

Kein Dienstplan ohne MAV!

Die Dienststellenleitung hat kein Alleinentscheidungsrecht in mitbestimmten Angelegenheiten insbesondere nicht im Kernbereich der Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit bzw. bei Dienstplänen.

Der Kirchengerichtshof hat im Mai 2016 ein für alle MAVen bedeutendes Urteil gefällt. In einem Altenpflegeheim wurden Dienstpläne erstellt und der Mitarbeitervertretung zugeleitet. Später wurden diese Dienstpläne verändert.

Die MAV hat zunächst Erörterung beantragt, wegen der Anordnung von Überstunden für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen. Nachdem die MAV die Erörterung für beendet erklärt hatte, verweigerte sie die Zustimmung zu den Dienstplänen.

Die Dienststellenleitung teilte der MAV anschließend mit, dass der Dienstplan als vorläufige Regelung angewendet werden würde, weil die Bewohnerinnen und Bewohner des Heims versorgt werden müssten. Die Dienststellenleitung rief außerdem das Kirchengericht an.

Die Dienststellenleitung hat die Auffassung vertreten, dass die Mitarbeitervertretung nur ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Erstellung von Dienstplänen habe. Die Mitarbeitervertretung hat sinngemäß beantragt, das Kirchengericht möge feststellen, dass Dienstpläne ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch das Kirchengericht rechtswidrig sind. Außerdem sollte festgestellt werden, dass vorläufige Regelungen hier nicht möglich sind.

Die Dienststellenleitung hat beantragt, die Anträge der MAV zurückzuweisen. Sie hat erklärt, dass Veränderungen in den Dienstplanentwürfen ihre Ursache in eingetretenen Veränderungen wie Erkrankungen gehabt hätten.

Das Kirchengericht gab der Leitung Recht und hat die Anträge der Mitarbeitervertretung zurückgewiesen.

Die Mitarbeitervertretung hat gegen diesen Beschluss sofort Beschwerde eingelegt und den Kirchengerichtshof angerufen. Die MAV hat begründet, dass durch eine vorläufige Regelung das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht ausgehöhlt werden dürfe. Das geschehe aber, wenn Dienstpläne, ohne Zustimmung der MAV, als vorläufige Regelung angewendet werden.

Bei der Mitbestimmung bei Dienstplänen kann das Verfahren meist nicht rechtzeitig vor dem Kirchengericht geklärt werden, Termine für die Verfahren ziehen sich meist länger als vier Wochen hin.

Das KGH hat zunächst festgestellt, dass grundsätzlich kein Rechtsschutzbedürfnis mehr bestehe. Schließlich kann ein Dienstplan nicht im Nachhinein noch verändert werden, es wurde ja bereits so gearbeitet. Ein Streitfall aus der Vergangenheit könne jedoch Anlass sein etwas für die Zukunft zu regeln.

Der Kirchengerichtshof habe zwei konträre Interessen abzuwägen. Einerseits würde das Mitbestimmungsrecht der MAV regelmäßig ins Leere laufen, wenn die Leitung Dienstpläne über vorläufige Regelungen einfach einseitig umsetzen könnte.

KGH: „Mit jedem Tag, den ein nur vorläufiger Dienstplan umgesetzt wird, geht das für die Arbeitszeiten dieses Tages bestehende Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unter.“

Wenn aber ohne Zustimmung der MAV zu einem Dienstplan nicht gearbeitet werden dürfe, dann müsste eine Einrichtung ggf. kurzfristig schließen und die Betreuten solange wo anderes unterbringen oder es müssten externe Mitarbeitende die Arbeit übernehmen. Beides wäre jedoch nicht akzeptabel oder durchführbar. Es gäbe keine Vorkehrung im MVG für diesen Fall, wenn eine vorläufige Maßnahme nicht möglich ist.

KGH: „Der Gesetzgeber ist offensichtlich davon ausgegangen, dass sich die Beteiligten im Mitbestimmungsverfahren schon irgendwie auf irgendeine gemeinsame Regelung verständigen werden. Diese Erwartung ist aus Sicht des Kirchengerichtshofs nicht berechtigt gewesen.

