

Gemeinsame Schlichtungsstelle

der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen
Werkes Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
- Diakonie RWL



Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf
Telefon 0211 6398-430

Geschäftszeichen: **1 GS 2/2024**

B e s c h l u s s

In dem Mitarbeitervertretungsrechtlichen Beschlussverfahren Antrag gem. § 63a MVG.EKD

Mitarbeitervertretung [REDACTED], vertreten durch die Vorsitzende
[REDACTED]

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1) -

Beistand zu 1)

Herr Rechtsanwalt Waldera, Kanzlei Baumann-Czichon, Am Hulsberg 8, 28205 Bremen

gegen

verletzt hat. (Aktenzeichen 1 GS 22/2021). Gegen diesen Beschluss hatte die Dienstgeberin Beschwerde beim Kirchengerichtshof eingelegt. Dieser hat die Beschwerde nicht zur Entscheidung angenommen und in seinem Beschluss vom 19.09.2022 - Az: II-0124/16-2022 - ausgeführt, es bestünden keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung. Zum einen fehle bereits jegliche substantiierte Darlegung der Dienstgeberin, wie der Einsatz des Mitarbeiters der Firma [REDACTED] in der täglichen Praxis erfolge. Zum anderen sei die Beschäftigung in der Information eines Krankenhauses ohne Einbindung in den Krankenhausbetrieb und ohne Absprache mit den übrigen Mitarbeitenden nicht darstellbar. Die Eingliederung im kirchenrechtlichen Sinne ergebe sich bereits daraus, dass an der Information der Erstkontakt der Patienten und Hilfesuchenden mit dem kirchlich-diakonischen Krankenhaus stattfinde und bereits an dieser Stelle die Beschäftigung eines Mitarbeiters im Rahmen der Dienstgemeinschaft des Krankenhauses zu erfolgen habe.

Mit einem weiteren Verfahren vor der Gemeinsamen Schlichtungsstelle (1 GS 22/2022) begehrte die Mitarbeitervertretung die Feststellung, dass durch die Beschäftigung von weiteren zwei Mitarbeitenden der Firma [REDACTED] in der Zentrale/Information des Krankenhauses ab dem 01.04.2022 ebenfalls das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung verletzt worden sei. Auch hier wurde kirchengerichtlich die Verletzung des Beteiligungsrechtes rechtskräftig festgestellt.

Nachdem die Dienstgeberin ihre Praxis trotz der dargelegten Entscheidungen nicht änderte, hat die Mitarbeitervertretung im Jahr 2023 ein weiteres Verfahren eingeleitet, mit dem sie die Unterlassung der Beschäftigung von Mitarbeitenden der Firma [REDACTED] bei der Dienstgeberin ohne vorherige Beteiligung der Mitarbeitervertretung kirchengerichtlich untersagen lassen wollte. Die 1. Kammer der Gemeinsamen Schlichtungsstelle hat in diesem Verfahren (Az: 1 GS 9/2023) am 08.08.2023 folgenden Beschluss gefasst:

- 1. Der Antragsgegnerin wird untersagt, den/die Mitarbeiter/in [REDACTED] und [REDACTED] [REDACTED] in der Zentrale/Information zu beschäftigen, sofern die Antragstellerin nicht zustimmt oder das Kirchengericht festgestellt hat, dass der Antragstellerin ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nicht zusteht.*
- 2. Der Antragsgegnerin wird untersagt, weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der [REDACTED] in der Zentrale/Information zu beschäftigen, sofern die Antragstellerin nicht zugestimmt oder das Kirchengericht festgestellt hat, dass der Antragstellerin ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nicht zusteht.*

Dieser Beschluss ist seit dem 17.11.2023 rechtskräftig.

Die Antragstellerin hat im vorliegenden Verfahren vorgetragen, dass die Antragsgegnerin ausweislich des Dienstplans für den Monat Januar 2024 weiterhin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma [REDACTED], namentlich Frau [REDACTED], Herrn [REDACTED] und Herrn [REDACTED], beschäftigt. Die Antragsgegnerin habe hinsichtlich der Beschäftigung dieser Personen zu keinem Zeitpunkt die Zustimmung der Antragstellerin beantragt. Diese habe auch nicht auf andere Weise zugestimmt.

