

Kirchengericht:	Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	28.04.2003
Aktenzeichen:	VerwG.EKD II-0124/H6-03
Rechtsgrundlagen:	MVG.EKD § 17, § 16, § 18, § 63 Abs. 1 Buchst. c, VGG.EKD § 16 S. 1, VwGO § 125, § 91
Vorinstanzen:	Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg e.V., Az.: II-62/02, Fundstelle: Die Mitarbeitervertretung 5/03, S. 244

Leitsatz:

1. Voraussetzung der Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus dem MVG.EKD ergeben, ist, dass die Amtspflichtverletzungen der Mitarbeitervertretung insgesamt zuzurechnen sind, sie als vom Kollegialorgan begangen anzusehen sind.

2. Verletzt ein Mitglied oder verletzen mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung durch eigenständige Handlungen, die nicht der Mitarbeitervertretung als Gremium zugerechnet werden können, ihre Amtspflichten, so rechtfertigt dies nicht die Auflösung der Mitarbeitervertretung, sondern nur den Ausschluss des einzelnen Mitglieds oder der jeweiligen Mitglieder.

Tenor:

Die Beschwerde der Dienststellenleitung gegen den Beschluss der Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg e.V. vom 10. Dezember 2002 - II-62/02 - wird zurückgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat die außergerichtlichen Kosten der Mitarbeitervertretung in der Beschwerdeinstanz nach einem Verfahrenswert von 8.000,- € zu erstatten.

Gründe:

I. Die Antragstellerin ist die Dienststellenleitung A, eine Einrichtung, die in der Rechtsform einer Stiftung u.a. Aufgaben im Bereich der Alten- und Kurzzeitpflege wahrnimmt. Die Wahl der Mitarbeitervertretung erfolgte am 22. März 2002. Im Zeitpunkt der Wahl waren 33 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wahlberechtigt. Aus dieser Wahl ging die aus drei Personen bestehende Mitarbeitervertretung hervor, wobei sie zunächst aus der 1. und 2. Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied bestand, letzteres legte am 26. Oktober 2002 gegenüber der Dienststellenleitung sein Amt als Mitarbeitervertreterin nieder. An ihre Stelle ein Ersatzmitglied, die nach der "Auszählung" vom 22. März 2002 zwei Stimmen

aufwies, nachdem eine weitere Mitarbeiterin, die mehr Stimmen auf sich vereinigt hatte, auf das Amt verzichtet hatte.

Die Dienststellenleitung betreibt mit am 25. November 2002 bei der Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg e.V. eingegangenen Antrag vom 20. November 2002 die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen grober Pflichtverletzungen. Die Dienststellenleitung hat dieses Begehren im wesentlichen auf folgendes gestützt:

1. Die Mitarbeitervertretung habe die Dienststellenleitung öffentlich bewusst diffamiert oder vertrauliche Unterlagen, nämlich das Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 8. April 2002 an den Kuratoriumsvorsitzenden weitergegeben und veröffentlicht. Der Eingang dieses Schreibens bei den Verbänden der Pflegekassen im Lande Brandenburg habe zur Kündigung des Pflegesatzes und zur Anordnung einer MDK-Prüfung - Qualitätsprüfung und Qualitätskontrolle - am 10./11. April 2002 geführt. Damit sei ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht gegeben.

2. Die Mitarbeitervertretung habe mit dem Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 12. Juli 2002 an die Pflegedienstleitung wegen des Einsatzes der Pflegedienstmitarbeiterin und Wohnbereichsleiterin, eines ihrer Rechte grob missbraucht. Die mitgeteilte Anzeigenerstattung bei der Berufsgenossenschaft sei ein grober Missbrauch. Jedenfalls habe die Mitarbeitervertretung den Eindruck erweckt, die Berufsgenossenschaft bereits informiert zu haben.

3. Die Mitarbeitervertretung habe ihre Vertretungsmacht durch die 1. Vorsitzende und durch die 2. Vorsitzende gegenüber einem Mitglied der Mitarbeitervertretung überschritten, indem sie dessen Rücktritt im "Schwebezustand" gelassen und um Erklärungsbedarf gebeten habe, wobei sich die beiden Vorsitzenden nicht einer Anmaßung hinsichtlich ihrer gesamten intellektuellen Autorenschaft enthalten hätten. Trotz eines Angebots des Mitglieds nach Aussprache mit der Mitarbeitervertretung sei dieses Angebot von der Mitarbeitervertretung nicht wahrgenommen worden. Daraufhin habe der Heimleiter das Mitglied um eine Stellungnahme zu den Gründen für seines Austritts aus der Mitarbeitervertretung gebeten. Die aufgeführten Begründungen machten deutlich, in welcher gravierenden Form es als Mitglied der Mitarbeitervertretung missbraucht worden sei.

4. Die Mitarbeitervertretung habe sich geweigert, sich der Anliegen aus der Mitarbeiterschaft anzunehmen. So habe sich die Mitarbeitervertretung geweigert, den Heimleiter an der Mitarbeiterversammlung wenigstens zeitweise teilnehmen zu lassen.

5. Weiter wird der Mitarbeitervertretung "Mobbing" von Mitarbeitern im Rahmen der Ausübung ihrer Aufgaben vorgeworfen. So habe es Einsprüche gegen Dienstanweisungen und gegen Vorgänge in der Einrichtung gegeben. Die Mitarbeitervertretung habe die endgültige Einstellung des Hausmeisters per 15. März 2002 vereitelt, so dass diese erst mit Wirkung vom 19. August 2002 habe erfolgen können, dies vor dem Hintergrund der Auseinandersetzung des damals noch nicht wahlberechtigt gewesenen Mitarbeiters mit der Mitarbeitervertretung, aufgrund dessen Schreibens "Memorandum ... an alle", das, so die

Dienststellenleitung, aus verständlicher Sorge dieses Mitarbeiters um das Wohlergehen der Dienststelle verfasst und öffentlich gemacht worden sei.

