

Kirchengericht

für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Evangelische Landeskirche und Diakonie in Württemberg

1 AS 17/2018 D

Beschluss vom 29. November 2018

In der mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit mit den Beteiligten

1.

- Antragsteller -

2.

- Beteiligte Ziffer 2 -

hat das Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten Evangelische Landeskirche und Diakonie in Württemberg, Erste Kammer, durch den Vorsitzenden Richter am Kirchengericht, Herrn Ernst Amann-Schindler, und die Beisitzenden Richter Frau Hannelore Zinßer und Herr Thilo Bachmann auf die Anhörung der Beteiligten im Kammertermin vom 29. November 2018 **beschlossen:**

Der Antrag wird abgewiesen.

Gründe:

I.

Mit dem vorliegenden, am 24. Juli 2018 beim Kirchengenicht eingegangenen Antrag begehrt der Antragsteller die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umsetzung von

Frau ist als Diplom-Sozialpädagogin mit VDR anerkannter Zusatzausbildung „Sucht“ beim Antragsteller seit beschäftigt.

Seit ist sie in der Einrichtung beschäftigt. Zuvor war sie in in der Einrichtung tätig, die im geschlossen wurde. ist die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Für die MAV-Tätigkeit ist sie derzeit mit 50 % von der Arbeit freigestellt.

Mit Unterrichtung vom 4. Juni 2018 beantragte der Antragsteller die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu der Umsetzung von auf die Stelle „Therapeutischer Fachdienst Sucht“ nach als Diplom-Sozialpädagogin mit VDR anerkannter Zusatzausbildung „Sucht“ und erläuterte die Hintergründe für die geplante Maßnahme (Anlage Ast. 2).

Auf Antrag der MAV wurde eine Erörterung am 26. Juni 2018 durchgeführt, wobei es zu keiner Einigung zwischen den Beteiligten kam.

Die Dienststellenleitung erklärte die Erörterung mit Schreiben vom 9. Juli 2018 für beendet (Anlage Ast. 3).

Gleichzeitig ordnete die Dienststellenleitung mit Schreiben vom 9. Juli 2018 nach § 38 Abs. 5 MVG. Württemberg die vorläufige Regelung an, wonach an der Maßnahme (Umsetzung auf die Stelle „Therapeutischer Fachdienst Sucht“) festgehalten werde.

Die Mitarbeitervertretung lehnte nach erneuter Beratung und Beschlussfassung mit Zustimmungsverweigerung vom 16. Juli 2018 die Zustimmung zur Umsetzung endgültig ab (Anlage Ast. 4).

Die Dienststellenleitung ist der Auffassung, der MAV stehe kein Recht zu, die Zustimmung zur Umsetzung von zu verweigern.

Der Antragsteller beantragt,

festzustellen, dass die Antragsgegnerin kein Recht hat, die Zustimmung zur Umsetzung der, geboren am, als Diplom-Sozialpädagogin mit VDR anerkannter Zusatzausbildung „Sucht“ auf die Stelle „Therapeutischer Fachdienst Sucht“ in mit Wirkung ab dem 26. Juni 2018 zu verweigern.

Die Mitarbeitervertreterin beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Die Mitarbeitervertretung ist der Auffassung, die in Rede stehende Maßnahme bedürfe einer positiven Zustimmung der MAV nach § 21 Abs. 1 MVG.Württemberg. Für den Fall der Übertragung einer anderen Beschäftigung zwar in der gleichen Dienststelle, aber mit gleichzeitigem Ortswechsel greife das Verbot des § 21 Abs. 1 Satz 1 MVG.Württemberg.

Aber auch für den Fall der Annahme eines Falls der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 f. MVG.Württemberg habe die MAV zu Recht der vorgesehenen Maßnahme die Zustimmung versagt.

