße gebeten hatte. Im Übrigen betraf das genannte Gespräch in erster Linie die bei verschiedenen Stellen zwischenzeitlich eingegangenen anonymen Schreiben. Eine Beteiligung hieran hat die Mitarbeitervertretung verneint, ohne dass die Dienststellenleitung das Gegenteil behaupten und erhärten konnte. Der Umstand, dass möglicherweise das MAV-Mitglied xxx im Alleingang dieses Schreiben verfasst hat, muss der Mitarbeitervertretung als Ganzes nicht unbedingt zugerechnet werden.

4. Der Hilfsantrag der Dienststellenleitung ist als Feststellungsantrag zulässig, weil die Dienststellenleitung aus den Vorkommnissen aus der Vergangenheit die Befürchtung haben muss, dass sie die Mitarbeitervertretung auch in Zukunft hinter ihrem Rücken an staatliche Institutionen wendet, ohne vorher den innerbetrieblichen Ausgleich zu suchen, wie dies § 33 Abs. 3 MVG.EKD vorsieht. Wie bereits ausgeführt, ist der Hilfsantrag der Dienststellenleitung auf Feststellung eines Verstoßes gegen den Grundsatz der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit begründet. Weitere Ausführungen hierzu bedarf es nach dem bereits oben gesagten nicht.

