**Schieds- und Schlichtungsstelle**

**I-63/15**

## Beschluss

In dem Schiedsverfahren

Dienststellenleitung A

Antragstellerin,

Verfahrensbevollmächtigte:
B

gegen

die Mitarbeitervertretung C

Antragsgegnerin,

Verfahrensbevollmächtigte:
D

hat die Schiedsstelle durch Frau Thomas als Vorsitzende gem. § 61 Abs. 2 Satz 3 MVG.EKD auf die mündliche Verhandlung am 11. März 2016

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

1. Der Antrag wird zurückgewiesen.

2. Die Dienststellenleitung wird verpflichtet, die Kosten für

   - eine Broschüre des im Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz geltenden MVGs
   - eines MVG-Kommentars von Baumann-Czichon, 4. Auflage, SachBuch Verlag Kellner, ISBN: 978-3927155-32-9
   - eines MVG-Kommentars von Fey/Rehren, Otto Bauer Verlag, ISBN: 3-87047-075-5 nebst Nachlieferungen
   - die Textausgabe AVR i.d.F. der Beschlüsse der AK des DWBO, Otto Bauer Verlag
   - Kommentar zu der AVR des Diakonische Werkes Deutschland, Otto Bauer V
   - erlag, ISBN: 10-3-87047-089-5
   - sowie die Kosten für ein Abonnement der Zeitschrift ZMV Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung, SachBuch Verlag Kellner ISBN 0939-88198 zu übernehmen.

3. Die Dienststellenleitung wird verpflichtet, dem Arbeitszeitkonto

- der Mitarbeitervertreterin E, Vorsitzende, 30,5 h
- der Mitarbeitervertreterin F 10,5 h
- dem Mitarbeitervertreter G 16,65 h
- der Mitarbeitervertreterin H 4,92 h

für den Monat Oktober 2015 gutzuschreiben.

4. Die Dienststellenleitung wird verpflichtet, die Kosten die in der Person der Rechtsanwältin D als Rechtsbeistand der Mitarbeitervertretung für das vorliegende Verfahren auf Basis der gesetzlichen Gebühren entstanden sind, zu übernehmen.

G r ü n d e:

**I**

Die Beteiligten streiten darüber, ob aufgrund eines am 22.10.2015 erfolgten Nachrückverfahren seit diesem Zeitpunkt eine wirksame Mitarbeitervertretung bei der Antragstellerin besteht.

Am 03.02.2015 fand bei der Antragstellerin eine Wahl zur Mitarbeitervertretung statt. Die Wahl hatte folgendes Ergebnis:

F: 39 Stimmen (ohne Kirchenzugehörigkeit)
E: 36 Stimmen (mit Kirchenzugehörigkeit)
H: 34 Stimmen (ohne Kirchenzugehörigkeit)
G: 34 Stimmen (ohne Kirchenzugehörigkeit)
I: 16 Stimmen (mit Kirchenzugehörigkeit)
J: 13 Stimmen (mit Kirchenzugehörigkeit)
K: 13 Stimmen (ohne Kirchenzugehörigkeit).

Da die Antragstellerin keine Ausnahmegenehmigung gem. § 1 Satz RVO gestellt hat, müssen die Mitarbeitervertreter der Antragsgegnerin grundsätzlich Mitglied einer Kirche sein, die Mitglied im ökumenischen Rat Berlin-Brandenburg oder einer Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in einer anderen Gliedkirche oder einem anderen Bundesland ist. Diesem Grundsatz folgend wurden somit E als Vorsitzende sowie F, H, I und J zur Mitarbeitervertretung gewählt. Als Nachrücker wurden G und K bestimmt.
Am 22.10.2015 schied Frau I aus persönlichen und gesundheitlichen Gründen aus. In der Mitarbeitervertretungssitzung vom 07.10.2015 wurde von der Antragsgegnerin einstimmig beschlossen, dass Herr G (ohne Kirchenzugehörigkeit) auf den Platz von Frau I fest gewählt /nachgewählt wurde. Zuvor hatte die ehemalige erste Vorsitzende der Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 14.04.2015 gerichtet an den Geschäftsführer der Antragstellerin “Widerspruch

gegen die Entscheidung“ eingelegt. Mit Schreiben vom 16.04.2015 antwortete der Geschäftsführer der Antragstellerin mit einem offenen Brief an Frau L. In diesem offenen Brief erklärte der Geschäftsführer “Sehr geehrte Frau L, in der Sache habe ich volles Verständnis für Ihren Widerspruch und Ihren Ärger über die Auswirkungen des Wahlergebnisses. Das Mitarbeitervertretungsgesetz lässt aber nur diesen Umgang mit dem Wahlergebnis zu. ….“

