

**Kirchengericht:** Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)  
**Entscheidungsform:** Beschluss (nicht rechtskräftig)  
**Datum:** 25.04.2012  
**Aktenzeichen:** 2 M 67/11 b  
**Rechtsgrundlagen:** § 20 MVG.EKD  
**Vorinstanzen:** keine

#### **Leitsatz:**

Auch von der Arbeitsleistung freigestellte MAV-Mitglieder unterliegen der Disziplinar-gewalt der Dienststellenleitung und haben verbindliche Einladungen zu Personalgesprä-chen zu folgen, soweit nicht Inhalt und Ausführung der MAV-Arbeit thematisiert werden soll.

#### **Tenor:**

Der Antrag der Mitarbeitervertretung zu Ziffer 1 a der Schlichtungsschrift sowie der dazu gestellte Hilfsantrag wird zurückgewiesen.

#### **Gründe:**

##### **I.**

Die Mitarbeitervertretung bestreitet, dass die Antragsgegnerin eine inhaltliche Weisungs-befugnis bzw. Vorgesetztenstellung gegenüber den freigestellten und teilfreigestellten MAV-Mitgliedern beanspruchen kann.

Der xxx ist Teil der xxx. Er ist zum 01.01.2011 durch Zusammenlegung der früheren xxx entstanden. In der Dienststelle sind mehr als 4000 Mitarbeitende beschäftigt. Sie werden durch eine 19-köpfige Mitarbeitervertretung vertreten. Die MAV-Mitglieder stammen aus allen xxx, an denen die Dienststelle Einrichtungen betreibt.

Von den 19 MAV-Mitgliedern sind 3 in vollem Umfang von der Arbeit zugunsten der MAV-Tätigkeit freigestellt. Weitere 8 sind teilfreigestellt.

Zwischen der Mitarbeitervertretung und der Geschäftsführung des xxx ergaben sich nach der Fusion eine Reihe von Differenzen und Irritationen. Dabei ging es insbesondere auch um die Weisungsbefugnis der Geschäftsführung gegenüber einzelnen freigestellten bzw. teilfreigestellten MAV-Mitgliedern. So wird von der Mitarbeitervertretung kritisiert, dass die Geschäftsführung das freigestellte MAVMitglied xxx am 04.05.2011 zu einem „ver-pflichtenden Dienstgespräch“ über Arbeitszeit- und Dienstreiseabrechnung geladen hat. Am 15.03.2011 forderte die Geschäftsführung Frau xxx auf, einen schriftlichen Bericht über von ihr gemachte Äußerungen, die sie - als G-MAV-Mitglied - in einem Gespräch

auf Vorstandsebene über angebliche Missstände gemacht hatte, vorzulegen. In einem weiteren Schreiben der Geschäftsführung vom 28.06.2011 gerichtet an 3 MAV-Mitglieder wird gefordert, dass bei persönlicher Verhinderung zu angesetzten Dienstgesprächen eine persönliche Abmeldung erfolgen müsse. Im Übrigen verhält sich das Schreiben über die Notwendigkeit von Arbeitszeitdokumentation, Urlaubsanträgen, die Führung von Fahrtbüchern, Reisekostenabrechnungen, Fortbildungsanträge und weiteren Punkten.

Die Mitarbeitervertretung meint, dass das Verhältnis von Dienststellenleitung und freigestellten MAV-Mitgliedern grundsätzlich partnerschaftlich zu gestalten sei und deshalb die Dienststellenleitung nicht zugleich auch disziplinarischer Vorgesetzter der freigestellten MAV-Mitglieder sei könne. Bei einer derartigen Unterstellung würden die betroffenen MAV-Mitglieder in ihrer freien Amtsausübung behindert. Zwar verstehe es sich von selbst, dass gegebenenfalls Fragen wie Urlaubsmitteilung, Krankmeldung usw. besprochen und geregelt werden müssten. Man wehre sich jedoch dagegen, dass jedes einzelne freigestellte Mitglied zur Klärung solcher Fragen persönlich vorstellig werden zu lassen und einfach einseitige Anweisungen hierzu erlassen würden.

Mit ihrem am 23.08.2011 eingegangenen Schlichtungsantrag begehrt die Mitarbeitervertretung - neben anderen inzwischen erledigten Punkten - festzustellen, dass die Antragsgegnerin als Dienststellenleitung keine inhaltliche Weisungsbefugnis bzw. Vorgesetztenstellung gegenüber den freigestellten MAV-Mitgliedern und damit insbesondere keine Berechtigung zur Anordnung verpflichtender individueller Dienst- bzw. Personalgespräche zur Erörterung der während und anlässlich der Freistellung entfalteten Tätigkeiten der freigestellten MAV-Mitglieder hat.

