

Schieds- und Schlichtungsstelle

II-66/14

II-10/15

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

der Dienststellenleitung A

Antragstellerin,
Widerantragsgegnerin,

gegen

die Mitarbeitervertretung B

Antragsgegnerin,
Widerantragstellerin,

Verfahrensbevollmächtigte: C

hat die Schiedsstelle durch Frau Marewski als Vorsitzende sowie Frau Gericke und Herr Dr. Manterfeld als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 04. März 2015

b e s c h l o s s e n:

Die Zustimmung zur Umstellung der Arbeitszeiterfassung auf eine minutengenaue Zeiterfassung wird ersetzt.

Der Widerantrag wird zurückgewiesen.

G r ü n d e:

Die Beteiligten streiten über die Frage der von der Dienststellenleitung beabsichtigten Umstellung der Arbeitszeiterfassung auf minutengenaue Zeiterfassung.

Die Dienststellenleitung und Antragstellerin betreibt drei Diakoniestationen, in der ca. 167 Mitarbeiter beschäftigt werden. In diesen Einrichtungen wurde bisher durch die Mitarbeitenden die tatsächlich geleistete Arbeitszeit handschriftlich auf einem Arbeitszeiterfassungsbogen dokumentiert, indem sie sowohl die Uhrzeit des Beginns als auch des Endes der täglichen Arbeitszeit in die entsprechenden Rubriken für diesen Tag einzutragen hatten. Entsprechend der seit Jahren geübten Praxis waren die Mitarbeiter berechtigt sowohl den Beginn als auch das Ende der täglichen Arbeit auf eine Viertelstunde genau auf bzw. abzurunden. Bei der Berechnung der Arbeitszeit wurde dann ggf. eine Pause von 30 Min abgezogen.

Mit Antrag vom 10.10.2014 an die Mitarbeitervertretung beantragte die Dienststellenleitung die Zustimmung für die Einführung einer minutengenauen Erfassung der Arbeitszeit zu erteilen. Die Mitarbeitervertretung und Antragsgegnerin lehnte diesen Antrag mit Schreiben vom 15.10.2014 ab mit im Wesentlichen folgender Begründung:

Den Mitarbeitern stehe kein geeichtes Zeitmessgerät zur Verfügung. Das Übertragen des wirtschaftlichen Risikos auf die Mitarbeiter durch die beabsichtigte Maßnahme sei nicht akzeptabel und auch sei die Erhöhung der Aussagekraft der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nicht nachvollziehbar. Der Zweck der Maßnahme sei vielmehr die Einsparung von Arbeitszeit, die aber nicht erreicht werden könne. Zudem werde die Arbeitszeit betriebsüblich durch den Tourenplan vorgegeben und beginne mit dem Betreten der Einrichtung und ende mit deren Verlassen, also jeweils vor und nach der minutengenauen Erfassung. Schließlich sei die neue Regelung rechnerisch insgesamt komplizierter und aufwändiger.

Die Antragstellerin hält diese Begründung für unzureichend und unzutreffend und ist der Auffassung, dass die beabsichtigte Maßnahme die tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Gegensatz zu der bisher gehandhabten Praxis korrekt wieder spiegelt.

Mit ihrem am 31.10.2014 bei der Schiedsstelle eingegangenen Antrag, beantragt sie,

die Zustimmung zur Umstellung der Arbeitszeiterfassung auf eine minutengenaue Zeiterfassung wird ersetzt.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen,

und stellt den Widerantrag,

der Antragstellerin (und Widerantragsgegnerin) aufzugeben, die minutengenaue Abrechnung gem. Antrag vom 10.10.2015 bis zur Zustimmung der Mitarbeitervertretung bzw. der Ersetzung der Zustimmung durch die Schiedsstelle nicht weiter anzuwenden.

Die Antragstellerin beantragt,

den Widerantrag zurück zuweisen.

Die Antragsgegnerin beruft sich auf die vorgebrachten Gründe gegen eine Umstellung der Arbeitszeiterfassung.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend verwiesen.

Der zulässige Antrag ist begründet. Der Widerantrag war abzuweisen.

Gem. § 40 MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung in bestimmten, dort im Einzelnen aufgeführten Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist die Umstellung der bisher gehandhabten Praxis der Arbeitszeiterfassung in Form von viertelstündiger Rundungsmöglichkeit bei deren Beginn und Ende durch die Mitarbeiter auf die minutengenaue Arbeitszeiterfassung.

Wenn überhaupt wird diese Maßnahme von § 40 lit. j MVG.EKD erfasst. Danach hat die Mitarbeitervertretung mitzubestimmen bei der Einführung von Maßnahmen, die dazu geeignet sind, deren Verhalten oder die Leistung zu überwachen. Dieses Mitbestimmungsrecht bezweckt den Persönlichkeitsschutz der Mitarbeiter, da die genannten Kontrolleinrichtungen stark in den persönlichen Bereich der Arbeitnehmer eingreifen können. Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers beschränkt demnach das Interesse des Arbeitgebers, seine Mitarbeiter zu kontrollieren und zu überwachen.