In einem Aushang gerichtet an die Mitarbeitenden und den Wahlvorstand der MAV-Wahlen 2015 der C-Station Lichtenrade erklärte der Geschäftsführer der Antragstellerin folgendes:

> “Umgang mit dem Wahlverfahren und dem Wahlergebnis
>
> Sehr geehrte Mitarbeitende, sehr geehrte Frau M, Frau N und Frau O,
>
> die Gesellschaftsvertreter unserer Mutter, …, haben gestern beraten, wie sie mit dem, aus beiderseitigem Unwissen nicht ganz formgerechten Wahlprozedere umgehen und den Mitarbeiterwillen unterstützen können. Es scheint bei genauer Betrachtung nur einen Weg übrig zu bleiben, der die Wahl „nicht“ angreifbar macht. Wegen der geringen Zahl der wählbaren Kandidaten sind die drei Mitarbeitenden mit Konfessionszugehörigkeit, …, automatisch in der MAV. Weiter wäre die Mitarbeiterin mit den meisten Stimmen Frau F und einer von den Mitarbeitenden den drittmeisten Stimmen, Frau H oder Herr G Mitglied der MAV. … Den Gesellschaftsvertretern ist bewusst, dass mit dieser Lösung nicht die von den Mitarbeitern favorisierten Kandidaten die Vertretung übernehmen, sehen aber aufgrund des Mitarbeitervertretungsgesetzes nur keine andere Lösung. …“

Mit Schreiben vom 29.09.2015 beantragte die Antragsgegnerin die Kostenübernahme für Bücher, Fachzeitschriften und Gesetzestexte. Weiterhin nahmen die Mitglieder der Antragsgegnerin im Oktober 2015 an vier ordentlichen und außerordentlichen Sitzungen teil. Dabei fielen für die Vorsitzende Frau E 30,5 h, für Frau F 10,5 h, für Herrn G 16,65 h und für Frau H 4,92 h an. Obwohl diese Sitzungstage im Dienstplan ausgewiesen wurden, erfolgte keine entsprechende Anrechnung als Arbeitszeit.
Schließlich beschloss die Antragsgegnerin auf ihrer Sitzung am 08.11. und 28.11.2015, dass die Verfahrensbevollmächtigte der Antragsgegnerin für die weitere juristische Vertretung beauftragt werden sollte.

Die Antragstellerin meint, dass aufgrund der fehlenden Kirchenzugehörigkeit der Nachrücker die ACK-Klausel gem. § 1 der Rechtsverordnung über die Geltung des MVG-Anwendungsgesetzes für das P nicht erfüllt wurde. Damit seit dem 22.10.2015 keine wirksame Mitarbeitervertretung bei der Antragstellerin vorläge.

Mit Antrag vom 22.10.2015, eingegangen am selben Tag bei der Schieds-und Schlichtungsstelle beantrag sie daher, festzustellen,

> dass ab dem 22.10.2015 bei der D gGmbH keine Mitarbeitervertretung besteht, die den Vorgaben der Rechtsverordnung über die Geltung des MVG-Anwendungsgesetzes für das P entspricht.

Die Antragsgegnerin beantragt,

> den Antrag zurückzuweisen.

Im Wege der Wideranträge beantragt sie,

1. Die Dienststellenleitung zu verpflichten, die Kosten für

   - eine Broschüre des im Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz geltenden MVGs

   - eines MVG-Kommentars von Baumann-Czichon, 4. Auflage, SachBuch Verlag Kellner, ISBN: 978-3927155-32-9

   - eines MVG-Kommentars von Fey/Rehren, Otto Bauer Verlag, ISBN: 3-87047-075-5 nebst Nachlieferungen

   - die Textausgabe AVR i.d.F. der Beschlüsse der AK des DWBO, Otto Bauer Verlag

   - Kommentar zu der AVR des Diakonische Werkes Deutschland, Otto Bauer Verlag, ISBN: 10-3-87047-089-5

   - sowie die Kosten für ein Abonnement der Zeitschrift ZMV Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung, SachBuch Verlag Kellner ISBN 0939-88198 zu übernehmen.

2. Die Dienststellenleitung zu verpflichten, dem Arbeitszeitkonto

   - der Mitarbeitervertreterin E, Vorsitzende, 30,5 h
   - der Mitarbeitervertreterin F 10,5 h
   - dem Mitarbeitervertreter G 16,65 h
   - der Mitarbeitervertreterin H 4,92 h für den Monat Oktober 2015 gutzuschreiben.