Vielmehr entspricht es in mehreren Einrichtungen der Realität, dass nach einer fehlenden Einigung über Dienstpläne vor Beginn der Dienstplanperiode das Kirchengericht angerufen wird, dieses aber nicht mehr vor Ende der Dienstplanperiode entscheiden kann. Tatsächlich wird in diesen Einrichtungen dann der von der Dienststellenleitung vorgesehene Dienstplan durchgeführt. Dieses entspricht weder § 38 Abs. 1 Satz 1 noch Abs. 5 Satz MVG-EKD.

Angesichts dieser Regelungen kann nicht angenommen werden, dass in einem Kernbereich der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung ein faktisches Alleinentscheidungsrecht der Dienststellenleitung hingenommen werden muss. Ebenso ist nicht denkbar, dass wegen fehlender Mitbestimmung eine Einrichtung schließen muss, die für Dritte von existenzieller Bedeutung ist.

Dieser Konflikt ist unter weitgehender Beachtung der beiderseitigen Interessen wie folgt zu lösen: Kommt eine Einigung über einen Dienstplan nicht rechtzeitig zustande, wird die Dienststellenleitung beim Kirchengericht nicht nur den Antrag nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD stellen müssen, sondern zugleich im Wege der einstweiligen Verfügung beantragen müssen, der Mitarbeitervertretung die Duldung der Durchführung eines Dienstplans aufzugeben. Nur so wird es ermöglicht, dass noch während der laufenden Dienstplanperiode ein Kirchengericht darüber entscheiden kann, ob die Interessen an der Durchführung des Dienstplans überwiegen. Dabei wird die Dienststellenleitung begründen müssen, aus welchen Gründen die einseitige Anordnung des Dienstplans mit dem konkret vorliegenden Inhalt erforderlich ist, um den Betrieb der Einrichtung aufrechtzuerhalten. Das bedeutet auch, dass die Dienststellenleitung Änderungen gegenüber den im ursprünglichen Dienstplanentwurf vorgesehenen Festlegungen auf das absolut erforderliche Maß reduzieren muss. Um Missverständnissen vorzubeugen, sei darauf hingewiesen, dass als absolut erforderlich alle Festlegungen anzusehen sind, die verhindern, dass sich die Betreuungsqualität der Einrichtung verschlechtert.“

Wenn einstweilige Verfügungen des Kirchengerichts nicht rechtzeitig erfolgen bliebe es zwar dabei, dass ein Dienstplan ohne Mitbestimmung der MAV durchgeführt wird. Das Kirchengericht muss jedoch in der Lage bleiben, den Tatbestand zu prüfen und zu entscheiden. Das Kirchengericht kann der MAV aufgeben, die Durchführung des Dienstplanes zu dulden aber auch Einschränkungen vornehmen bei der Festlegung der Dienststellenleitung, wenn deren Anordnungen zu weit gegangen sind. Es seien auch seltene Ausnahmefälle denkbar, in denen die Voraussetzungen für eine Duldungspflicht nicht gegeben sind.

KGH: „Bis zur Entscheidung des Kirchengerichts muss hingenommen werden, dass der Dienstplan nach den Vorstellungen der Dienststellenleitung umgesetzt wird... Da es kein Alleinentscheidungsrecht der Dienststellenleitung gibt, einseitige Anordnungen in mitbestimmten Angelegenheiten zu treffen, geht die Entscheidung des Kirchengerichts der Entscheidung der Dienststellenleitung vor.“

Es lohnt sich, das gesamte Urteil des Kirchengerichtshofs zu lesen, dieses ist zu finden unter:
www.kirchenrecht-ekd.de Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/41-2015 Und es lohnt sich die
Mitbestimmungsrechte aus dem MVG konsequent einzufordern und wahrzunehmen und dort wo es
notwendig ist auch die uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Kirchengerichte zu nutzen.

AGMAV Mitteilungen Nr. 113, 2017