Außerdem gehe es um eine Cousine des Heimleiters, die sich gezwungen gesehen habe, mit anwaltlicher Hilfe eine Unterlassungs- und Verpflichtungserklärung wegen Verbreitens verschiedener unwahrer Tatsachen von der 1. Vorsitzenden und von der 2. Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu verlangen.

Die Dienststellenleitung schließt aus dem nach ihrer Ansicht groben Missbrauch von Befugnissen oder grober Verletzung von Pflichten, dass der Betriebsfrieden innerhalb der Dienststelle gestört werde. Bemühungen seitens der Einrichtungsleitung um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit seien abgelehnt oder mit Verweigerung behandelt worden. Die wichtigen Aufgaben für alle im Heim Angestellten und Tätigen seien dabei vor allem in den letzten Monaten in gravierender Weise vernachlässigt worden oder hätten nicht weiter gebracht werden können. Durch den nicht erkennbaren ernsthaften Willen der Mitarbeitervertretung zur Einigung in strittigen Fragen der Mitwirkung oder Mitbestimmung sei nicht nur der Betriebsfrieden gefährdet worden, sondern seien die Arbeitsabläufe vor allem in den Wohnbereichen beeinträchtigt worden. Der Mitarbeitervertretung sei es dabei nicht gelungen, die Interessengegensätze innerhalb der Mitarbeiterschaft auszugleichen, andererseits sei es ihr ebenso nicht gelungen, die knapper werdenden Ressourcen und die negative Wirtschaftsentwicklung der Einrichtung vertrauensvoll zu prüfen und im diakonischen Mit- und Füreinander zu diskutieren und zu gestalten. Die Grundlage der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus der Beauftragung als Mitarbeitervertretung im Umgehen mit der Einrichtungsleitung sei immer wieder verletzt oder beschädigt worden. Das stelle eine unumkehrbare Störung des Vertrauensverhältnisses der Einrichtungsleitung zur Mitarbeitervertretung dar.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

die Mitarbeitervertretung gem. § 17 MVG.EKD wegen groben Missbrauchs von Befugnissen und wegen groben Pflichtenverstoßes aufzulösen.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat das Vorliegen grober Pflichtverletzungen verneint und behauptet, sie erhalte sowohl von der Dienststellenleitung also auch vom Kuratorium keine Unterstützung. Mitbestimmungsrechte würden nicht beachtet.

Die Schiedsstelle hat den Antrag durch Beschluss vom 10. Dezember 2002 zurückgewiesen und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt, für die Auflösung der Mitarbeitervertretung sei das Vorliegen einer groben Pflichtverletzung erforderlich, die objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sei. Eine grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten setze in der Regel ein schuldhaftes Verhalten voraus. Ferner müsse es sich um eine Amtspflichtverletzung und nicht um Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten handeln. An

allem fehle es hier. Weder liege ein grober Missbrauch von Befugnissen noch eine grobe Verletzung von Pflichten seitens der Mitarbeitervertretung vor. Der Hinweis auf eine Störung der vertrauensvollen Zusammenarbeit trage nicht. Aus vorangegangenen Verfahren sei bekannt und aus dem eingereichten Schriftverkehr offensichtlich, dass in der Einrichtung erhebliche Kommunikationsdefizite bestünden, die im wesentlichen zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung angesiedelt seien. Die Folge hiervon sei nicht nur eine Störung der betrieblichen Ordnung und des Friedens in der Einrichtung, sondern auch eine Parteinahme der Mitarbeiterschaft, sei es für die Dienststellenleitung, sei es für die Mitarbeitervertretung. Diese führe zu einer Frontenbildung und Unruhe innerhalb der Mitarbeiterschaft. Es sei ersichtlich, dass ein Teil der Mitarbeiter ein gestörtes Vertrauensverhältnis zu der von ihr gewählten Mitarbeitervertretung habe, während der andere Teil diese Mitarbeitervertretung in ihrem Bemühen um Durchsetzung und Ausübung der Rechte nach dem MVG.EKD unterstütze. Die Grundsätze der Zusammenarbeit, wie sie in § 33 MVG.EKD normiert seien, würden im wesentlichen in dieser Einrichtung unbeachtet gelassen. Dies alles führe jedoch nicht dazu, dass die gewählte Mitarbeitervertretung wegen grober Pflichtverletzungen oder des Missbrauchs von Befugnissen aufzulösen sei. Das Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 8. April 2002 an den Kuratoriumsvorsitzenden stelle keine grobe Pflichtverletzung dar. Abgesehen von der Frage der Wahrung der Frist des § 61 Abs. 1 MVG.EKD sei die Mitarbeitervertretung berechtigt, sich an den Kuratoriumsvorsitzenden als aufsichtsführende Stelle zu wenden, wenn sie der Auffassung sei, dass Eingaben und Beanstandungen von der Leitung nicht ordnungsgemäß behandelt oder überhaupt nicht beachtet würden. Das ergebe sich aus § 48 MVG.EKD. Darüber hinaus habe sich die Mitarbeitervertretung seit der Wahl mehrfach ohne Erfolg an die Heimleitung gewandt und um Auskünfte u.a. bezüglich der wirtschaftlichen Situation des Heimes gebeten. Dieses Vorgehen sei somit nicht als schuldhafter Pflichtenverstoß anzusehen. Der weiterhin in diesem Zusammenhang erhobene Vorwurf, der Pflegesatz sei deswegen gekündigt worden, weil ein entsprechendes Schreiben auch gleichzeitig vermutlich an die Pflegekassen gerichtet worden sei, sei unerheblich. Zum einen liege nur eine Vermutung vor, die zum anderen hätten die Verbände der Pflegekassen im Land Brandenburg im Schreiben vom 31. Juli 2002 ausdrücklich erklärt, dass ursächlich für die Neuverhandlung der laufenden Vergütungsregelung die offiziellen Äußerungen der Heimleitung in den Medien gewesen sei. Eine objektive Pflichtverletzung lasse sich damit nicht begründen.