3. Hilfsweise festzustellen, dass die Nichtberücksichtigung der für die MAV-Arbeit angefallenen Stunden der Mitarbeiter E, F, G und H die Mitarbeitervertretung in ihrer Arbeit behindert hat.

4. Die Dienststellenleitung zu verpflichten, die Kosten, die in der Person der Rechtsanwältin D als Rechtsbeistand der Mitarbeitervertretung für das vorliegende Verfahren auf Basis der gesetzlichen Gebühren entstanden sind, zu übernehmen.

Die Antragstellerin beantragt, die Wideranträge zurückzuweisen.

Die Antragstellerin trägt vor, eine Wahlanfechtung habe nicht stattgefunden. Daher fehle es sinngemäß am entsprechenden Feststellungsinteresse. Die Antragstellerin hätte im Zweifelsfall die Wahl innerhalb der Fristen anfechten müssen. Die Konsequenz die eingetreten ist, habe der Geschäftsführer bereits unmittelbar nach der Wahl gesehen. Dieses ergäbe sich bereits aus den Schreiben an Frau Melanie Dressel und an die Mitarbeitenden und an den Wahlvorstand. Es sei daher treuwidrig sich nunmehr auf dieses Ergebnis zu berufen und die Unwirksamkeit daraus herleiten zu wollen.

Zu den Wideranträgen führt die Antragsgegnerin aus, sie habe feststellen müssen, dass die vorherige Mitarbeitervertretung keinerlei Literatur bezogen habe. Daher ergäbe sich der Anspruch aus § 30 Abs. 2 MVG.EKD. Hinsichtlich der Arbeitszeitgutschriften ergäbe sich dieser Anspruch auf Freizeitausgleich/Freistellungsanspruch aus § 19 MVG.EKD. Die anlässlich an den Sitzungstagen angefallenen Arbeitszeiten seien notwendig gewesen.

Die Antragstellerin begründet die Abweisung der Wideranträge damit, dass eine ordnungsgemäße Mitarbeitervertretung nicht bestünde, sodass auch entsprechende Ansprüche i.S.d. MVG.EKD nicht erfüllt werden müssten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend verwiesen.

## II

Der zulässige Antrag ist unbegründet.

Die Antragstellerin kann die begehrte Feststellung nicht begehren, da weiterhin eine wirksame Mitarbeitervertretung bei der Antragstellerin besteht. Insbesondere kann sie ihre Begehren

nicht auf § 14 MVG.EKD stützen. Hierfür wäre es erforderlich gewesen, dass die Dienststellenleitung beim Kirchengericht innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses die Wahl anficht. Dieses ist nicht erfolgt, obwohl der Geschäftsführer der Antragstellerin das hiesige Ergebnis vorhergesehen hatte. Hätte er gegen diese Konsequenz Bedenken gehabt, so hätte er, wie bereits oben erwähnt, die Wahl innerhalb der Anfechtungsfrist anfechten müssen. Die nunmehr eingetretene Konsequenz, dass nämlich die ACK-Klausel bei der Antragsgegnerin nicht mehr erfüllt ist, ist auch nicht aus anderen Rechtsgründen die zur Unwirksamkeit bzw. Nichtigkeit führen könnten, zu beanstanden. Zunächst wird darauf hingewiesen, dass der § 1 RVO über die Geltung des MVG von einer grundsätzlichen Mitgliedschaft der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung in einer verfassten Kirche ausgeht. Der Begriff der Grundsätzlichkeit bedeutet, dass hiervon Ausnahmen möglich sind. In Satz 2 des § 1 der RVO wird eine solche Ausnahme ausdrücklich gebilligt. Hierzu ist zwar erforderlich, dass der Träger oder eine Einrichtung, wenn die Verhältnisse dies erfordern, eine Ausnahme hierzu beantragen können. Hiervon hätte die Antragstellerin Gebrauch machen können. Ihr war bekannt und bewusst, dass die nunmehr eingetretene fehlende ACK-Mitgliedschaft einiger Mitglieder der Antragsgegnerin zu diesem Ergebnis führen würde. Wenn die Antragstellerin trotz dieser Kenntnisse quasi sehenden Auges in diese Ergebnis geht, so ist es rechtsmissbräuchlich sich nunmehr auf die Unwirksamkeit der Mitarbeitervertretung zu berufen.

T h o m a s