

Kirchengericht:	Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	16.01.2012
Aktenzeichen:	2 M 49/11
Rechtsgrundlagen:	§§ 41 Abs. 1 Buchstabe b; 42 Buchstabe k
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

Der Antrag eines Mitarbeiters auf einjährigen Sonderurlaub zur Erprobung einer neuen Lebensgemeinschaft kann von der Dienststellenleitung ohne Ermessensfehler abgelehnt werden.

Tenor:

Es wird festgestellt, dass die Mitarbeitervertretung keinen Grund hat, die Zustimmung zur beabsichtigten Ablehnung des beantragten einjährigen Sonderurlaubs des Mitarbeiters Xxx zu verweigern.

Gründe:

I.

Die Dienststellenleitung beabsichtigt, den von ihrem Mitarbeiter Herrn Xxx am 08.03.2011 beantragten einjährigen unbezahlten Sonderurlaub abzulehnen. Die Mitarbeitervertretung verweigert hierzu ihre Zustimmung.

Der 61 Jahr alte Mitarbeiter Xxx hat am 08.03.2011 unbezahlten Sonderurlaub beantragt mit der Begründung, er wolle seinen „Wirkungskreis“ für ein Jahr nach Bayern verlegen, um dort mit seiner Partnerin und deren drei Kindern wie in einer Familie zusammenzuleben. Die Partnerin ist nach einer Scheidung alleinerziehende Mutter. Der älteste Sohn studiert, die beiden anderen Kinder sind noch schulpflichtig.

Die Dienststellenleitung beabsichtigt, den Antrag auf unbezahlten Sonderurlaub abzulehnen, weil es für diesen keine zwingenden Gründe gebe. Im Vordergrund stehe nicht die Betreuung der Kinder sondern offenbar das gegenseitige Kennenlernen. Nach eigener Aussage wolle sich Herr Xxx auch eine Arbeitsstelle suchen, sich aber offenbar eine Rückkehroption zu seiner jetzigen Dienststelle offenhalten. Die Möglichkeit des Sonderurlaubs nach § 27 BAT-KF diene jedoch nicht dazu, einem Mitarbeiter einen Arbeitsplatz freizuhalten, der sich in seiner persönlichen Lebensplanung verändern möchte.

Die Dienststellenleitung hat mit Schreiben vom 18.04.2011 die Mitarbeitervertretung um Zustimmung zu der geplanten Ablehnung des Sonderurlaubsantrags gebeten. Die Mitar-

beitervertretung hat hierauf am 28.04.2011 mit der Bitte um Erörterung reagiert. Sie hat sodann am 26.05.2011 ihre Zustimmung verweigert mit der Begründung, dass die Gewährung des Sonderurlaubs aus betrieblichen Gründen nicht verwehrt werden dürfe. Sie hat sich dabei auf § 41 Abs. 1 Buchstabe b MVG.EKD berufen.

Die Mitteilung der verweigerten Zustimmung ging der Dienststellenleitung am 06.06.2011 zu. Diese hat daraufhin am 10.06.2011 das vorliegende Schlichtungsverfahren eingeleitet. Sie beantragt sinngemäß

festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung keinen Grund hat, die Zustimmung zur beabsichtigten Ablehnung des beantragten einjährigen Sonderurlaubs des Mitarbeiters Xxx zu verweigern.

Die Mitarbeitervertretung bittet um Zurückweisung des Schlichtungsantrags.

Sie meint, dass der Mitarbeiter Xxx durch die beabsichtigte Ablehnung benachteiligt werde, ohne dass dies aus dienstlichen Gründen gerechtfertigt sei. Vielmehr sei es so, dass Herr Xxx Anspruch auf Gewährung des Sonderurlaubs nach § 27 BAT.KF habe. Herr Xxx beabsichtige nämlich, während seines Sonderurlaubs die Kinder seiner Partnerin in BBB zu betreuen. Ziel dieser Betreuung sei die Schaffung und Vermittlung der Geborgenheit einer an christlichen Werten orientierten Familie, damit den Kindern der zum Ende des Sonderurlaubs geplante Umzug von AAA nach BBB in eine zwar ungewohnte aber durch eine gefestigte Familiensituation positiv begleitete Umgebung erleichtert werden könne.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf die eingereichten Schriftsätze und die Sitzungsniederschrift vom 12.12.2011 Bezug genommen.

