

Schiedsstelle der
Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke
Braunschweig, Hannover, Oldenburg und Schaumburg-Lippe
Kammer Diakonisches Werk Hannovers

Az.: 1 VR MVG 71/08 entschieden am: 21.04.2009

Antragsteller,
zu 1 Mitarbeitervertretung, zu 2 Mitarbeitervertreter
Verfahrensbevollmächtigte zu 1. und 2.:
sowie

Antragsgegnerin,
Dienststellenleitung,
Verfahrensbevollmächtigte:

hat die 1. Kammer der Schiedsstelle des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. durch Herrn Bender als Vorsitzenden, Herrn Hauke und Frau Hilbig als Beisitzer in der mündlichen Verhandlung am 21.04.2009 beschlossen:

Es wird festgestellt, dass es sich bei den vom Beteiligten zu 2. am 27.02.2007 und 19.03.2007 durchgeführten Fahrten in die Einrichtungen des Antragsgegners um erforderliche Mitarbeitervertretungsarbeit gehandelt hat.

Im Übrigen werden die Anträge abgelehnt.
Die Kosten des Verfahrens einschließlich der notwendigen durch die Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten entstandenen Kosten trägt die Dienststellenleitung.

Gründe:
Die Beteiligten streiten über die Erforderlichkeit von im Einzelnen genannten Mitarbeitervertretungstätigkeiten des Mitarbeitervertreters und einen Vergütungsanspruch des Mitarbeitervertreters gegen die Dienststellenleitung. Außerdem wollen die Antragsteller festgestellt wissen, dass durch fünf im Jahr 2008 ausgesprochene Abmahnungen gegen den Mitarbeitervertreter die Mitarbeitervertretungstätigkeit der Mitarbeitervertretung behindert worden ist.

Die Einrichtungen leisten u.a. stationäre und ambulante Dienste der Jugendhilfe. Der am 14.08.1963 geborene Mitarbeitervertreter ist seit dem 01.11.1997 bei der Dienststellenleitung als Sozialpädagoge beschäftigt. Er ist stellvertretender Vorsitzender der gemeinsamen Mitarbeitervertretung und mit 23,5 Stunden wöchentlich für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung freigestellt. Die restlichen 15 Wochenarbeitsstunden ist er als Sozialpädagoge tätig.

Am 27.02. und 19.03.2007 suchte der Mitarbeitervertreter auf Beschluss der Mitarbeitervertretung die Teileinrichtungen auf, um die dort tätigen Mitarbeiter durch Aushändigung von Flugblättern der Mitarbeitervertretung über den Sachstand der in der Arbeitsrechtlichen Kommission geführten Entgeltverhandlungen zu informieren. Weil die Dienststellenleitung die Notwendigkeit dieser Tätigkeit des Mitarbeitervertreters als Mitarbeitervertretungstätigkeit bestritt und die Dienststellenleitung daher den Ver-

gütungsanspruch des Mitarbeitervertreters für diese Tätigkeiten sowie einen Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten in Frage stellte, kam es ab Mitte/Ende 2007 zu einer schriftlichen Auseinandersetzung zwischen der Mitarbeitervertretung und dem Mitarbeitervertreter einerseits und der Dienststellenleitung andererseits.

Die Dienststellenleitung mahnte den Mitarbeitervertreter am 30.01.2008 und 03.04.2008 wegen Verstoßes gegen eine Dienstanweisung hinsichtlich der Benutzung von Dienstwagen (anstelle des eigenen Kraftfahrzeugs) sowie der rechtzeitigen Einreichung von Reisekostenabrechnungen ab. Unter dem 27.11.2008 mahnte die Dienststellenleitung den Mitarbeitervertreter wegen Verstoßes gegen die Verpflichtung ab, sich bei Nichtteilnahme an Teamsitzungen rechtzeitig abzumelden. Am 28.11.2008 erging eine Abmahnung gegenüber dem Mitarbeitervertreter, weil er seine Betreuungspflicht gegenüber einem Jugendlichen anlässlich eines im Einzelnen genannten Ereignisses am 13./14.09.2008 verletzt habe. Schließlich mahnte die Dienststellenleitung den Mitarbeitervertreter unter dem 01.12.2008 ab, weil er den Ablauf einer Teamsitzung am 06.11.2008 durch sein Verhalten beeinträchtigt habe. Außerdem sprach die Dienststellenleitung unter dem 07.07.2008 eine „Ermahnung“ gegenüber dem Mitarbeitervertreter aus.

