

Kirchengericht

für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Evangelische Landeskirche und Diakonie in Württemberg

2 AS 30/2016 D

Beschluss vom 3. Mai 2018

In der mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit mit den Beteiligten

1. ... - Antragsteller -
2. ... - Antragsgegnerin -

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten sich um einen Initiativantrag der Gesamtmitarbeitervertretung zur Qualifizierung von Rückencoaches in der Fachpflege der Behindertenhilfe und der Sozialpsychiatrie.

Die Antragstellerin ist die gebildete Gesamtmitarbeitervertretung bei der Beteiligten zu zwei. Diese hat mit Datum vom 15. Juni 2016 im Rahmen eines Initiativantrags an den Vorstand beantragt, ein umfangreiches Qualifizierungskonzept Rückencoaches aktiv durchzuführen.

Mit Schreiben vom 18. Juni 2013 hat der Vorstand der Beteiligten zu Ziffer 2 die Gesamtmitarbeitervertretung hinsichtlich eines Qualifizierungskonzeptes Rückencoaches (Anlage 1 der Antragschrift) beteiligt. Ziel war es, das Gesamtkonzept „Sicher und sanft bewegen“, welches bei der Beteiligten zu Ziffer 2 mindestens zum damaligen Zeitpunkt bestand, weiter zu entwickeln. Das Konzept sollte bereits im Jahr 2013 beginnen und war insgesamt auf mindestens vier Jahre angelegt. Mit Datum vom 9. Juli 2013 hat die Mitarbeitervertretung dem Konzept der Beteiligten Ziffer 1 in der Antragsform zugestimmt (Anlage 2 zur Antragschrift). Mit Datum vom 12. April 2016 hat dann die Beteiligte Ziffer 2 die Gesamtmitarbeitervertretung dahingehend um Zustimmung gebeten, dass eine Konzeption zur Arbeit der Rückencoaches in der stationären Altenhilfe der umgesetzt werden soll. In diesem Antrag führt die Dienstgeberin aus, dass die Qualifizierung der Rückencoaches in Einrichtungen der Fachpflege bisher leider nicht erfolgt sei.

Mit Datum vom 15. Juni 2016 hat dann die Antragstellerin den Antrag gestellt, die Gesamtkonzeption zu optimieren. Der Antrag zu IV. lautete dabei:

Die Qualifizierung von Rückencoaches in der Fachpflege der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie, die innerhalb der nächsten drei Monate (spätestens Oktober 2016), beginnt.

Mit Datum vom 15. November 2016 hat die Beteiligte zu Ziffer 2 das Ansinnen zum damaligen Zeitpunkt abgelehnt.

Mit Datum vom 1. Dezember 2016 beantragte die antragstellende Gesamtmitarbeitervertretung, den Dienstgeber dahingehend zu verpflichten, auch die Maßnahme Nr. 4 hinsichtlich der Rückencoaches in der Fachpflege der Behindertenhilfe und der Sozialpsychiatrie umzusetzen, dies durch Antrag beim Kirchengericht Württemberg.

Die Antragstellerin führt zur Begründung aus,

sie habe einem entsprechenden Antrag des Dienstgebers vom 12. April 2016 zugestimmt. Damit sei ein Beschluss in der Welt, den es nun umzusetzen gelte. Mit dem Initiativantrag würde nun das Konzept mit weiterem Leben erfüllt und die Qualifizierung der Rückencoaches in der Fachpflege ganz konkret umgesetzt, dies durch einen ganz bestimmten vorgegebenen Zeitrahmen. Diesen Zeitrahmen hat die Gesamtmitarbeitervertretung selber festgelegt.