Mit dem Schreiben vom 12. Juli 2002 habe die Mitarbeitervertretung in Wahrnehmung der Rechte der Pflegedienstmitarbeiterin gehandelt. Eine Anzeigenerstattung bzgl. der Arbeitszeit an die Berufgenossenschaft sei unstreitig nicht erfolgt. Im übrigen stelle die Weitergabe von sicherheitstechnischen Mängeln beispielsweise an die Berufgenossenschaft ohnehin keinen groben Pflichtenverstoß dar. Schließlich habe die Einrichtungsleitung auf dieses von ihr beanstandete Vorgehen mit der Abmahnung vom 30. Juli 2002 reagiert. Damit habe die Dienststellenleitung zu erkennen gegeben, dass sie dieses Verhalten durch die "Abmahnung" als abschließend behandelt sieht.

Eine Überschreitung der Übertretungsmacht seitens der Mitarbeitervertretung liege auch nicht darin, dass der Rücktritt eines Mitglieds zunächst nicht behandelt worden sei. Dieser Rücktritt sei unzulässigerweise der Einrichtungsleitung gegenüber erklärt worden mit der Folge, dass er keine Wirkungen entfaltet habe. Das Verhalten der Mitarbeitervertretung sei mithin nicht zu beanstanden; die Wertung der Antragstellerin sei fehlerhaft.

Die Vorgänge anlässlich der Mitarbeiterversammlung vom 11. November 2002 stellten ebenfalls keine groben Pflichtenverstöße oder Pflichtverletzungen dar. Die Mitarbeitervertretung sei nicht verpflichtet, die Leitung zu Mitarbeiterversammlungen einzuladen. Weiterhin sei die Mitarbeitervertretung nicht gehalten, auf Aufforderung der Leitung Neuwahlen zu vereinbaren. Das würde vielmehr gegen das MVG.EKD verstoßen. Nicht die Mitarbeitervertretung, sondern die Antragstellerin habe gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen, indem sie an jeden Mitarbeiter auf dieser Versammlung ein Papier verteilt habe, in dem angebliche Pflichtenverstöße der Mitarbeitervertretung aufgelistet seien. Soweit das Kuratorium hier tätig geworden sei, sei auf § 48 MVG.EKD hinzuweisen.

Der Vorwurf des "Mobbing" sei nicht geeignet, einen groben Rechtsverstoß zu begründen. Tatsächlich habe sich ein nicht wahlberechtigtes und noch nicht sechs Monate beschäftigtes Mitglied der Mitarbeiterschaft in einem offenen Brief kritisch geäußert. Dieses Schreiben habe die Mitarbeitervertretung zum Anlass genommen, hierauf ebenfalls in offener Form zu erwidern. In der Folge sei dieser Streit eskaliert. Eine solche Situation stelle keinen Verstoß der Mitarbeitervertretung dar. Vielmehr habe es nahe gelegen, hier auf der Leitungsseite angemessen zu reagieren, um Ruhe, Ordnung und das gedeihliche Zusammenleben in der Einrichtung zu fördern.

Gegen diesen ihr am 16. Januar 2003 zugestellte Beschluss hat die Dienststellenleitung am 13. Februar 2003 Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet. Sie rügt, die Schiedsstelle habe die in § 17 MVG.EKD verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe verkannt und in der Beurteilung gegen Denksätze und allgemeine Erfahrungsgrundsätze verstoßen und weitergehend wesentliche Umstände des Vortrags der Dienststellenleitung nicht ausreichend gewürdigt.

Die Mitarbeitervertretung, bestehend aus den nach wie vor amtierenden Mitarbeiterinnen habe ihre Rechte als Mitarbeitervertretung im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gröblichst missbraucht. Auf das undatierte Schreiben des Hausmeisters habe die Mitarbeitervertretung auf eine Art und Weise geantwortet, die einen gröblichen Verstoß gegen die Pflichten aus dem MVG.EKD und insbesondere zum sachgerechten Umgang auch mit einzelnen Mitarbeitern darstelle. Der gröbliche Verstoß der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, handelnd durch die 1. Vorsitzende sowie durch die 2. Vorsitzende, bestehe darin, dass dem Hausmeister die Gelegenheit gegeben wurde, sich ultimatив schriftlich gegenüber der Mitarbeitervertretung zu äußern, und zwar bezogen auf "ehrabschneidende Äußerungen". Für den Fall, dass er eine solche Stellungnahme nicht abgeben wolle,

werde bereits die Erstattung einer Strafanzeige angekündigt. Auch eine kritische Äußerung gegenüber der Mitarbeitervertretung könne nicht dazu herhalten, unter Androhung von Strafanzeigen von einem Mitarbeiter eine Stellungnahme abzufordern. Die Erstattung einer Strafanzeige sei ein empfindliches Übel und dieses werde ultimativ in dem Schreiben vom 2. November 2002 angekündigt. Die Mitarbeitervertretung habe sogar seine Entlassung zum Ablauf der Probezeit gefordert, obwohl das hier proklamierte Recht der Mitarbeitervertretung nicht bestehe. Dass dies kein Einzelfall sei, zeige insbesondere das Schreiben vom 12. Juli 2002 an die Pflegedienstleitung betreffend des Einsatzes der Pflegedienstmitarbeiterin und Wohnbereichsleiterin, in dem in nichthaltbarer Weise auf die Einschaltung Dritter hingewiesen worden sei.