Mit dem am 24.11.2011 nachgereichten Hilfsantrag beantragt die Mitarbeitervertretung festzustellen, dass die Antragsgegnerin als Dienststellenleitung keine inhaltliche Weisungsbefugnis bzw. Vorgesetztenstellung gegenüber den teilfreigestellten MAV-Mitgliedern und damit insbesondere keine Berechtigung zur Anordnung verpflichtender individueller Dienst- bzw. Personalgespräche zur Erörterung der während und anlässlich der Freistellung entfalteten MAVTätigkeiten der teilfreigestellten MAV-Mitglieder hat.

Die Dienststellenleitung bittet um Zurückweisung der Anträge. Sie betont, dass auch die freigestellten Mitglieder MAV nicht aus dem Gefüge der Dienststelle herausgelöst seien. Auch sie hätten deshalb einen Dienstvorgesetzten als Ansprechpartner in der Dienststellenleitung. Dieser sei berechtigt, aus dienstlichen Anlässen verpflichtende Gespräche mit den freigestellten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung zu führen. Weisungsfrei seien die MAV-Mitglieder aber selbstverständlich hinsichtlich der Aufgaben der Mitarbeitervertretung.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf die eingereichte Schriftsätze und deren Anlagen Bezug genommen.

## II.

1. Der Schlichtungsantrag ist gemäß § 60 Abs. 1 MVG.EKD zulässig. Die Beteiligten streiten über den Status der freigestellten MAV-Mitglieder gegenüber der Dienststellenleitung.
2. Mit ihrem am 23.08.2011 eingegangenen Schlichtungsantrag hat die Mitarbeitervertretung die Anrufungsfrist des § 61 Abs. 1 MVG.EKD gewahrt.  
Denn der für sie letzte „Stein des Anstoßes“ war das Schreiben der Geschäftsführung vom 28.06.2011.
3. Der Schlichtungsantrag sowie der nachgeschobene Hilfsantrag ist als Feststellungsantrag gem. § 256 ZPO zulässig, weil eine Entscheidung hierüber zur Klärung der zwischen den Beteiligten strittigen Statusfrage führen kann.
4. Der Schlichtungsantrag (sowie der Hilfsantrag) ist nicht begründet. Denn in seiner weiten Fassung umfasst er durchaus Konstellationen, bei denen die Dienststellenleitung berechtigt ist, verpflichtende individuelle Dienst- bzw. Personalgespräche mit freigestellten bzw. teilfreigestellten MAV-Mitgliedern anzuordnen. Ob dies in den von der Mitarbeitervertretung hier dargestellten Vorfällen der Fall war, bedarf keiner Entscheidung, weil Streitgegenstand die generelle Weisungsbefugnis gegenüber freigestellten und teilfreigestellten MAV-Mitgliedern ist.

Die Freistellung von der Arbeit gem. § 20 MVG.EKD befreit das freigestellte MAV-Mitglied nur von seiner beruflichen Tätigkeit nicht jedoch von seinen sonstigen Pflichten aus dem Dienstverhältnis. Insbesondere unterliegt er weiterhin der dienstnehmerseitigen Treuepflicht. (Vgl. Kufner/Schmitt in Berliner Kommentar zum MVG.EKD, § 20 RdNr 18). Auch die für alle Mitarbeitenden geltenden Vorschriften zur betrieblichen Ordnung (z. B. ein Rauchverbot) sind nach wie vor einzuhalten. Festgestellte Regelwidrigkeiten und Verstöße gegen die Treuepflicht kann die Dienststellenleitung durchaus zum Anlass nehmen, ein freigestelltes MAV-Mitglied zu einem verbindlichen Personalgespräch zu laden. Hierzu ist bei den teilfreigestellten MAV-Mitgliedern nicht nur der jeweilige Fachdienstvorgesetzte berechtigt sondern auch je nach Bedeutung der Angelegenheit die Dienststellenleitung bzw. Geschäftsführung.

Zwar ist der Mitarbeitervertretung darin zu folgen, dass ihre Mitglieder, soweit es um die legitimen Aufgaben der Mitarbeitervertretung geht, gewissermaßen auf Augenhöhe und vertrauensvoll mit der Dienststellenleitung zusammenarbeiten. Dies schließt aber eine Dienstvorgesetztenstellung gegenüber den freigestellten MAV-Mitgliedern nicht aus. In welcher Weise diese Vorgesetztenstellung wahrgenommen wird, unterliegt dem Fingerspitzengefühl der Dienststellenleitung. Es versteht sich von selbst, dass ein ansich gegebenes dienstliches Weisungsrecht nicht schikanös oder zur Maßregelung oder Einschüchterung benutzt werden darf.