Die Maßnahme der Umsetzung verstoße gegen § 4 AVR.Württemberg bzw. § 106 Gewerbeordnung. Die Umsetzung widerspreche billigem Ermessen, sie stelle im Übrigen auch einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot dar.

Der Antragsteller selbst erwähne als Begründung für die Maßnahme der Umsetzung angeblich begangene Pflichtverletzungen von, die zu einer Störung des Betriebsablaufs geführt hätten. Der Antragsteller habe gegenüber drei Abmahnungen und darüber hinaus eine Ermahnung ausgesprochen. habe sich erfolgreich vor den Gerichten für Arbeitssachen gegen die Abmahnungen gewehrt (Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 17. April 2018-2 Ca 7435/17 sowie LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14. November 2018-7 Sa 52/18).

Die MAV habe in ihrer Zustimmungsverweigerung auch einen Sachverhalt dargelegt, aus dem sich die Rechtswidrigkeit der Maßnahme ergebe und habe insbesondere dargelegt, dass die im Raum stehenden Vorwürfe, die in den Abmahnungen formuliert gewesen seien, erstinstanzlich ausgeräumt worden seien und gleichwohl der Antragsteller die Umsetzung nicht zurückgenommen habe.

Darüber hinaus sei die Maßnahme der Umsetzung aber auch deswegen unwirksam, weil mit der Einrichtung der Stelle „Therapeutischer Fachdienst Sucht“ in eine Änderung des Stellenplanentwurfes im Sinne von § 46 f. MVG.Württemberg einhergehe.

Die vorläufige Maßnahme im Sinne des § 38 Abs. 5 MVG.Württemberg sei nicht annähernd ordnungsgemäß vom Antragsteller gegenüber der MAV begründet worden.

Letztendlich habe die MAV ordnungsgemäß die Zustimmung versagt, im Hinblick darauf, dass selbst durch die Maßnahme beteiligt worden sei, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt sei.

Der Antragsteller hat hierauf erwidert, es liege kein Fall des Versetzungsverbots nach § 21 MVG.Württemberg vor.

Die Umsetzung von unterliege der eingeschränkten Mitbestimmung der MAV.

Die Maßnahme sei nicht rechtswidrig wie die MAV behaupte. Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 17. April 2018 zur Entfernung von drei Abmahnungen sei zum Zeitpunkt der Verfassung des Schriftsatzes vom 18. Oktober 2018 noch nicht rechtskräftig gewesen.

Wegen des Weiteren Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze und der beigefügten Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 9. August 2018 und 29. November 2018 Bezug genommen.

II.

Der zulässige Antrag ist unbegründet.

1. Gegen die Zulässigkeit des Antrags bestehen keine Bedenken. Die Auslegung des Antrags ergibt, dass der Antragsteller hier einen Antrag entsprechend § 60 Abs. 5 MVG.Württemberg stellen will und zwar festzustellen, dass für die MAV ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Umsetzung von nicht vorliegt. Mit dieser Maßgabe erweist sich der Antrag als zulässig.
2. Der Antrag ist jedoch unbegründet, denn für die Mitarbeitervertretung liegt ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur Umsetzung von vor.
 - a) Es kann vorliegend zugunsten des Antragstellers unterstellt werden, dass vorliegend im Hinblick auf kein Fall des Versetzungsverbotes nach § 21 MVG.Württemberg vorliegt.
 - b) Allerdings hat die Mitarbeitervertretung auch unter Annahme, dass nur ein Fall der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 f. MVG.Württemberg vorliegend gegeben ist, zu Recht der vom Antragsteller vorgesehenen Umsetzung die Zustimmung verweigert.

Die Mitarbeitervertretung hat mit dem Schreiben vom 16. Juli 2018 ausführlich die Gründe dargestellt, die aus ihrer Sicht die Zustimmungsverweigerung begründen.

