

Kirchengericht: Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 03.02.2015
Aktenzeichen: 2 M 85/14
Rechtsgrundlagen: § 17 MVG.EKD
Vorinstanzen: keine

Leitsatz:

Die unautorisierte Weitergabe interner Probleme der Mitarbeitervertretung an die Dienststellenleitung kann den Ausschluss eines MAV-Mitglieds rechtfertigen (§ 17 MVG.EKD)

Tenor:

Das Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung xxx wird ausgeschlossen.

Gründe:

I.

Die Antragstellerin betreibt den Ausschluss eines Mitglieds wegen grober Pflichtverletzung. Sie sieht sich als rechtmäßig konstituierte Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund xxx und werden durch einen gemeinsamen Vorstand geleitet.

Bis zu den Neuwahlen der Mitarbeitervertretungen im Frühjahr 2014 gab es für die xxxx eine Gesamtmitarbeitervertretung. Nachdem seit dem Jahre 2011 auch die xxx ist, gab es Bestrebungen, nunmehr für alle xxx eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6 a MVG.EKD zu installieren. Über deren Aufgaben und Struktur gab es jedoch keine einheitliche Meinung bei den betroffenen Mitarbeitervertretungen. Nach verschiedenen Anläufen fand am 30.06.2014 die konstituierende Sitzung statt, an der 17 der 24 beteiligten Mitarbeitervertretungen teilnahmen. Herr xxx wurde als Vorsitzender, Herr xxx als stellvertretender Vorsitzender gewählt. Zur Wahl war auch der Antragsgegner vorgeschlagen worden. Dieser ist Vorsitzender der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung xxx.

Der Antragsgegner hatte schon vor der konstituierenden Sitzung sich in E-Mails beklagt, dass er von seinem Kollegen xxx bei einer Versammlung am 12.05.2014 bedroht worden sei. Die E-Mail vom 20.05.2014 war unter anderem auch an den Vorstandsvorsitzenden xxx gerichtet. In einer weiteren E-Mail vom 04.09.2014, die an beteiligte Mitarbeitervertretungen der Antragstellerin und des Weiteren auch an Mitglieder des Vorstandes und der Geschäftsleitung gerichtet war, beklagte sich der Antragsgegner über gegen ihn gerichtete Attacken und Ausgrenzungen. Schließlich richtete der Antragsgegner am 23.09.2014 eine

E-Mail an Kolleginnen und Kollegen, die Geschäftsleitung und Mitglieder des Vorstandes, in der beanstandet wurde, dass in der Tags zuvor abgehaltenen Sitzung ein Schreiben unklarer Herkunft auf den Weg gebracht worden sei.

Die Antragstellerin sah in diesen E-Mails eine Verletzung der Schweigepflicht über interne Vorgänge und beschloss am 02.10.2014, den Antragsgegner wegen grober Verletzung der Schweigepflicht nach § 17 MVG.EKD auszuschließen. Hierüber verhält sich der am 03.11.2014 eingegangene Schlichtungsantrag.

Die Antragstellerin steht auf dem Standpunkt, dass die Schlichtungsstelle des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche von Westfalen für das vorliegende Verfahren zuständig sei. Sowohl die am Dienststellenverbund beteiligten Stiftungen wie auch die Antragstellerin selbst hätten ihre Sitz- bzw. die Geschäftsstelle in Westfalen. Sowohl die Mehrzahl der im Verbund beteiligten Stiftungen wie auch die überwiegende Anzahl aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterfalle dem Zuständigkeitsbereich der angerufenen Schlichtungsstelle.

Entgegen der Auffassung des Antragsgegners sei die Antragstellerin auch für das vorliegende Ausschließungsverfahren aktiv legitimiert. Denn die Voraussetzungen für die Gründung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6 a MVG.EKD hätten vorgelegen. Denn xxxx stünden unter einer einheitlichen Leitung. Insbesondere seien leitende Mitarbeitende für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt worden. Bezeichnend sei, dass der Antragsgegner bis zur Konstituierung der GMAV ID keinen Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer solchen Gründung hatte. In seiner E-Mail vom 25.04.2014 habe er sich begeistert darüber gezeigt, dass er zum 1. Vorsitzenden dieses neuen Gremiums vorgeschlagen worden sei. Seine Meinungsänderung nach der Konstituierung und der Wahl des Vorsitzenden sei kaum erklärbar.