Die Zurückweisung des Initiativantrags - zumindest an diesem Punkt - durch den Dienstgeber, sei inhaltlich nicht nachvollziehbar, nicht zu begründen und des Weiteren rechtswidrig. Eine Gefährdungsbeurteilung in der habe für die Bereiche der Fachpflege die Gefährdung beim Heben und Tragen hinsichtlich einer Gesundheitsgefährdung ergeben. Betroffen könnten hier Schädigungen in der Lendenwirbelsäule oder gar Berufskrankheiten der LWS durch entsprechende Be- und Fehlbelastungen sein. Des Weiteren habe die im Rahmen des Projekts BELEV zur Arbeitssituation die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt. Auch hier habe es ein klares, die Position der Gesamtmitarbeitervertretung unterstützendes Ergebnis gegeben. Selbst wenn der Dienstgeber sich anders hätte orientieren wollen, um die angedachten Maßnahmen umzusetzen, habe er nun drei Jahre verstreichen lassen (Anmerkung: Zeitpunkt 2016), um eventuelle alternative oder zusätzliche Programme und Maßnahmen zu entwickeln. Der Dienstgeber bleibe aber sein Verhalten schuldig. Daher sei es nun Zeit, die entsprechende Maßnahme umzusetzen.

Der Dienstgeber sei dazu auch verpflichtet. Entsprechende Verpflichtungen bestünden aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes, so in § 3 des Arbeitsschutzgesetzes, ebenso in § 4. Des Weiteren unterliege der Dienstgeber den Präventionsvorschriften der berufsgenossenschaftlichen Vorschriften aus der DGUV/Prävention. Dort heißt es z. B. in V 1 § 2, dass der Arbeitgeber/Unternehmer/Dienstgeber, verpflichtet sei, erforderliche vorbeugende Maßnahmen zu treffen. Dazu existiere auch ein konkretes fachliches Konzept der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Dieses BGW-Konzept sei ein gut praktischer Rahmen aus dem sich aber auch ein Handlungsbedarf für den Dienstgeber im vorliegenden Fall ergebe. Des Weiteren bestehe für den Dienstgeber eine Pflicht gemäß Lastenhandhabungsverordnung. Auch danach sei der Dienstgeber rechtlich verpflichtet, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Die Antragstellerin beantragt zuletzt

hiermit festzustellen, dass die Weigerung des Vorstandes die beantragte Maßnahme Nummer IV: Die Qualifizierung von Rückencoaches in der Fachpflege der Behindertenhilfe und der Sozialpsychiatrie (aus dem o. g. Initiativantrag vom 15. Juni 2016) nicht zu vollziehen, rechtswidrig ist.

Die Beteiligte Ziffer 2 beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Die Beteiligte Ziffer 2/der Dienstgeber führt zur Begründung aus:

Der Antragstellerin stünde für ihr Begehren keine Anspruchsgrundlage zu. Zunächst müsse das Projekt in der Altenhilfe endgültig umgesetzt und evaluiert werden. Mittlerweile hätten sich auch verschiedene Änderungen ergeben.

Das Handeln des Dienstgebers sei in keinster Weise rechtswidrig.

Der Dienstgeber habe sich nicht rechtsfehlerhaft verhalten, das ihm zustehende Ermessen sei nicht fehlerhaft ausgeübt worden. Der Dienstgeber beurteile (mittlerweile) die Notwendigkeit des Themas in den Fachpflegeheimen nicht in der gleichen Weise und nicht in der gleichen Dringlichkeit wie in der Altenpflege.

Das Vorliegen eines dringenden Handlungsbedarfs in der Fachpflege, wie von der Gesamtmitarbeitervertretung behauptet, wird durch den Dienstgeber bestritten. In Fachpflegeheimen würde ein gewisser Bedarf bestehen. Diesem würde jedoch angemessen Rechnung durch Schulungen getragen. Die gesetzlichen Vorgaben führten nicht dazu, dass die Freiheiten des verpflichteten Arbeitsgebers dahingehend eingeschränkt seien, nun konkret eine Maßnahme im Sinne der Arbeitssicherheit der Qualifizierung von Rückencoaches vorzunehmen. Das Rahmenkonzept „Sanft und sicher bewegen“ habe sich in der Umsetzung als noch umfangreicher und anspruchsvoller erwiesen, als bisher angenommen. Andere Themen würde momentan in Fachpflegeheimen mehr Aufmerksamkeit verdienen. Der Dienstgeber habe da den Initiativantrag auch aus sachlichen und nachvollziehbaren Gründen abgelehnt.