Gegen eine bereits unter dem 21.12.2006 erteilte Abmahnung sowie gegen die Abmahnungen vom 30.01.2008, 03.04.2008 und die Ermahnung vom 07.07.2008 wandte sich der Mitarbeitervertreter mit einer am 14.08.2008 beim Arbeitsgericht Hildesheim eingegangenen Klage und verlangte zudem die Erstattung von Fahrtkosten anlässlich von Fahrten in die Einrichtung der Dienststellenleitung zur Information der Mitarbeiter über Vergütungsverhandlungen. Das Arbeitsgericht Hildesheim verurteilte die Dienststellenleitung unter dem 05.02.2009, die mit Schreiben vom 30.01.2008 und 03.04.2008 erteilten Abmahnungen zurückzunehmen und aus der Personalakte des Mitarbeitervertreters zu entfernen. Im Übrigen wies das Gericht die Klage ab. Das Urteil ist nicht rechtskräftig.

Die Antragsteller hatten sich zuvor unter dem 05.12.2008 an die Schiedsstelle gewandt. Die Dienststellenleitung bestreite zu Unrecht, dass die Information der Mitarbeiter durch den Mitarbeitervertreter am 27.02. und 19.03.2007 im Rahmen der Mitarbeitervertretungstätigkeit des Mitarbeitervertreters durchgeführt worden seien. Daher sei die Dienststellenleitung verpflichtet, dem Mitarbeitervertreter die entstandenen Fahrtkosten zu vergüten. Auf Grund der Abmahnungen vom 30.01., 03.04., 27.11., 28.11. und 01. 12.2008 sei die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung durch die Dienststellenleitung behindert worden.

Die Antragsteller beantragen,

1. festzustellen, dass es sich bei den vom Mitarbeitervertreter am 27.02.2007 und 19.03.2007 durchgeführten Fahrten in die Einrichtungen des Antragsgegners um erforderliche Mitarbeitervertretungsarbeit gehandelt hat,
2. festzustellen, dass für die Zeit der Durchführung der Fahrten am 27.02.2007 und 19.03.2007 dem Mitarbeitervertreter ein Vergütungsanspruch gegen die Dienststellenleitung zusteht,
3. festzustellen, dass der Antragsgegner verpflichtet ist, dem Mitarbeitervertreter die entstandenen Fahrtkosten zu vergüten.
4. festzustellen, dass in dem Ausspruch der Abmahnungen vom 30.01.2008, 03.04.2008 sowie den Abmahnungen vom 27.11.2008, 28.11.2008 und

01.12.2008 eine Behinderung der Mitarbeitervertretung i.S. vom § 19 MVG-K zu sehen ist.

Die Dienststellenleitung beantragt,
den Antrag abzulehnen.

Sie betont nochmals, dass die beanstandeten Abmahnungen zu Recht ausgesprochen worden seien, weil der Mitarbeitervertreter als Arbeitnehmer erhebliche Pflichtverletzungen begangen habe.

Im Übrigen diene der Feststellungsantrag ausschließlich der Sicherung individualrechtlicher Positionen des Mitarbeitervertreters. Hierüber sei von der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit zu befinden. Das Gleiche gelte für den geltend gemachten Erstattungsanspruch hinsichtlich der Fahrtkosten.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf die Schiedsakte Bezug genommen.

Der Antrag zu 1. der Mitarbeitervertretung ist nach § 62 Nr. 19 MVG-K zulässig; die Anträge zu 2., 3. und 4. der Mitarbeitervertretung sind unzulässig. Die Anträge des Mitarbeitervertreters sind sämtlich unzulässig.