Eine gröbliche Pflichtverletzung stelle auch der Umgang mit dem Rücktritt aus der Mitarbeitervertretung dar. Jedem gewählten Mitglied der Mitarbeitervertretung stehe es frei, jederzeit von seinem Amt zurückzutreten, aus welchen Gründen auch immer. Dass der entsprechende Rücktritt gegenüber der Mitarbeitervertretung zu erklären sei, könne dahinstehen, da offensichtlich das Rücktrittsschreiben der Mitarbeitervertretung zugegangen sei. Entgegen dem eindeutigen Wortlaut des Gesetzes sei der Rücktritt als solcher nicht akzeptiert worden, sondern die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung als "ruhend" bezeichnet. In dem Schreiben vom 2. November 2002 würden in sachlich nicht gebotener Art und Weise Vorhaltungen gegenüber dem Mitglied erhoben, und zwar derart, dass es nicht das Gespräch gesucht habe und dass es nicht in der Lage sei, "Vorgänge gemäß dem MAV-Gesetz zu realisieren". Auch ein solches Vorbringen sei nicht von dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit getragen. Es habe nicht in dem Belieben der Mitarbeitervertretung gestanden, den Rücktritt zu akzeptieren. Der beschriebene Umgang mit den Anliegen einzelner Mitarbeiter, sogar mit Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, durch die Mitarbeitervertretung, zeige, dass der Betriebsfrieden gestört sei und die Handlungen insbesondere durch die Ankündigung von Strafanzeigen sowie durch die Vornahme von Strafanzeigen - das Schreiben vom 8. April 2002 sei seitens der Mitarbeitervertretung den Pflegekassenverbänden zugeleitet worden - schwere Pflichtverstöße gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit darstellten. Die Angriffe gegenüber dem Hausmeister stellten darüber hinaus ungerechtfertigte und gehässige Diffamierungen sowie grobe Beschimpfungen dar. Dies gelte auch für das Schreiben vom 2. November 2002 an das ausgetretene Mitglied der MAV. Die von der Mitarbeitervertretung bewirkten Pflichtverletzungen seien auch objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend. Die Ankündigung von Strafanzeigen gegenüber dem Hausmeister, die Vorhaltung, Mitglieder der Mitarbeitervertretung seien nicht in der Lage, gesetzliche Vorschriften zu realisieren, die Ankündigung und Androhung von Strafanzeigen an die Berufsgenossenschaft oder aber an die Arbeitsgemeinschaft der Pflegekassen durch Zuleitung interner Korrespondenz verletzen darüber hinaus auch die Rechte einzelner Mitarbeiter und offenbarten darüber hinaus Umstände, die dem Stillschweigen aller Beteiligten zu unterliegen hätten. Hinzu komme, dass trotz des Bittens der überwiegenden Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeite-

rinnen eine Mitarbeiterversammlung nicht einberufen worden sei. Erst als diese schriftlich mit einer Namensliste beantragt worden sei, sei die Mitarbeitervertretung bereit gewesen, den zunächst nur mündlich vorgetragenen Bitten des überwiegenden Teils der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu folgen. Auch eine solche nicht erfolgte Einberufung zur Durchführung von Neuwahlen der Mitarbeitervertretung stelle einen groben Pflichtenverstoß der Mitarbeitervertretung dar.

Die Behauptung, aus vorangegangenen Verfahren seien erheblich Kommunikationsdefizite bekannt, rechtfertige nicht den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen. Insoweit erkenne die Schiedsstelle den unbestimmten Rechtsbegriff der gröblichen Pflichtverletzung. Soweit der Umgang als "Mobbing" bezeichnet werde, treffe dies weder den Inhalt der Schreiben noch den Kern des Vorwurfs, den die Dienststellenleitung erhoben habe.

Die Dienststellenleitung beantragt:

1. Der Beschluss der Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg e.V. vom 10. Dezember 2002 - II-62/02 - wird abgeändert.

2. Die bei der Beschwerdeführerin gebildete Mitarbeitervertretung wird aufgelöst.

hilfsweise:

Der Beschluss der Schiedsstelle des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg e.V. vom 10. Dezember 2002 - II-62/02 - wird dahingehend abgeändert, dass die 1. Vorsitzende der Mitarbeitervertretung sowie die stellvertretende Vorsitzende aus der Mitarbeitervertretung ausgeschlossen werden.

Die Mitarbeitervertretung beantragt:

1. Die Beschwerde wird als unzulässig verworfen /als unbegründet zurückgewiesen.

Hinsichtlich des Hilfsantrags beantragt sie,

ihn als unzulässig zu verwerfen, hilfsweise als unbegründet zurückzuweisen.

Sie hält die Beschwerde für nicht statthaft, jedenfalls aber für unbegründet.

Weder die Mitarbeitervertretung insgesamt, noch eines oder mehrere ihrer Mitglieder in unterschiedlicher Zusammensetzung hätten ihre Befugnisse missbraucht, schon gar nicht grob missbraucht, noch seien Pflichtverstöße oder grobe Pflichtverstöße begangen worden.

Die Mitarbeitervertretung habe das Schreiben vom 8. April 2002 nicht an die Verbände der Pflegekassen weitergeleitet.

Dem Schreiben vom 12. Juli 2002 könne lediglich entnommen werden, dass die Mitarbeitervertretung zu Recht darauf hingewiesen habe, dass der Einsatz einer Arbeitskraft über 19 Tage hintereinander einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz darstelle und dass hinsichtlich der vor diesem ununterbrochenen Arbeitseinsatz bestehenden Arbeitsunfähigkeit der betroffenen Mitarbeiterin gesundheitliche Bedenken bestünden. Die Mitarbeitervertretung habe zu Recht auf Fragen der Gefährdung des Versicherungsschutzes bei der Berufsgenossenschaft durch Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz hingewiesen. Die Mit-

arbeitervvertretung habe letztlich darum gebeten, Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sowie eine Gefährdung der Gesundheit einer Mitarbeiterin zu unterbinden. Es sei lediglich angekündigt worden, dass die Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege zur Darstellung des Sachverhaltes eine Kopie des Schreibens erhalte, was allerdings unstrittig nicht geschehen sei.