Er sei grundsätzlich zu einem Gespräch über bestimmte Maßnahmen bereit.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Schriftsätze der Beteiligten vom 29. November 2016, 14. Juni 2017 und 22. August 2017, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, Bezug genommen. Ebenso wird Bezug genommen auf die Sitzungsprotokolle der Sitzungen des Kirchengerichts, Zweite Kammer, vom 10. Mai 2017 sowie 24. Januar 2018.

II.

Der zulässige Antrag ist unbegründet. Er war abzuweisen.

Der Antragstellerin steht keine Anspruchsgrundlage für ihr Begehren zur Verfügung. Der Antrag war daher zurückzuweisen.

1. Ein Anspruch der Gesamtmitarbeitervertretung auf zwingende Verpflichtung des Dienstgebers hinsichtlich des vorgeschlagenen Konzeptes ergibt sich zunächst nicht aus dem Schriftverkehr und den Vereinbarungen zwischen den Beteiligten. Zwar hat der Dienstgeber unter dem Datum des 12. April 2016 einen entsprechenden Antrag auf Umsetzung des vorgelegten Konzeptes zur Arbeit von Rückencoaches in der stationären Altenhilfe der beantragt, davon sind jedoch die betroffenen Einrichtungen der Fachpflege in der Behindertenhilfe und der Sozialpsychiatrie gerade nicht erfasst. Ebenso gibt es keine Vereinbarungen - weder mündlich, noch schriftlich, noch durch Vertrag zwischen den Beteiligten -, bei denen sich der Dienstgeber zwingend auf die Qualifizierung von Rückencoaches in der Fachpflege der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie, insbesondere für den Zeitraum Ende 2016 verpflichtet hat. Vielmehr hat der Dienstgeber bereits spätestens seit dem Jahr 2016 erkennen lassen, dass er von einer Änderung im Konzept ausgeht. Richtig ist es, dass die Maßnahmen I bis III aus dem Beschluss des Jahres 2013 umgesetzt werden. Es ist jedoch dem Dienstgeber gestattet, seine Meinung grundsätzlich zu ändern, dies auch im Hinblick auf Teilmaßnahmen aus dem ursprünglich geplanten Gesamtpaket und Gesamtkonzept „Sicher und sanft bewegen“.

Ein wirksamer Vertrag zwischen den Beteiligten ist daher nicht zustande gekommen. Soweit man von der Selbstbildung des Dienstgebers ausgehen will, kann diese möglicherweise durchaus angenommen werden. Jedoch muss man feststellen, dass es auch hier dem Dienstgeber gestattet ist, in seiner eigenen, dem Arbeitgeber zustehenden Organisationshoheit seine Auffassung und Meinung zu ändern und Teile, auch eines bereits beschlossenen Gesamtkonzeptes, zu ändern oder zeitlich zu verschieben.

Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass die durchgeführte Mitbestimmung zu keiner Verpflichtung des Dienstgebers führt. Die Durchführung der Mitbestimmung ist eine zwingende Maßnahme des MVG. Die Mitarbeitervertretung kann dabei die Umsetzung einer Maßnahme bis zur Erteilung einer Zustimmung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens erzwingen bzw. hat sich daraus ergebend auch ein Recht auf Unterlassung. Aus den Regeln und Rechten des MVG.Württemberg ergibt sich doch kein Anspruch dahingehend, dass der Dienstgeber verpflichtet ist, zu mitbestimmten Maßnahmen dann auch entsprechende Maßnahmen in den Folgen zu ergreifen. Zumindest nicht so lange soweit zwischen den Beteiligten anderes vereinbart ist. Der Dienstgeber ist nach erfolgter Mitbestimmung weiterhin frei, die Maßnahme zu vollziehen oder aber auch seine Meinung zu ändern, insbesondere in einem Gesamtverlauf von viereinhalb Jahren.

Eine Anspruchsgrundlage zwischen den Beteiligten selbst ist daher durch das Kirchengericht nicht erkannt worden.