Im Gegensatz zu den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Mitarbeitervertretungsgesetzes auch auf Maßnahmen der Dienststelle, die keine technischen Einrichtungen darstellen. Das Mitbestimmungsrecht bezweckt jedoch nicht den Schutz der Mitarbeiter vor jegliche Überwachung, wohl aber vor den besonderen Gefahren solcher Überwachungsmethoden, die sich für das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer ergeben.

Allerdings ist entgegen dem Wortlaut nicht jede Maßnahme (ohne technische Einrichtung) mitbestimmungspflichtig, die zur Überwachung der Mitarbeiter geeignet ist. Vielmehr stellen Überwachungsmaßnahmen, die zur Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwingend erforderlich sind, keinen schutzbedürftigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers dar (Baumann-Czichon, Kommentar zum MVG, 2. Auflage 2003, § 40 Anm. 70 b; Keilich in Berliner Kommentar zum MVG 2007, § 40 Anm. 82 ff.). Zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten i. d. S. gehört beispielsweise die angeordnete Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeiten. Denn nur durch solche Aufzeichnungen wird der Arbeitgeber in die Lage versetzt, das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß auch unter Berücksichtigung von Zeitzuschlägen abzurechnen. Entsprechendes gilt auch für die Dokumentation der tatsächlich geleisteten Dienste im Dienstplan (Baumann-Czichon aaO). Die Legitimation für die in diesen Maßnahmen liegenden Eingriffe in die Rechtssphäre des Arbeitnehmers ergibt sich bereits aus dem Arbeitsvertrag. Nur dann, wenn die Eingriffe von einem Gewicht sind, wozu auch die Art und Weise der Überwachung gehört, liegt ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand vor. Allein das Aufschreiben der Arbeitszeiten durch die Mitarbeiter selbst oder durch einen Vorgesetzten stellt keinen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte dar, da es an der Eingriffsintensität fehlt.

Im vorliegenden Fall sind die Mitarbeiter gehalten in dem o. g. Sinn ihre Arbeitszeit minutengenau aufzuschreiben. Diese Verpflichtung dient der Erfüllung der den Arbeitgeber treffenden arbeitsvertraglichen Pflicht, das Arbeitsentgelt korrekt zu errechnen und später auch auszuzahlen.

Ein Eingriff in Persönlichkeitsrechte liegt i. d. S. nicht vor. Es ist auch unerheblich, ob zuvor die Arbeitnehmer aufgrund einer stillschweigenden Übereinkunft berechtigt waren, den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit viertelstundengenau auf bzw. abzurunden. Denn die Maßnahme einer korrekten Aufzeichnung der Arbeitszeit wird als mitbestimmungspflichtiger oder mitbestimmungsfreier Faktor nicht dadurch tangiert, dass in den vorausgegangenen Jahren eine ungenaue Handhabung erfolgt war. Für die Frage der mitbestimmungsrechtlichen Relevanz kommt es daher nicht auf die Veränderung der Handhabung, sondern auch die Einführung einer Überwachungsmaßnahme als solche an. Die Einführung einer Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten ist vielmehr für sich genommen unter Berücksichtigung ihrer Eingriffsintensität zu bewerten.

Ob überhaupt und wenn ja welche Überwachungsmaßnahmen dieser Einführung vorangegangen sind, ist für das Mitbestimmungsrecht bzw. für die Prüfung der Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht, ohne Bedeutung.

Da vorliegend lediglich die genaue Arbeitszeiterfassung unter Zurverfügungstellung einer Uhr von der Antragstellerin beabsichtigt ist und diese Aufzeichnungspflicht der Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwingend dient, ferner auch kein Eingriff von einigem Gewicht zu erkennen ist, neigt die Kammer zu der Auffassung, dass die von der Dienststellenleitung beabsichtigte Maßnahme einer genauen Arbeitserfassung mitbestimmungsfrei ist.

Selbst wenn man jedoch dieser Auffassung nicht folgen wollte und die Arbeitszeiterfassung unter § 40 lit. j MVG.EKD subsumieren wollte, mithin ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand anzunehmen wäre, war die verweigerte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu dieser Maßnahme zu ersetzen.

Prüfungsmaßstab für die Schiedsstelle ist § 60 Abs. 6 MVG.EKD. Danach entscheidet hier die Schiedsstelle nach pflichtgemäßem Ermessen, ob sie die Zustimmung der Mitarbeitervertretung ersetzt. Hierzu bezieht sie die gestellten Anträge, Erklärungen und Zustimmungsverweigerungsgründe in ihre Prüfung mit ein (Fey/Rehren, Kommentar zum MVG § 60 Anm. ff.).

Nach Auffassung der Kammer tragen die von der Mitarbeitervertretung zur Begründung ihrer Zustimmungsverweigerung angeführten Gründe nicht.