Die Abläufe innerhalb der Mitarbeitervertretung seien ausschließlich deren interne Angelegenheit und nicht etwa die Angelegenheit der Dienststelle. Das Mitglied habe sein Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß erklärt. Die Mitarbeitervertretung habe das Schreiben nicht im Original, sondern als bloße Kopie des an die Dienststellenleitung gerichteten Originals vom Heimleiter zur schlichten Kenntnis erhalten. Von daher sei es korrekt gewesen, wenn die Mitarbeitervertretung zunächst mitgeteilt habe, dass wegen der Adressierung des Schreibens an die Heimleitung und wegen der Übergabe einer bloßen Kopie des an die Heimleitung gerichteten Schreibens durch den Heimleiter zunächst eine rechtliche Klärung der Wirksamkeit der Amtsniederlegung erfolgen müsse. Da die Erklärung, das Amt als Mitglied der Mitarbeitervertretung niederzulegen, erst mit Zugang bei der Mitarbeitervertretung wirksam werde und weder widerrufbar noch anfechtbar sei, habe es als geboten erschienen, die Wirksamkeit des so erfolgten Austritts zu überprüfen. Darin seien Verletzung oder gar eine grobe Verletzung von Pflichten oder ein Missbrauch oder grober Missbrauch von Befugnissen i.S.d. § 17 MVG.EKD nicht zu sehen.

Tatsächlich hätten nur drei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen um die Anberaumung einer Mitarbeiterversammlung nachgesucht. Als der Wunsch von mehreren schriftlich geäußert worden sei, sei selbstverständlich eine solche Mitarbeiterversammlung einberufen worden.

Der Hausmeister sei im Zeitpunkt seines nicht datierten Schreibens neu in der Dienststelle eingestellt gewesen. Die Dienststellenleitung habe ihn ohne jegliche Einbeziehung der Mitarbeitervertretung und damit in Verletzung des § 42 Buchst. a MVG.EKD eingestellt. Die Mitarbeitervertretung habe deshalb dieser nachträglich bekannt gewordenen Einstellung widersprochen, woraufhin die Dienststellenleitung vor der Schiedsstelle einen Antrag auf Zustimmungsersetzung gestellt habe. In der Folge sei er dann im Zusammenwirken mit der Mitarbeitervertretung ab dem 19. August 2002 eingestellt worden. Er sei nicht wahlberechtigt gewesen. Er habe darüber hinaus auch keinerlei gesicherte oder konkrete Kenntnisse der Einrichtung und insbesondere der Mitarbeitervertretung sowie ihrer Arbeit und ihrer Probleme gehabt, die berechtigt hätten, einen solchen Brief zu schreiben, den er dann auch noch völlig unangebracht öffentlich und ohne jegliche Information noch Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung ausgehängt habe. Insofern sei es nur verständlich, wenn auch wohl nicht der richtige Weg, wenn die Mitarbeitervertretung ihr Schreiben vom 2. November 2002 ebenfalls ausgehängt habe. Der im Schreiben vom 2. November 2002 angeschlagene Ton hätte nicht angeschlagen werden sollen. Immerhin habe es ihm als frisch eingestellter Mitarbeiter nicht zugestanden, sich durch ein öffentlich ausgehängtes

Schreiben in unqualifizierter und unsachkundiger Weise über die Mitarbeitervertretung zu äußern. Statt dessen hätte er mit seinen Fragen und Bedenken direkt an die Mitarbeitervertretung herantreten sollen, die ihm dann geantwortet hätte. Dieser nicht sehr erfreuliche Vorgang stelle keinen Grund i.S.d. § 17 MVG.EKD dar, zumal eine Strafanzeige nicht erstattet worden sei. Die angeblich von der Mitarbeitervertretung geforderte Entlassung zum Ablauf der Probezeit brauche die Dienststellenleitung nicht zu beachten; insoweit bestehe kein Mitbestimmungs- /Mitwirkungsrecht der Mitarbeitervertretung.

II. Die an sich statthafte Beschwerde der Dienststellenleitung ist zulässig, aber unbegründet. Sie war daher - auch hinsichtlich im Beschwerdeverfahren gestellten Hilfsantrages - zurückzuweisen.

1. Die Beschwerde ist an sich statthaft. Die Frage der Auflösung der Mitarbeitervertretung ist von § 63 Abs. 1 Buchst. c MVG.EKD erfasst. Der kirchliche Verwaltungsrechtsweg ist nach § 63 Abs. 1 Buchst. c MVG.EKD eröffnet gegen Beschlüsse der Schlichtungsstelle über die Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung. Dazu gehört auch die Frage der Auflösung der Mitarbeitervertretung gem. § 17 MVG.EKD (Fey/Rehren, MVG.EKD Stand: Januar 2003, § 17 Rn. 12).

2. Die Beschwerde ist auch sonst zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie rügt die Verletzung materiellen Rechts. Die Schiedsstelle habe die in § 17 MVG.EKD verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe verkannt. Sie habe bei der Beurteilung gegen Denksätze und allgemeine Erfahrungsgrundsätze verstoßen und weitergehend wesentliche Umstände des Vortrages der Dienststellenleitung nicht ausreichend gewürdigt, was im einzelnen ausgeführt wird.

3. Die Beschwerde ist indes unbegründet.

Nach § 17 MVG.EKD kann die Schlichtungsstelle auf Antrag u.a. der Dienststellenleitung die Auflösung der Mitarbeitervertretung oder den Ausschluss eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung "wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten beschließen", die sich aus dem MVG.EKD ergeben.