Die auch an Vorstand und Dienststellenleitungen gerichteten E-Mails über interne Vorgänge der Antragstellerin seien als grober Verstoß gegen die Schweigepflicht zu werten. Denn der Antragsgegner habe nicht nur irgendwelche belanglosen Dinge preisgegeben, sondern Vorgänge, die für die Zusammenarbeit innerhalb des Gremiums bedeutend waren. Auch nach dem Ausschließungsbeschluss habe der Antragsgegner seine Schweigepflichtverletzungen fortgesetzt und dadurch jede Einsicht in die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens vermissen lassen.

Die Antragstellerin beantragt, Herrn xxx aus der Gesamtmitarbeitervertretung im xxx auszuschließen, hilfsweise, im Falle der Unzuständigkeit, die Sache an das zuständige Kirchengericht zu verweisen.

Der Antragsgegner beantragt, den Schlichtungsantrag zurückzuweisen.

Er rügt die Zuständigkeit der angerufenen Schlichtungsstelle. Denn er sei Mitglied der Mitarbeitervertretung der xxx. Diese wiederum sei Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (DWBO). Hieraus ergebe sich die Zuständigkeit der

Schieds- und Schlichtungsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg- Schlesische Oberlausitz in Berlin.

Des Weiteren ist der Antragsgegner der Meinung, dass für die Antragstellerin keine ausreichende Aktivlegitimation gegeben sei. Denn die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6 a MVG.EKD sei nicht gegeben. Die Bildung einer solchen Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund setze nämlich voraus, dass nicht nur mehrere rechtlich selbstständigen Einrichtungen vorhanden sind, sondern diese unter einheitlicher und beherrschender Leitung **einer** der beteiligten Einrichtungen stehe. Hier aber seien die beteiligten xxx völlig gleichgeordnet, so dass von einer beherrschenden Stellung einer der xxx nicht gesprochen werden könne.

Schließlich könne auch nicht von einem groben Missbrauch von Befugnissen bzw. einer groben Verletzung von Pflichten durch ihn, den Antragsgegner, gesprochen werden, zumal der beanstandete E-Mail-Verkehr teilweise vor der Konstituierung der Antragstellerin stattgefunden habe. Fraglich sei überdies, ob die in den E-Mails vom 04. und 23.09.2014 angesprochenen Vorgänge überhaupt der Schweigepflicht unterlegen hätten. Bei den fraglichen Sitzungen hätten auch Personen teilgenommen, die nicht Mitglied der Antragstellerin gewesen seien.

Schließlich meint der Antragsgegner, dass es die Antragstellerin versäumt habe, Einigungsbemühungen nach § 33 Absatz 3 MVG.EKD vorzunehmen. Die Anrufung der Schlichtungsstelle sei daher nicht zulässig.

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

II.

1. Das bei der Schlichtungsstelle eingeleitete Verfahren ist gemäß § 17 MVG.EKD zulässig.
2. Die angerufene Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche von Westfalen ist örtlich zuständig. Denn das Gremium, aus dem der Antragsgegner ausgeschlossen werden soll, hat seine Geschäftsstelle in xxx in Räumlichkeiten, die xxx gehören. Letztere ist Mitglied des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche von Westfalen.
3. Die Antragstellerin ist für den Ausschlussantrag aktiv legitimiert. Sie ist Rechtsperson im Sinne des MVG.EKD. Die Voraussetzungen für die Gründung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6 a MVG.EKD liegen vor. Denn bei den xxx handelt es sich um einen Verbund von vier rechtlich selbstständigen Stiftungen, die unter einheitlicher Leitung stehen. Dies ergibt sich ausdrücklich aus dem jeweiligen § 5 Absatz 2 der Satzung der xxx und der xxx. Ob bei dieser Konstruktion es zur Rechtmäßigkeit einer Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 a MVG.EKD gehört, dass eine der xxx eine beherrschende Stellung einnehmen muss,