Unter anderem ist hinsichtlich der Benachteiligung von ausgeführt:

„Bisher wurden die im Raum stehenden Vorwürfe, die in den Abmahnungen formuliert worden waren, jedoch vor Gericht erstinstanzlich ausgeräumt wurden, nicht zurückgenommen. Ob die Dienststellenleitung in Berufung gegangen ist und an den aus Sicht der MAV haltlosen Beschuldigungen von festhält, ist der MAV nicht bekannt.

Bis jedoch Vorwürfe gerichtlich festgestellt sind, sieht die MAV eine Rufschädigung von als gegeben.“

Mit dieser Begründung hat die MAV einen Sachverhalt gegenüber der Dienststellenleitung geltend gemacht, wonach die im Raum stehenden Vorwürfe, die in den Abmahnungen formuliert wurden und Grundlage der Umsetzung sein sollten, nicht vor Gericht ausgeräumt wurden und trotzdem der Antragsteller die Umsetzung weiterbetreibt. Sie hat damit einen Sachverhalt geltend gemacht, aus dem sich die Rechtswidrigkeit der Maßnahme ergibt.

Entgegen der Auffassung des Antragstellers, hat sich die MAV somit in ihrer Zustimmungsverweigerung auf einen Verweigerungsgrund nach § 41 MVG.Württemberg bezogen.

Letztendlich war die Mitarbeitervertretung auch berechtigt, aus den von ihr genannten Gründen die Zustimmung zu verweigern.

Der vorliegende Fall zeichnet sich dadurch aus, dass die Beklagte durch das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 17. April 2018- 2 Ca 7435/17 verurteilt wurde:

- ⇒ die der Klägerin unter dem Datum 2. Oktober 2017 erteilte Abmahnung „Geschäfts- und Rufschädigung“ aus der Personalakte zu entfernen,
- ⇒ die der Klägerin unter dem Datum 27. Oktober 2017 erteilte Abmahnung „Störung Betriebsfrieden“ aus der Personalakte zu entfernen,
- ⇒ die der Klägerin unter dem Datum 27. Oktober 2017 erteilte Abmahnung „Missachtung Anweisung“ aus der Personalakte zu entfernen.

Auf die Entscheidungsgründe des Urteils vom 17. April 2018 (Urteil Seite 7 bis 9) kann insoweit Bezug genommen werden.

Die gegen dieses Urteil vom Antragsteller eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg mit Urteil vom 14. November 2018-7SA 52/2018 kostenpflichtig zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen.

Damit steht fest, dass der Beklagte zwischenzeitlich rechtskräftig verurteilt worden ist, Abmahnungen unter anderem mit der Bezeichnung „Geschäfts- und Rufschädigung“ und „Störung Betriebsfrieden“ aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.

Bei dieser Sachlage hatte die MAV damit völlig ausreichende Gründe, um der unter anderem auf Störung des Betriebsfriedens gestützte Umsetzung von die Zustimmung zu verweigern. Nachdem der Beklagte verurteilt wurde, die entsprechenden Abmahnungen aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen, stellt sich die unter anderem auf die Störung des Betriebsfriedens abzielende Umsetzung der Klägerin als rechtswidrig dar.

Damit war der Antrag des Antragstellers abzuweisen.

III.

Eine Kostenentscheidung hat gemäß § 61 Abs. 9 MVG.Württemberg nicht zu ergehen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss findet nach Maßgabe von § 87 ArbGG und § 63 Abs. 2 MVG.Württemberg die Beschwerde an den Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover statt.

§ 63 Abs. 2 MVG.Württemberg lautet wie folgt:

Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
2. die Rechtsfrage grundsätzlich Bedeutung hat,
3. der Beschluss von der Entscheidung des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines Obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebe gründung geltenden Vorschriften Anwendung.

Ernst Amann-Schindler
Vorsitzender Richter am Kircheng Gericht

Hannelore Zinßer
Besitzende Richterin am Kircheng Gericht

Thilo Bachmann
Beisitzender Richter am Kircheng Gericht