Für den Feststellungsantrag zu 1. der Mitarbeitervertretung besteht ein Feststellungsinteresse (§ 1 Abs. 1 VerfOSchSt i.V.m. §§ 80 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, § 256 Abs. 1 ZPO). Ist ein Antrag, wie hier, lediglich auf die Feststellung eines vergangenen Rechtsverhältnisses gerichtet, so besteht ein Interesse an alsbaldiger Feststellung des Rechtsverhältnisses nur, wenn sich hieraus Folgen für die Gegenwart oder für die Zukunft ergeben (BAG, Urteil vom 03.09.1997 – 5 AZR 534/96). Diese Voraussetzungen liegen für die zwischen den Beteiligten streitige Frage der Information der Mitarbeiter über Vergütungsverhandlungen vor. Die Beteiligten haben erkennbar zum Ausdruck gebracht, an ihren Rechtsauffassungen auch in der Zukunft festhalten zu wollen, d.h. dass die Mitarbeitervertretung beabsichtigt, auch in Zukunft die Mitarbeiter über Vergütungsverhandlungen in der am 27.02. und 19.03.2007 geschehenen Art und Weise zu informieren, während die Dienststellenleitung ihren Rechtsstandpunkt weiter vertritt, dass derartige Informationen durch die Mitarbeitervertretung unzulässig seien.

Der Antrag zu 1. der Mitarbeitervertretung ist auch begründet. Neben den im Einzelnen geregelten Aufgaben der Mitarbeitervertretung im Rahmen von Beteiligungsverfahren (§§ 38 ff. MVG-K) sieht die Regelung des § 36 Abs. 1 MVG-K über allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung vor, dass diese die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern hat (Satz 1). Darüber hinaus trifft die Mitarbeitervertretung nach Vorstellung des Kirchengesetzgebers eine Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle, und sie hat daher für eine Stärkung des Verständnisses des Auftrags der Kirche und der Diakonie sowie für eine gute Zusammenarbeit einzutreten. Das bedeutet, dass der Mitarbeitervertretung durch den Kirchengesetzgeber eine aktive Rolle bei der tatsächlichen Wahrnehmung der Aufgabenerledigung der Dienststelle sowie bei der Vermittlung des diakonischen und kirchlichen Auftrags eingeräumt ist.

Zudem verlangt der Kirchengesetzgeber von der jeweiligen Mitarbeitervertretung, dass sie im Hinblick auf die Erfüllung dieser Aufgaben für eine gute Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung eintritt. In welcher Weise die Mitarbeitervertretung diese

weite Aufgabenstellung in ihrer täglichen Arbeit umzusetzen hat, folgt aus der „Aufgabenbeschreibung“ in § 35 Abs. 2 MVG-K und insbesondere in § 35 Abs. 3 MVG-K. Hierbei handelt es sich indes nicht um eine abschließende Beschreibung; dies folgt aus der lediglich beispielhaften Aufzählung in § 35 Abs. 3 MVG-K. Maßgebend ist vielmehr insoweit, dass die Mitarbeitervertretung ihre Tätigkeit im Rahmen der in § 35 Abs. 1 MVG-K beschriebenen allgemeinen Aufgabenstellung ausübt.

Die Kammer hat keine Zweifel daran, dass die Information der Beschäftigten über den Stand von Vergütungsverhandlungen von der in § 36 MVG-K beschriebenen Aufgabenstellung der Mitarbeitervertretung umfasst ist. § 36 Abs. 1 S. 1 MVG-K verlangt von der Mitarbeitervertretung die Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter. Die Umstände und die Höhe der Vergütung sind zwar nicht allein maßgebend für die wirtschaftliche und soziale Situation der Mitarbeiter, sie wird indes hierdurch wesentlich bestimmt. Wenn auch die einzelne Mitarbeiterin und der einzelne Mitarbeiter nicht unmittelbar Einfluss auf das Zustandekommen von Vergütungsregeln nehmen können, weil diese Gegenstand von Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission sind, soweit die Beschäftigten nach § 1 Abs. 1 AVR-K betroffen sind, besteht gleichwohl ein Informationsbedarf der Beschäftigten, dem die jeweilige Mitarbeitervertretung nicht erst nach Abschluss der Vergütungsverhandlungen entsprechen darf, sondern bereits in jedem Stadium der Verhandlungen. Dies erleichtert sowohl das Verständnis für die dann getroffene Regelung als auch ihre Akzeptanz durch die Beschäftigten. Diese Form der Einbeziehung in Vergütungsverhandlungen durch rechtzeitige und umfassende Informationen hierüber und einen möglichen Meinungs-austausch sind wesentliche Voraussetzungen für eine verantwortungsvolle Aufgabenerfüllung durch die Beschäftigten und eine gute Zusammenarbeit sowohl zwischen den Beschäftigten als auch zwischen der Einrichtungsleitung und den in der Einrichtung Tätigen.