Die im Mittelpunkt der Vorschrift stehenden Merkmale "grober Missbrauch von Befugnissen" und "grobe Pflichtverletzung" stellen unbestimmte Rechtsbegriffe dar, die in § 17 MVG.EKD selbst nicht näher konkretisiert werden. Durch den Verweis auf Befugnisse und Pflichten, "die sich aus diesem Gesetz ergeben", wird jedoch der Kreis tatbestandsmäßiger Zuwiderhandlungen hinreichend klar umrissen. Sie ergeben sich insbesondere aus den §§ 22, 24, 33, 35 und 37 ff MVG.EKD.

Der Missbrauch muss dabei "in grober Weise" erfolgen, um einen Ausschluss oder eine Auflösung zu rechtfertigen. Als grob ist eine Missbrauchshandlung dann anzusehen, wenn sie objektiv besonders nachhaltig gegen den Sinn und Zweck eines eingeräumten Rechts verstößt. Entscheidend ist, ob die zu treffende Prognose dazu führt, ob die Mitarbeitervertretung oder das Mitglied der Mitarbeitervertretung für eine weitere Amtsausübung als

untragbar erscheint. Abzuschätzen sind Auswirkungen auf das künftige Miteinander. Verstößt ein Mitglied oder die gesamte Mitarbeitervertretung ständig gegen auferlegte Pflichten, so kann sich darin eine grundsätzlich negative Einstellung zur ordnungsgemäßen Amtsausübung zeigen, die nicht mehr tragbar ist. § 17 MVG.EKD soll gewährleisten, dass die Belange der Mitarbeiterschaft von ihrer Interessenvertretung ordnungsgemäß wahrgenommen werden. Deshalb ist bei der Prüfung eines Ausschlusses oder der Auflösung der Mitarbeitervertretung der Blick in die Zukunft entscheidender als die nachträgliche Ahndung eines Fehlverhaltens. Fällt die Prognose trotz Verstößen günstig aus, ist kein Grund für eine Amtsenthebung oder Auflösung der Mitarbeitervertretung gegeben. Verstöße der gesamten Mitarbeitervertretung sind mangels kollektiver Schuldfähigkeit verschuldensunabhängig zu bewerten. Auch daraus folgt, dass für einen Ausschluss eines einzelnen Mitglieds der Mitarbeitervertretung ein Verschulden, d.h. die persönliche Vorwerfbarkeit der Missbrauchshandlung oder des Pflichtenverstößes nicht erforderlich ist. Vielmehr genügt die Zurechenbarkeit einer objektiv groben Zuwiderhandlung, um einen Ausschluss zu rechtfertigen.

Ein grober Pflichtenverstöß liegt regelmäßig dann vor, wenn bei verständiger objektiver Würdigung das Mitglied oder die Mitarbeitervertretung insgesamt die vom Mitarbeitervertretungsgesetz auferlegten Pflichten nicht oder nur willkürlich beachtet oder beachten. Zum Ausschluss oder zur Auflösung können nur solche Verstöße führen, die sich auf die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung negativ auswirken oder sich gegen Mitarbeiterschaft oder Dienststellenleitung richten. Es kommt auf die Gesamtumstände des Einzelfalles an. Grobe Pflichtverletzungen sind z.B. öffentliche bewusste Diffamierung von Dienststellenleitung oder Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, Verletzung der Schweigepflicht, Weigerung, sich Anliegen aus der Mitarbeiterschaft anzunehmen.

Das VerwG.EKD ist angesichts der in § 17 MVG.EKD verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe hinsichtlich der Nachprüfbarkeit der Entscheidung der Schlichtungsstelle darauf beschränkt, zu beurteilen, ob die Schlichtungsstelle die unbestimmten Rechtsbegriffe bzgl. ihres Charakters verkannt, bei der Beurteilung gegen Denksätze oder allgemeiner Erfahrungsgrundsätze verstoßen oder wesentliche Umstände nicht ausreichend gewürdigt hat. Im übrigen steht der Schlichtungsstelle ein nicht weiter überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu (Fey/Rehren, aaO, § 17 Rn. 12). Diesem Prüfungsmaßstab hält der Beschluss der Schiedsstelle, der nur den Antrag behandelt, die bei der Dienststelle gebildete Mitarbeitervertretung aufzulösen, stand.

a) Die Gründe des angefochtenen Beschlusses lassen die von der Beschwerde gerügte Verkennung der unbestimmten Rechtsbegriffe des § 17 MVG.EKD, den Verstöß gegen Denksätze, Erfahrungssätze und die Nichtbeachtung relevanter tatsächlicher Umstände nicht erkennen.

aa) Die Schiedsstelle hat sich zunächst mit der vorgetragenen Störung der vertrauensvollen Zusammenarbeit beschäftigt und insoweit auf die erheblichen Kommunikationsschwie-

rigkeiten zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung verwiesen, was letztlich zur gespaltenen Einstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu der von ihr gewählten Mitarbeitervertretung geführt habe. Ein Auflösungsgrund liege hierin nicht. Das greift die Beschwerde im Detail nicht an. Rechtsfehler sind insoweit nicht zu erkennen.

bb) Was die öffentlich bewusste Diffamierung der Dienststellenleitung oder Weitergabe und Veröffentlichung von Unterlagen, nämlich das Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 8. April 2002 an die Vorsitzenden des Kuratoriums das nach dem Schreiben der Verbände der Pflegekassen im Land Brandenburg vom 31. Juli 2002 Blatt 2 oben, dort eingegangen ist, anbelangt, hat die Schiedsstelle zum einen auf die Frist des § 61 Abs. 1 MVG.EKD verwiesen, zum anderen darauf abgestellt, die Mitarbeitervertretung sei berechtigt gewesen, sich an den Kuratoriumsvorsitzenden als aufsichtsführende Stelle zu wenden, und die lediglich vermutete Weitergabe an die Verbände als unerheblich angesehen, weil die behauptete Folge der Pflegesatzkündigung nicht belegt sei.