2. Eine Anspruchsgrundlage auf zwingende Durchführung der beantragten Maßnahme ergibt sich auch nicht aus den von der Gesamtmitarbeitervertretung angesprochenen Vorschriften über Arbeitssicherheit. Die gesetzlichen Vorgaben führen nicht dazu, dass der Handlungsspielraum des Dienstgebers dahingehend eingeschränkt wird, dass nur noch eine einzige geeignete Maßnahme im Sinne der Arbeitssicherheit als Zwangsmaßnahme in Betracht kommt. Das Thema Rücken entlastendes Arbeiten lässt mehrere Maßnahmen und Möglichkeiten denklogisch zu. Dem Dienstgeber steht es frei, die ihm geeignet erscheinenden Maßnahmen in Angriff zu nehmen.

Insbesondere ergibt sich keine zwingende Durchführung der beantragten Maßnahme aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes oder aber aufgrund der berufsgenossenschaftlichen Präventionspflichten. Ebenso ergibt sich die Qualifizierung von Rückencoaches nicht zwingend aus der Lastenhandhabungsverordnung.

Der Antragstellerin steht daher keine Anspruchsanklage zur Verfügung, der Dienstgeber kann nicht verpflichtend zu einer Maßnahme durch das Kirchengericht bestimmt werden.

3. Dennoch gilt es, die von der Gesamtmitarbeitervertretung zitierten Vorschriften sehr wohl zu beachten. Durch das Kirchengericht war ebenfalls zu prüfen, ob sich möglicherweise der Ermessensspielraum des Dienstgebers auf Null reduziert hat, so dass nur noch durch die Qualifizierung von Rückencoaches zur Vorbereitung der Schulung in den Einrichtungen der Fachpflege der Behindertenhilfe und der Sozialpsychiatrie die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden können. Dafür hat die Gesamtmitarbeitervertretung jedoch nichts vorgetragen. Unabhängig von der Richtigkeit der Auffassung der Gesamtmitarbeitervertretung und in der dahinter stehenden Erwägungen ist für das Kirchengericht nicht ersichtlich, dass sich der Ermessensspielraum des Dienstgebers dahingehend reduziert haben soll, dass er im Rahmen des Gesamtkonzeptes oder auch außerhalb des Gesamtkonzeptes die gesetzliche Verpflichtung nur noch dann und dadurch erfüllen kann, dass er umgehend und sofort Rückencoaches in der Fachpflege der Behindertenhilfe und der Sozialpsychiatrie ausbildet. Vielmehr wären auch andere Maßnahmen grundsätzlich denkbar, die zumindest im weitesten Sinne geeignet erscheinen können, das Thema ebenfalls zu behandeln.

Jedenfalls liegt eine Ermessensreduktion auf Null nicht vor. Diese wäre jedoch zwingend Voraussetzung dafür, dass das Kirchengericht den Dienstgeber im Rahmen des gestellten Antrags zwangsweise zur Durchführung der Maßnahme verpflichten könnte.

Auch hieraus ergibt sich demnach keine Anspruchsgrundlage für das Begehren der Gesamtmitarbeitervertretung.

Der Antrag war daher als unbegründet abzuweisen.

3. Das Kirchengericht möchte jedoch feststellen, dass es sehr wohl die Notwendigkeit sieht, auch in den Einrichtungen der Fachpflege der Behindertenhilfe und der Sozialpsychiatrie entsprechende Rückenschulungen/rückenschonende Maßnahmen zeitnah zu ergreifen. Es ist darauf hinzuweisen, dass der Dienstgeber selber in den Jahren 2013, 2016 und 2017 jeweils davon ausgegangen ist, dass ein gewisser Handlungsbedarf auch in diesen Einrichtungen besteht. Maßnahmen irgendwelcher Art konnte das Kirchengericht während der Verhandlung mit den Beteiligten nicht erkennen. Das Anliegen der Gesamtmitarbeitervertretung erscheint daher als nachvollziehbar und rechtspolitisch gerechtfertigt.

Eine Norm zur Durchsetzung für das Anliegen der Gesamtmitarbeitervertretung war jedoch für das Kirchengericht im Rahmen der Vorschriften des MVG.Württemberg nicht erkennbar.

Daniel Obst
Vorsitzender Richter am Kirchengericht

Daniela Ley
Beisitzende Richterin

Doris Wörner
Beisitzende Richterin