Der Vertreter der Antragsgegnerin hat in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 14.02.2024 erklärt, dass die Beschäftigung von insgesamt 4 namentlich bezeichneten Personen der [REDACTED] unstrittig gestellt werde. Neben den bereits genannten handele es sich dabei um Frau [REDACTED]. Eine Beteiligung der Antragstellerin vor der Beschäftigung bzw. Einstellung der vier Personen wurde durch die Antragsgegnerin nicht dargelegt.

Die Antragstellerin und Mitarbeitervertretung wies darauf hin, dass somit entgegen der rechtskräftigen Entscheidung der Gemeinsamen Schlichtungsstelle vom 08.08.2023 weiterhin Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der [REDACTED] in der Zentrale/Information des Krankenhauses beschäftigt würden, ohne die Beteiligungsrechte einzuhalten.

Sie hat daher beantragt,

gegen die Arbeitgeberin ein Ordnungsgeld gemäß § 63a MVG-EKD festzusetzen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag auf Festsetzung von Ordnungsgeld zurückzuweisen.

Zur Begründung des Zurückweisungsantrages weist die Antragsgegnerin darauf hin, dass hinsichtlich der Tenorierung der Entscheidung vom 08.08.2023 Bedenken bestünden. Dort sei von „Beschäftigung“ die Rede. Tatsächlich müsse sich die Unterlassungsverpflichtung aber auf eine „Einstellung“ beziehen. Darüber hinaus habe sich der Sachverhalt zwischenzeitlich geändert, da Frau [REDACTED] als Teamleiterin eingesetzt werde und somit die Organisation eine andere sei. Dies könne dazu führen, dass die ursprüngliche rechtliche Einschätzung, wonach es sich um mitbestimmungspflichtige Einstellungen handelt, nicht mehr aufrechterhalten werden könne. Die Antragsgegnerin bittet darüber hinaus, zumindest bei der

Ermessenentscheidung zu berücksichtigen, dass auch die Androhung eines Ordnungsgeldes statt der sofortigen Verhängung in Betracht käme.

II.

Der Antrag der Mitarbeitervertretung auf Verhängung eines Ordnungsgeldes ist zulässig und begründet.

1. Die Zulässigkeit des Antrages ergibt sich aus § 63a MVG-EKD. Danach kann das Kirchgericht angerufen werden, wenn durch einen rechtskräftigen kirchengerichtlichen Beschluss ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet wurde und diese auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind. Die Mitarbeitervertretung, die die Verpflichtung der Dienstgeberin erstritten hat, ist fraglos aktiv legitimiert, ein entsprechendes Verfahren auf Verhängung eines Ordnungsgeldes einzuleiten.

Die Vorschrift des § 63a ist mit dem zweiten MVG-EKD 2013 in das MVG aufgenommen worden, um eine Sanktionsmöglichkeit bei der Nichteinhaltung kirchengerichtlicher Entscheidungen zu schaffen. Kommt ein Beteiligter einer auferlegten Verpflichtung oder Unterlassung nicht innerhalb eines Monats nach Rechtskraft nach, so kann das Kirchengericht angerufen werden (JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 63a, Rd.Nr. 2).

2. Der Antrag auf Verhängung eines Ordnungsgeldes ist auch begründet.

Unstreitig hat die Dienstgeberin nach Rechtskraft des Beschlusses vom 08.08.2023 weiter Mitarbeitende der Firma ██████████ in der Zentrale/Information des Krankenhauses eingesetzt. Mit der Beschäftigung ist eine Eingliederung und damit Einstellung im Sinne von § 42a MVG-EKD verbunden. Es ist daher auch unschädlich, dass im Tenor des Beschlusses vom 08.08.2023 die „Beschäftigung“ untersagt wurde.