Auch das ist nicht zu beanstanden. Die Mitarbeitervertretung hat stets in Abrede gestellt, das Schreiben vom 8. April 2002 an die Verbände weitergegeben zu haben. Die Ermittlungen der Dienststellenleitung haben zu dem Ergebnis geführt, "auch Faxabsenderkennung nicht vorhanden". Somit ist nicht bewiesen, dass die Mitarbeitervertretung oder eines ihrer Mitglieder, der gesamten Mitarbeitervertretung zurechenbar, die Übermittlung des Schreibens vom 8. April 2002 an die Verbände verfügt hat und dies auch durchgeführt wurde. Es ist sonach entgegen der Beschwerde nicht bewiesen, dass die Dienststellenleitung seitens der Mitarbeitervertretung bei den Pflegekassen angezeigt wurde. Dann aber kann nicht mit Erfolg darauf abgestellt werden, der Verdacht der Weitergabe sei gegeben. Die Weitergabe durch die Mitarbeitervertretung kann dann auch nicht zur Kündigung des Pflegesatzes und zur MDK-Prüfung geführt haben, zumal die Verbände in ihrem Schreiben vom 31. Juli 2002 auf andere Vorgänge abgestellt haben, die zu den genannten Maßnahmen geführt hätten.

cc) Mit dem Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 12. Juli 2002 an die Pflegedienstleitung wegen des Einsatzes der Pflegedienstmitarbeiterin und Wohnbereichsleiterin soll ein grober Missbrauch eines Rechts der Mitarbeitervertretung vorliegen. In der mitgeteilten Anzeigenerstattung bei der Berufsgenossenschaft liege ein grober Missbrauch, was zur Abmahnung vom 30. Juli 2002 an die Mitarbeitervertretung geführt habe. Die Schiedsstelle hat auch insoweit auf die Frist des § 61 Abs. 1 MVG.EKD verwiesen und im übrigen ausgeführt, die Mitarbeitervertretung habe in Wahrnehmung der Rechte der Pflegedienstmitarbeiterin gehandelt, eine Anzeige bei der Berufsgenossenschaft bzgl. der Arbeitszeit sei unstreitig nicht erfolgt; jedenfalls habe die Dienststellenleitung die Angelegenheit durch die "Abmahnung" als erledigt angesehen. Auch das ist im Ergebnis nicht zu beanstanden. Abgesehen davon, dass es schon zweifelhaft ist, ob der Mitarbeitervertretung als Gremium dieses Schreiben zuzurechnen ist, die 1. Vorsitzende war im Urlaub, ob das dritte Mitglied der Mitarbeitervertretung überhaupt einbezogen wurde, ist nicht vorgetragen,

hatten die Mitarbeitervertretung oder 2. Vorsitzende zwar keine Rechte der Pflegedienstmitarbeiterin wahrzunehmen, aber sie hatte Überwachungsrechte, § 35 MVG.EKD, und durfte auf einen Verstoß gegen Arbeitszeitbestimmungen aufmerksam machen. Auch wenn die Mitarbeitervertretung die Mitteilung in dem Schreiben vom 12. Juli 2002 nur als Ankündigung der Weiterleitung des Schreibens verstanden wissen will, was keine Pflichtverletzung darstelle, so ist der Beschwerde zwar einzuräumen, dass mit der Formulierung der Eindruck erweckt wurde, es bereits weitergeleitet zu haben. Das ändert aber nichts daran, dass unabhängig von der Frage, ob die Anzeigerstattung oder die in Aussichtstellung einer Anzeige an die Berufsgenossenschaft den Tatbestand des § 17 MVG.EKD an sich erfüllt, und dass unabhängig von der Frage, ob es eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung gibt, (so für den Bereich der Betriebsverfassung immerhin Kania, DB 7/1996, 374; Däubler/Kittner/Klebe/Trittin, BetrVG 8. Auflage 2002, § 23 Rn. 45 m.w.N.), gleichwohl die Angelegenheit aus der Sicht der Dienststellenleitung mit dieser - kollektiv-rechtlichen - Abmahnung erledigt ist. Den Auflösungsantrag kann sie darauf mit Erfolg nicht mehr stützen. Dem entspricht es, dass die Beschwerde auf diesen Vorgang selbst nicht entscheidend abstellt, wenngleich sie darin ein Verhalten sieht, welches nicht "hinzunehmen ist", aber unbeachtet gelassen hat, dass es bereits mit der Abmahnung vom 30. Juli 2002 - Anlage 6 zur Antragschrift - bedacht worden ist.

dd) Die Schiedsstelle hat das von der Dienststellenleitung als Überschreitung der Übertretungsmacht angesehene Verhalten der 1. und 2. Vorsitzenden im Rahmen der Niederlegung des Amtes durch das dritte Mitglied der Mitarbeitervertretung anders beurteilt: Der Rücktritt sei unzulässigerweise der Einrichtungsleitung gegenüber erklärt worden, so dass er keine Wirkung entfaltet habe. Das Verhalten der Mitarbeitervertretung sei sonach nicht zu beanstanden. Die Wertung der Dienststellenleitung zu diesem Vorgang sei rechtsfehlerhaft. Es ist schon zweifelhaft, ob das Verhalten der Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung als Pflichtverletzung der Mitarbeitervertretung als Kollegialorgan angesehen werden kann. Abgesehen davon, ist die Niederlegung des Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gem. § 18 Abs. 1 Buchst. b MVG.EKD gegenüber dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu erklären, die Dienststellenleitung ist zu unterrichten. Hier ist es gerade umgekehrt gelaufen. Selbst wenn man die Dienststellenleitung als Botin ansehen wollte, hat die Mitarbeitervertretung nach ihrem unwiderlegten Vortrag lediglich eine Kopie des Schreibens vom 26. Oktober 2002 an die Dienststellenleitung zur Kenntnis erhalten, und zwar seitens des Heimleiters. Es handelt sich im übrigen um einen Vorgang innerhalb der Mitarbeitervertretung. Die Vorsitzende konnte den "Rücktritt" als nicht formgerecht zurückweisen. Dass das Vorgehen gegenüber dem Mitglied "nicht von dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit getragen" sei, wie die Beschwerde meint, ist schon deshalb nicht richtig, weil es sich um einen internen Vorgang handelte, der nur deswegen offenbar wurde, weil verkannt worden ist, dass die Erklärung der Niederlegung des Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung an die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung zu richten war.