II.

1. Der eingereichte Schlichtungsantrag ist gem. § 60 Abs. 1 MVG.EKD zulässig. Streitgegenstand ist die Frage, ob im Rahmen der eingeschränkten Mitbestimmung die Mitarbeitervertretung berechtigt war, die Zustimmung zur beabsichtigten Ablehnung des beantragten Sonderurlaubs (§ 42 Buchstabe k MVG.EKD) zu verweigern. Das Schlichtungsverfahren ist auch rechtzeitig im Sinne von § 38 Abs. 4 MVG.EKD eingeleitet worden.
2. Fraglich kann allerdings sein, ob die von der Mitarbeitervertretung erklärte Zustimmungsverweigerung den Maßstäben des § 38 Abs. 3 u. 4 MVG.EKD gerecht wird. Denn die Zustimmungsverweigerung muss schriftlich begründet werden. Dabei muss die Begründung so gefasst sein, dass die Dienststellenleitung erkennen kann, worauf es der Mitarbeitervertretung ankommt. Ein formelhafte Wiedergabe der in § 41 MVG.EKD genannten Ablehnungsgründe genügt in der Regel nicht (vgl. Fey/Rehren, MVG.EKD, § 38 RdNr 53). Im vorliegenden Fall kann der Begründung der Mitarbeitervertretung gerade noch entnommen werden, dass die Mitarbeitervertretung durch die Ablehnung des Sonderurlaubsantrags eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung

von Herrn Xxx sieht. Dies sieht die Schlichtungsstelle gerade noch als ausreichende Begründung der Zustimmungsverweigerung an.

3. Der Schlichtungsantrag ist begründet. Die Mitarbeitervertretung hat keinen Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne von § 41 Abs. 1 Buchstabe b MVG.EKD.

Eine Benachteiligung im Sinne der genannten Vorschrift setzt eine Rechtsverletzung voraus. (Vgl. Fey/Rehren, MVG.EKD, § 41 RdNr 23 a). Es geht also nicht darum, dass die beabsichtigte Maßnahme von dem betroffenen Mitarbeiter als nachteilig empfunden wird sondern ihm eine gesicherte Rechtsposition genommen werden soll oder ein entsprechender Anspruch nicht erfüllt wird.

Die Mitarbeitervertretung verweist diesbezüglich auf § 27 Abs. 1 BAT-KF. Diese Vorschrift gibt dem Mitarbeiter einen Anspruch auf Sonderurlaub, wenn er „mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt“. Weder die eine noch andere Alternative liegt im vorliegenden Fall vor. Denn die von Herrn Xxx angedachte „Betreuung“ von Kindern seiner in BBBmvg

lebenden Partnerin erfüllt nicht den Tatbestand der genannten Vorschrift. Denn die zu betreuenden Kinder müssen Angehörige sein. Die Betreuung fremder Kinder erfüllt nicht die Tatbestandsvoraussetzungen.

Nach § 27 Abs. 2 BAT-KF kann die Dienststellenleitung Sonderurlaub aus wichtigem Grund gewähren, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Hierzu ist weder von Herrn Xxx noch von der Mitarbeitervertretung Ausreichendes vorgetragen worden. Zwar mag es für Herrn Xxx wünschenswert sein, dass er mit seiner Partnerin für eine längere Zeit ein Familienleben auf Probe führen kann. Dieses persönlich wünschenswerte Ziel kann aber objektiv als nicht so wichtig anerkannt werden, dass hierfür die Dienststelle den Arbeitsplatz von Herr Xxx oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz für die Dauer eines Jahres freihalten müsste, zumal es auch andere Möglichkeiten gibt, eine Fernbeziehung aufrecht zu erhalten.

4. Wie sich aus dem Vorstehenden ergibt, kann auch von der Mitarbeitervertretung keine Rechtsverletzung im Sinne von § 41 Abs. 1 Buchstabe a MVG.EKD vorgebracht werden. Die fehlende Zustimmung zur beabsichtigten Ablehnung des Sonderurlaubsantrags war daher von der Schlichtungsstelle zu ersetzen.