Die Antragsgegnerin hatte erst im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer eingewandt, der Sachverhalt habe sich zwischenzeitlich geändert, da Frau ██████████ als Teamleiterin eingesetzt werde und somit die Organisation eine andere sei. Unabhängig davon, dass dieser Sachvortrag nicht ausreichend substantiiert war, ändert dies zum derzeitigen Zeitpunkt nichts an der Rechtskraft der

Unterlassungsverpflichtung. Die Dienstgeberin wäre vielmehr bei einer grundlegenden Änderung des Sachverhaltes gehalten gewesen, ein Verfahren mit dem Ziel einzuleiten, feststellen zu lassen, dass die Unterlassungsverpflichtung nicht mehr besteht.

Somit musste festgestellt werden, dass zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung die Arbeitgeberin ihre Verpflichtung zum Unterlassen auch innerhalb von einem Monat nach Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung vom 08.08.2023 nicht erfüllt hat. Vielmehr hat sie unstreitig nach Rechtskraft mindestens vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, ohne zuvor das Beteiligungsverfahren bei der Mitarbeitervertretung eingeleitet zu haben.

Gemäß § 63a Abs. 2 MVG-EKD war daher gegen die Dienstgeberin ein Ordnungsgeld zu verhängen. Dabei hat das Kirchengengericht ein Ermessen, ob und in welcher Höhe es ein Ordnungsgeld festsetzen möchte (KGH.EKD 02.10.2019 - II-0124/44-2019, ZMV 2019, 323). Seit dem Änderungsgesetz zum MVG-EKD vom 05.12.2023 steht dem Gericht dabei ein Rahmen von bis zu 10.000,00 EUR zur Verfügung. Die Sanktion ist jedoch nur bei einer schuldhaften Nichteinhaltung von kirchengengerichtlichen Entscheidungen zu verhängen. Vorliegend hat die Dienstgeberin vorsätzlich die Unterlassungsverpflichtung aus der Entscheidung der Gemeinsamen Schlichtungsstelle vom 08.08.2023 missachtet. Von einer Kenntnis der Geschäftsführung der Dienstgeberin, die im Ausgangsverfahren 1 GS 9/2023 anwaltlich vertreten war, ist auszugehen. Die Einstellung von Mitarbeitenden der Firma [REDACTED] ist ohne Kenntnis der Geschäftsführung nicht denkbar. Abweichendes wurde durch die Dienstgeberin auch nicht vorgetragen.

Die Kammer hat sich auch mit der Frage beschäftigt, ob lediglich die Androhung eines Ordnungsgeldes im vorliegenden Fall ausreichend ist. Angesichts der Tatsache, dass bereits mit Beschluss vom 19.09.2022 der Kirchengengerichtshof rechtskräftig entschieden hatte, dass die Einstellung von Mitarbeitern der Firma [REDACTED] ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung die gesetzlichen Beteiligungsrechte verletzt, und es sodann eines weiteren Verfahrens bedurfte, in dem explizit eine Unterlassungsverpflichtung auferlegt wurde, ist die Kammer der Ansicht, dass alleine die Androhung eines Ordnungsgeldes nicht ausreichend ist, um die Dienstgeberin dazu zu bewegen, zukünftig ihre gesetzlichen Verpflichtungen einzuhalten. Dies hätte sie schon zu einem viel früheren Zeitpunkt beherzigen können. Außerdem muss beachtet werden, dass dem Ordnungsgeld nach dem Willen des Kirchengesetzgebers auch eine Sanktionswirkung zukommen soll. Das Ordnungsgeld dient also nicht nur der Durchsetzung der auferlegten Verpflichtung (Fey/Rehren MVG.EKD § 63a Rd.-

Nr. 3).

Bei der Bemessung des Ordnungsgeldes war zu berücksichtigen, dass vorliegend insgesamt vier Mitarbeitende für einen nicht genauer bezeichneten Zeitraum, jedenfalls aber nicht für eine unerhebliche Zeitdauer, ohne Beachtung der Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung eingesetzt worden sind. Der Ansatz von EUR 1.500,00 je einzelner Rechtsverletzung und somit von insgesamt EUR 6.000,00 erscheint der Kammer daher als angemessen.

Im Ergebnis war deshalb gegen die Antragsgegnerin gemäß § 63a Abs. 2 MVG-EKD ein Ordnungsgeld in Höhe von EUR 6.000,00 zu verhängen.