kann bezweifelt werden. Dessen ungeachtet ist es nach Kenntnis der Schlichtungsstelle aus früheren Verfahren tatsächlich so, dass in der xxx Stabsabteilungen installiert sind, die für das Management der übrigen xxx bestimmend sind. Dies gilt bspw. für die Stabsabteilung Recht, dessen leitende Mitarbeiter bei der xxx angestellt sind. Auch Sinn und Zweck des durch das Dritte Änderungsgesetz zum MVG eingeführten § 6 a gebieten es, die Antragstellerin als rechtsgültige Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund anzuerkennen. Denn der Sinn dieser neu geschaffenen Institution ist es, die Interessenvertretung der Mitarbeiter der Entscheidungsstruktur in den verbundenen Einrichtungen anzupassen. Es liegt daher nahe, dass im einheitlich gebildeten Vorstand aller xxx eine Mitarbeitervertretung gegenüber steht, die die Interessen aller Mitarbeitenden in xxx wahrnimmt.

4. Das Ausschließungsbegehren der Antragstellerin ist begründet. Der Antragsgegner hat durch seine E-Mails vom 04. und 23.09.2014, die auch an Vorstand und Geschäftsleitung gerichtet waren, in grober Weise gegen seine Verschwiegenheitspflicht verstoßen. Die Verschwiegenheitspflicht aus § 22 Absatz 1 Satz 4 MVG.EKD betrifft alle internen Vorgänge der Mitarbeitervertretung. Denn nur so kann sie einheitlich ihre Beteiligungsrechte gegenüber der Dienststellenleitung durchsetzen. Das Nachaußentragen von internen Zwistigkeiten gerade in der Anfangsphase des neu gegründeten Gremiums konnte dessen Arbeit, insbesondere die Anerkennung gegenüber dem Vorstand gefährden. Die Antragstellerin brauchte sich die Eigenmächtigkeiten des Antragsgegners deshalb nicht länger bieten zu lassen. Diese begannen schon mit seiner E-Mail vom 20.05.2014, in welcher Vorgänge in der Findungs- und Gründungsphase der Antragstellerin ohne jeglichen nachvollziehbaren Grund dem Vorstand xxx und weiteren Leitungspersonen gesteckt wurden. In der Schlichtungsverhandlung hat die Antragstellerin eine neuerliche Eigenmächtigkeit des Antragsgegners zur Sprache gebracht. Insgesamt sieht daher die Schlichtungsstelle das Verhalten des Antragsgegners als grob pflichtwidrig im Sinne von § 17 MVG.EKD an. Dabei muss auch richtig gesehen werden, dass letztlich die Person des Antragsgegners als Mitglied der GMAV ID ohne Weiteres durch ein anderes Mitglied der Mitarbeitervertretung GPVA-xxx ersetzt werden kann, so dass die Interessen der entsendenden Mitarbeitervertretung nach wie vor gewahrt sind.
5. Die Antragstellerin war nicht gehalten, vor ihrem Ausschließungsbeschluss vom 02.10.2014 den Antragsgegner abzumahnern oder Einigungsgespräche im Sinne von § 33 Absatz 3 MVG.EKD zu führen.

Eine Abmahnung ähnlich wie im Kündigungsrecht sieht das MVG nicht vor. Sie wird auch nach der wohl überwiegender Auffassung im Schrifttum abgelehnt (vgl. Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, § 17 Rd.Nr. 12; Baumann-Czichon, Kommentar zum MVG, § 17 Rd.Nr. 11).

Ebenso ist ein Einigungsgespräch im Sinne des § 33 Absatz 3 bei einer MAV-internen Auseinandersetzung nicht vorgesehen. Denn Einigungsbemühungen im Sinne dieser Vorschrift betreffen allein strittige Fragen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung. Im vorliegenden Fall geht es schon gar nicht um strittige Fragen, sondern um ein eigenmächtiges, die Schweigepflicht verletzendes, Verhalten des Antragsgegners. Nach alledem kam die Schlichtungsstelle nicht umhin, dem Ausschließungsbegehren der Antragstellerin statt zu geben.

