Schieds- und Schlichtungsstelle

II-34/11

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

die Dienststellenleitung A

Antragstellerin,

Verfahrensbevollmächtigte B

gegen

der Mitarbeitervertretung C

Antragsgegnerin,

Verfahrensbevollmächtigte D

hat die Schiedsstelle durch Frau Marewski als Vorsitzender sowie Herrn Schmidt und Herrn Fiedler als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 10. Oktober 2011

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

Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Einstellung des Mitarbeiters E wird ersetzt.

G r ü n d e:

Mit dem am 14.09.2011 bei der Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO) eingegangenen Antrag begehrt die Dienststellenleitung die Ersetzung der Zustimmung der bei ihr gebildeten Mitarbeitervertretung zur Einstellung des Mitarbeiters E als Kranken- und Gesundheitspfleger für die Zeit vom 01.09.2011 bis zum 31.08.2012 in einem Beschäftigungsumfang von 75 %.

Den entsprechenden Antrag auf Zustimmung zur Einstellung hat die Dienststellenleitung mit Schreiben vom 24.08.2011 gestellt. Die Mitarbeitervertretung hat mit Schreiben vom 29.08.2011, bei der Antragsstellerin am 31.08.2011 eingegangen, die Zustimmung zur Einstellung mit im Wesentlichen folgender Begründung verweigert:

Die beabsichtigte Einstellung verstoße gegen § 41 Abs. 1 a) und b) MVG DWBO in Verbindung mit § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG); der Mitarbeitervertretung seien Schreiben von zwei Mitarbeitern bekannt, mit der an sie gerichteten Bitte um Erhöhung ihres vertraglich geregelten Beschäftigungsumfangs.

Weiterhin habe die Mitarbeitervertretung bereits am 20.06.2011 beschlossen keiner weiteren Einstellung von Pflegefachkräften zuzustimmen, solange die vorhandene Arbeit nicht gleichmäßig, gerecht und sicher verteilt werde.

In der Einrichtung der Antragstellerin, deren Konzept als Diakoniestation es ist Teilzeitarbeitplätze mit 50 % bzw. 75 % der vollen Arbeitskraft vorzuhalten, haben im Jahr 2011 zwölf Arbeitnehmer Anträge auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit gestellt, denen seitens der Antragstellerin entsprochen wurde, zuletzt mit Wirkung vom 01.09.2011. Ferner hat eine weitere Mitarbeiterin am 31.05.2011 einen Antrag auf Erhöhung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gestellt, diesen jedoch am 19.09.2011 zurückgenommen. Der Mitarbeiter und Vertreter der Antragsgegnerin hat ebenfalls mit Schreiben vom 14.02.2011 eine Aufstockung der Arbeitszeit auf 75 % und mit Schreiben vom 21.08.2011 die Aufstockung auf 100 % verlangt, jedoch den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages abgelehnt.

Die Antragstellerin beantragt,

> die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Einstellung des Mitarbeiters E zu ersetzen und der Einstellung zu zustimmen.

Die Antragsgegnerin hat keinen Antrag gestellt, sie ist auch zum Termin zur mündlichen Verhandlung nicht erschienen.

Hinsichtlich des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf den Inhalt der Schriftsätze ergänzend verwiesen.

Mit Rücksicht darauf, dass die Vorraussetzungen der §§ 102 VwGO, 62 MVG DWBO vorliegen, konnte die Verhandlung und Entscheidung ohne Anwesenheit der Antragsgegnerin erfolgen.

Der zulässige Antrag ist begründet.

Gemäß § 42 a) MVG DWBO steht der Mitarbeitervertretung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht zu, wenn eine Einstellung erfolgen soll. Die Grundsätze der eingeschränkten Mitbestimmung regelt § 41 MVG DWBO. Danach darf die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn sie sich auf einen der in § 41 Abs. 1 a, b oder c) vorliegenden Gründe beruft. Hierzu muss sie Tatsachen benennen, die ihrer Meinung nach dazu führen, dass einer der Versagungsgründe des § 41 MVG DWBO vorliegt. Nicht ausreichend begründete Ablehnungen sind unerheblich; es muss erkennbar sein, auf welche konkreten Umstände und Tatsachen ein bestimmter Ablehnungsgrund gestützt wird. Vorliegend hat sich die Mitarbeitervertretung auf § 41 Buchst. a und b MVG DWBO und § 9 TzBfG berufen und angeführt, es seien ihr Schreiben von zwei Mitarbeitern bekannt, die die Erhöhung ihres vertraglich geregelten Beschäftigungsumfanges wünschen würden.

Nach Auffassung der Kammer ist die Begründung der Zustimmungsverweigerung unzureichend und damit unerheblich. Die Mitarbeitervertretung hätte, da sie sich zum einen offensichtlich auf einen Verstoß gegen eine Rechtsvorschrift, § 9 TzBfG, beruft, angeben müssen, um welche Mitarbeiter es sich handelt, die an den Arbeitgeber mit einem Aufstockungsverlangen ihrer Arbeitszeit herangetreten sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes diese Mitarbeiter bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Er kann dieser Verpflichtung allerdings auch nur dann nachkommen bzw. dem Verlangen der Mitarbeitervertretung substantiiert entgegentreten, wenn die entsprechenden Namen der Mitarbeiter auch genannt werden.

Gerade weil hier im aktuellen Jahr 2011 zahlreiche Arbeitnehmer insoweit an die Antragsstellerin herangetreten sind, bleibt völlig unklar, auf welche Personen sich die Mitarbeitervertretung zur Begründung ihrer Zustimmungsverweigerung bezogen hat. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten seinerseits hierüber Vermutungen anzustellen; ebenso wenig ist die Schiedsstelle mangels entsprechender Informationen in der Lage insoweit eine sachgerechte Entscheidung zu treffen.

Ein gleiches gilt, soweit sich die Mitarbeitervertretung offensichtlich auf § 41 Abs. 1 b) MVG DWBO, also auf die Benachteiligung von Mitarbeitern berufen hat. Auch hier ist es unerlässlich anzugeben welche Personen es sind, die durch die Einstellung eines weiteren Mitarbeiters konkret benachteiligt werden könnten.

Die Antragsgegnerin führt zudem an, dass sie ohnehin beschlossen habe, keiner weiteren Einstellung von Pflegefachkräften zu zustimmen, solange die vorhandene Arbeit nicht gleichmäßig verteilt werde.

Soweit hiermit eine Begründung für die Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung des Arbeitnehmers E zum Ausdruck gebracht werden sollte, lässt sich diese nicht unter die Norm des § 41 MVG DWBO subsumieren. Die generelle Ablehnung von Neueinstellungen bzw. der Beschluss einer generellen Zustimmungsverweigerung ist weder erheblich noch sachdienlich für eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung. Er verstößt zudem gegen den Grundgedanken des § 33 MVG DWBO, wonach Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung die Verpflichtung trifft vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen zuarbeiten.

Da nach alledem eine erhebliche Begründung, auf die die Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung gestützt wird, nicht vorliegt, mithin ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nicht gegeben ist, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt (§ 60 Abs. 4 MVG DWBO).

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nach Maßgabe der für das DWBO geltenden Fassung des MVG nicht gegeben (§§ 60 Abs. 4, 63 MVG DWBO).

Berlin, 10.Oktober 2011

gez. M a r e w s k i