Soweit die Mitarbeitervertretung ein geeignetes Zeitmessgerät reklamiert, ist die Dienststellenleitung diesem Begehren mittlerweile nachgekommen.

Durch genaue Dokumentation der täglichen Arbeitszeit wird das wirtschaftliche Risiko nicht verlagert sondern lediglich eine für alle Arbeitnehmer gleichermaßen verbindliche und genaue Regelung geschaffen. Auch wird auch die Aussagekraft der Dokumentation erhöht, in dem nämlich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit nachvollziehbar für beide Parteien des Arbeitsvertrages sichtbar wird. Soweit als Zweck der Maßnahme eine Einsparung von Arbeitszeit genannt wird, handelt es sich zum einen um eine Unterstellung, zum anderen aber auch um eine unzutreffende Argumentation, denn die Arbeitszeit, nach der die Vergütung errechnet wird, verändert sich durch deren Dokumentation nicht. Der Tourenplan weiterhin gilt, wie zwischen den Beteiligten unstreitig ist, nicht für alle Mitarbeiter, so dass unabhängig von dessen Aussagekraft für tatsächlich geleistete Arbeitszeiten dieser der Arbeitszeit nicht zugrunde gelegt werden kann. Regelungen zu Beginn und Ende der Arbeitszeit trifft § 9 Abs. 5 AVR.DWBO. Danach beginnt und endet die Arbeit an der Dienststelle in dem Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet. Die Arbeitszeit selbst ändert sich nicht, wenn minutengenaue Zeiterfassung praktiziert wird. Bestenfalls könnte hier über die Stelle, an der das Zeitmessgerät angebracht wird, gestritten werden. Schließlich erscheint auch der Rechenweg bei der minutengenauen Zeiterfassung weder komplizierter noch zeitaufwendiger (als bei der zuvor praktizierten Regelung). Denn es handelt sich hier um Zeiterfassung, zu der der Arbeitnehmer verpflichtet wird und nicht um Berechnung, die das Lohnbüro vornimmt.

Insgesamt überzeugen die Kammer die vorgebrachten Zustimmungsverweigerungsgründe nicht, so dass die Zustimmung zur Einführung der minutengenauen Arbeitszeiterfassung zu ersetzen war.

Der Widerantrag war abzuweisen.

Der Dienstgeber hat hier offensichtlich, bevor das Mitbestimmungsverfahren eingeleitet oder beendet worden ist, die von ihm angekündigte Maßnahme der minutengenauen Arbeitszeiterfassung eingeführt, ohne jedenfalls die Entscheidung der Schiedsstelle abzuwarten.

Will der Arbeitgeber vorläufige Regelungen durchführen, hat er sich an die Vorgaben des § 38 Abs. 5 MVG.EKD zu halten. Danach können vorläufige Regelungen nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen getroffen werden. Diese Voraussetzungen liegen hier zweifellos nicht vor, denn die Maßnahme der minutengenauen Zeiterfassung ist keine solche, die keinen Aufschub duldet. Nur dann sind vorläufige Maßnahmen zulässig. Dies ist dann der Fall wenn der geregelte Arbeitsablauf und damit die Wahrnehmung der Aufgaben der

Dienststelle auf andere Weise nicht sichergestellt werden kann. Erforderlich ist dabei eine ernsthafte Gefährdung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle. Davon kann vorliegend keine Rede sein. Die Dienststellenleitung hätte daher zuwarten müssen, bis die Kammer der Schiedsstelle die verweigerte Zustimmung ersetzt. In diesen Fällen steht der Mitarbeitervertretung auch ein Anspruch auf Unterlassung zu, der vor der Schiedsstelle geltend gemacht werden kann.

Maßgebend für die Entscheidung über die gestellten Anträge ist der Schluss der letzten mündlichen Verhandlung. Zu diesem Zeitpunkt hat die Schiedsstelle dem Antrag der Dienststellenleitung auf Ersetzung der Zustimmung stattgegeben, so dass der Arbeitgeber berechtigt war die Maßnahme durchzuführen. Der ursprünglich bestehende Anspruch auf Unterlassung – falls überhaupt ein Mitbestimmungstatbestand hier vorliegt – hat damit seine Erledigung gefunden.

Der Widerantrag war daher, da die Antragsgegnerin auch in der letzten mündlichen Verhandlung diesen Antrag noch gestellt hat, abzuweisen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist das Rechtsmittel der Beschwerde nach näherer Maßgabe des § 63 MVG.EKG gegeben. Die Beschwerde ist beim Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover schriftlich einzulegen und zu begründen. Die Frist zur Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat seit Zustellung des Beschlusses. Die Frist zur Begründung der Beschwerde beträgt zwei Monate seit Zustellung dieses Beschlusses. Die Beschwerde und die Beschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt oder von einem Vertreter einer Arbeitgebervereinigung bzw. einer Arbeitnehmervereinigung oder von einem Vertreter einer Gewerkschaft unterzeichnet sein. Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof der EKD.

Berlin, 4. März 2015

gez. M a r e w s k i