Dass der Mitarbeitervertreter die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen durfte, folgt aus § 29 Abs. 3 MVG-K.

Der Antrag zu 4 der Antragstellerin zu 1 ist unzulässig, weil ihm das oben beschriebene notwendige Feststellungsinteresse fehlt. Die Antragstellerin zu 1 verfolgt mit ihrem Antrag die Feststellung, dass die Dienststellenleitung ihre Tätigkeit aufgrund der fünf an den Mitarbeitervertreter gerichteten Abmahnungen behindert hat. Zwar ist nicht von vornherein auszuschließen, dass die genannten Abmahnungen als Behinderung i. S. des § 19 Abs. 1 MVG-K gewertet werden könnten, weil der Begriff der Behinderung jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung umfasst und ein Verschulden nicht erforderlich ist (vgl. BAG, Beschluss vom 12.11.1997 – 7 ABR 14/97; AP Nr. 27 zu § 23 BetrVG zu der inhaltlich gleichlautenden Regelung des § BetrVG); zudem hat das Arbeitsgericht Hildesheim die Dienststellenleitung verurteilt, die dem Mitarbeitervertreter unter dem 30.01. und 03.04.2008 erteilten Abmahnungen zurückzunehmen und aus der Personalakte des Mitarbeitervertreters zu entfernen; diese Abmahnungen, die die Mitarbeitervertretungstätigkeit des Mitarbeitervertreters betreffen sind demnach zu Unrecht erteilt worden.

Dies kann indes dahinstehen, weil ein Feststellungsinteresse in dem oben genannten Sinn nicht vorliegt. Voraussetzung für das Vorliegen eines derartigen Feststellungsinteresses ist seine „Zukunftgerichtetheit“, d. h., es muss Wiederholungsgefahr (vgl. insoweit zur inhaltlich gleichen Regelung des § 78 S. 1 BetrVG Kreuzt in GK-BetrVG,

§ 78 Rdnr. 32) bestehen. Es liegen hier keine tatsächlichen Anhaltspunkte dafür vor, dass das ein Verhalten des Mitarbeitervertreters in der hier von der Dienststellenleitung am 30. Januar und 3. April 2008 beanstandeten Art erneut Gegenstand einer Abmahnung werden würde, weil das Arbeitsgericht Hildesheim die Rechtswidrigkeit der Abmahnungen in seinem Urteil vom 5. Februar 2009 (a. a. O.) festgestellt hat. Die Abmahnungen vom 27. und 28. November sowie vom 1. Dezember 2008 betreffen keine Mitarbeitervertretungstätigkeit des Mitarbeitervertreters. Das bedeutet, dass die Mitarbeitervertretung mit ihrem Feststellungsbegehren insoweit lediglich eine gutachtliche Stellungnahme der Schiedsstelle über die Rechtmäßigkeit der Abmahnungen verfolgen würde. Eine derartige Stellungnahme ist indes von den Regelungen des MVG-K nicht vorgesehen.

Die Anträge zu 2. und 3. der Mitarbeitervertretung sowie die Anträge des Mitarbeitervertreters sind unzulässig, weil die Schiedsstelle nach § 62 MVG-K allein über Streitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Einrichtungsleitung entscheidet, soweit es sich um Streitigkeiten und kollektivrechtliche Regelungen handelt. Streitigkeiten um die Erstattung von Fahrtkosten sind indes individualrechtlicher Art und daher einer Entscheidung durch die Schiedsstelle nicht zugänglich.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 63 Abs. 8 MVG-K.