

Kirchengericht: Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 17.08.2016
Aktenzeichen: KGH.EKD II-0124/42-2016
Rechtsgrundlagen: MVG-EKD § 40 Buchstabe k)
Vorinstanzen: Az.: MVG-887 Kirchengericht der Ev.-Luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeiterververtretungsgesetz Beschluss vom 23. Mai 2016

Leitsatz:

Eine Weisung der Dienststelle an die Mitarbeitende, in einer Einrichtung beschäftigte Menschen mit Nachnamen anzusprechen und zu Siezen, unterliegt nicht der Mitbestimmung nach § 40 Buchstabe k) MVG-EKD.

Tenor:

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss des Kirchengerichts der Ev.-Luth. Kirche in Bayern für Streitigkeiten nach dem Mitarbeiterververtretungsgesetz vom 23. Mai 2016 - MVG-887 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten über den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung. Die Antragstellerin begehrt, der Dienststellenleitung bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren mit dem Gegenstand "Siezen und Ansprechen mit dem Nachnamen der beschäftigten Menschen mit Behinderung" zu untersagen, die Mitarbeitenden der Dienststelle anzuweisen, die in der Einrichtung beschäftigten Menschen mit Behinderung durchgängig zu siezen und sie mit ihrem Nachnamen anzusprechen.

Mit Anweisung im Rahmen eines Protokolls vom 2. März 2016 bat die Dienststellenleitung unter Hinweis auf die in der Einrichtung herrschende Nähe-Distanz-Kultur im Umgang mit Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung der Teilaspekte "Anrede" und "Körpertakt" alle Mitarbeitenden, Beschäftigte künftig durchgängig zu siezen und mit ihrem Nachnamen anzusprechen. In begründeten Einzelfällen solle über individuelle Ausnahmeregelungen entschieden werden.

Die Dienststellenleitung vertritt die Auffassung, dass diese Anweisung des Einrichtungsleiters nach § 40 Buchstabe k) MVG-EKD mitbestimmungspflichtig sei. Mit der Maßnahme werde das soziale Verhalten der Mitarbeitenden in der Dienststelle maßgeblich bestimmt und gestaltet und damit generell das Zusammenleben und das Zusammenwirken der Mitarbeitenden in der Dienststelle.

Ein Verfügungsanspruch bestehe, da die betrieblichen Interessen durch ein Zuwarten bis zum Abschluss des (Hauptsache-)Beschlussverfahrens nicht beeinträchtigt würden.

Die Antragstellerin hat beantragt,

der Dienststellenleitung bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung im (Hauptsache-) Beschlussverfahren mit dem Gegenstand "Siezen und Ansprechen mit dem Nachnamen der beschäftigten Menschen mit Behinderung" zu untersagen, die Mitarbeitenden der Dienststelle anzuweisen, die beschäftigten Menschen mit Behinderung durchgängig zu siezen und mit ihrem Nachnamen anzusprechen sowie die Dienststellenleitung zu verpflichten, die Anweisung vom 2. März 2016 aufzuheben.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Es fehle sowohl an einem Verfügungsanspruch wie an einem Verfügungsgrund.

Mit der fristgerecht eingereichten und begründeten Beschwerde verfolgt die Antragstellerin ihr Antragsbegehren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung weiter.

II. Die Beschwerde ist unbegründet. Es fehlt bereits an einem Verfügungsanspruch. Die Anweisung vom 2. März 2016 unterliegt nicht der Mitbestimmung.

1. Nach § 40 Buchstabe k) MVG-EKD hat die Mitarbeitervertretung mitzubestimmen bei der Regelung der Ordnung in der Dienststelle sowie bei der Regelung des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst. Gegenstand der Mitbestimmung nach § 40 Buchstabe k) MVG-EKD und des gleichregelnden § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es beruht darauf, dass die Arbeitnehmenden ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und dabei dessen Weisungsrecht unterliegen. Das berechtigt den Arbeitgeber dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Belegschaft im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen. Bei solchen Maßnahmen hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Das soll gewährleisten, dass die Arbeitnehmenden gleichberechtigt an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens teilhaben. Mitbestimmungsfrei sind dagegen Anordnungen, die das sog. Arbeitsverhalten betreffen und mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert und abgefordert wird. Wirkt sich eine Maßnahme zugleich auf das Ordnungs- und das Arbeitsverhalten aus, kommt es darauf an, welcher Regelungszweck überwiegt (BAG, Beschluss vom 17. Januar 2012 - 1 ABR 45/10).

2. Danach unterliegt die streitgegenständliche Weisung vom 2. März 2016, Beschäftigte künftig durchgängig zu siezen und mit ihrem Nachnamen anzusprechen, nicht der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Betroffen ist die Art und Weise der Erbringung der Arbeitsleistung der Mitarbeitenden gegenüber den "Kunden", den in der Einrichtung Betreuten und Beschäftigten, nicht aber das Verhalten der Mitarbeitenden untereinander bzw. die Form der Gesprächskommunikation zwischen ihnen. Es steht der Dienststellenleitung

frei, durch Arbeitsanweisung die Regeln im Umgang mit den Beschäftigten festzulegen. Ob eine solche Anweisung sinnhaft ist, mag im Einzelfall zweifelhaft sein; daraus folgt jedoch kein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung.

3. Selbst wenn als Reflex dieser Anweisung durch das abgeforderte Gesprächsverhalten auch das Verhalten der Mitarbeitenden untereinander betroffen ist, ergibt sich daraus kein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Es unterliegt keinem Zweifel, dass der Regelungszweck maßgeblich darauf geregelt ist, das Arbeitsverhalten im Umgang mit den anvertrauten Beschäftigten zu regeln.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG-EKD i.V.m. § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