ee) Die Beschwerde greift auf, dass trotz des Bittens der überwiegenden Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Mitarbeiterversammlung nicht einberufen worden sei. Erst als dieses schriftlich mit einer Namensliste beantragt worden sei, sei die Mitarbeitervertretung bereit gewesen, den zunächst nur mündlich vorgetragenen Bitten des überwiegenden Teils der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu folgen. Auch eine solche nicht erfolgte Einberufung zur Durchführung von Neuwahlen der Mitarbeitervertretung stelle einen groben Pflichtenverstoß dar. Abgesehen davon, dass erst im Laufe des Beschwerdeverfahrens deutlich wurde, welche angestrebte Mitarbeiterversammlung gemeint ist, nämlich die vom 11. November 2002 aufgrund der Einladung vom 5. November 2002, die auf das Begehren von jedenfalls 14 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vom 7. Oktober 2002 - und nicht wie im Schriftsatz der Dienststellenleitung vom 24. April 2003 (Bl. 152 d.A.) vom 7. Januar 2002 - zurückzuführen ist, so lässt sich daraus schon deswegen ein grober Pflichtenverstoß der Mitarbeitervertretung nicht entnehmen, weil nicht im einzelnen dargestellt ist, welcher Mitarbeiter, welche Mitarbeiterin für sich oder zusammen mit anderen, wann, wie den Wunsch gegenüber der 1. Vorsitzenden geäußert haben will, eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen. Ein solcher Vortrag war insbesondere deswegen erforderlich, weil die Mitarbeitervertretung vorgetragen hat, es seien lediglich drei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewesen, die einen solchen Wunsch herangetragen hätten.

ff) Was das der Mitarbeitervertretung vorgeworfene "Mobbing" von Mitarbeitern im Rahmen der Amtsausübung der Mitarbeitervertretung anbelangt, so ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die Zuordnung der Vorgänge zum Mobbing nicht von der Schiedsstelle, sondern jedenfalls hinsichtlich des Vorfalls gegenüber dem Hausmeister von der Heimleitung stammt, wie die Antragsschrift zeigt.

Die Beschwerde meint, die Angriffe gegenüber dem Hausmeister stellten ungerechtfertigte und gehässige Diffamierungen sowie grobe Beschimpfungen dar. Die Behauptung der Schiedsstelle, aus den vorangegangenen Verfahren seien erhebliche Kommunikationsdefizite bekannt, rechtfertige insbesondere nicht diesen Umgang miteinander. Insoweit verkenne die Schiedsstelle dann auch den unbestimmten Rechtsbegriff der groben Pflichtverletzung.

Dabei verkennt die Beschwerde, dass die Schiedsstelle lediglich die behauptete Störung der vertrauensvollen Zusammenarbeit auf in der Einrichtung bestehende erhebliche Kommunikationsdefizite zurückgeführt und ausgeführt hat, die Missachtung der Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit führe nicht zur Auflösung der Mitarbeitervertretung nach § 17 MVG.EKD. Das ist nicht zu beanstanden. Entscheidend ist, ob die Schiedsstelle die Relevanz des Vorgangs unter Berücksichtigung des Prüfungsmaßstabs des MVG.EKD verkannt hat. Die Schiedsstelle hat insoweit ausgeführt, ein nicht wahlberechtigtes und noch nicht sechs Monate beschäftigtes Mitglied der Mitarbeiterschaft habe sich in einem offenen Brief kritisch geäußert. Dieses Schreiben habe die Mitarbeitervertretung zum Anlass genommen, hierauf ebenfalls in offener Form zu erwidern. In der Folge sei dieser Streit

eskaliert. Eine solche Situation stelle keinen Verstoß der Mitarbeitervertretung dar. Vielmehr habe es nahegelegen, hier auf der Leitungsseite angemessen zu reagieren, um Ruhe, Ordnung und das gedeihliche Zusammenleben in der Einrichtung zu fördern.

Das ist jedenfalls im Ergebnis nicht zu beanstanden. Die Beschwerde führt zwar aus, die Mitarbeitervertretung habe ihre Rechte im Umgang mit dem Hausmeister gröblichst missbraucht. Auf sein Schreiben habe die Mitarbeitervertretung in einer Art und Weise geantwortet, die einen gröblichen Verstoß gegen die Pflichten aus dem MVG.EKD und insbesondere zum sachgerechten Umgang auch mit einzelnen Mitarbeitern darstelle. Der gröbliche Verstoß bestehe darin, dass ihm die Gelegenheit gegeben wurde, sich ultimatив schriftlich gegenüber der Mitarbeitervertretung zu äußern und zwar bezogen auf "ehrab-schneidende Äußerungen". Für den Fall, dass er eine solche Stellungnahme nicht abgeben wolle, werde bereits die Erstattung einer Strafanzeige angekündigt. Auch eine kritische Äußerung gegenüber der Mitarbeitervertretung könne nicht dazu herhalten, unter Androhung von Strafanzeigen von einem Mitarbeiter eine Stellungnahme abzufordern. Die Erstattung einer Strafanzeige sei ein empfindliches Übel, das ultimatив angekündigt werde.

Dabei verkennt die Beschwerde, dass der Hausmeister mit dem nicht datierten Schreiben an die "Lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" herantreten ist und nicht etwa mit einem Schreiben an die Mitarbeitervertretung hervorgetreten ist, ja im Schreiben vom 10. November 2002 betont, sich gerade nicht an die Mitarbeitervertretung gewandt zu haben. Wenn dann die erste Vorsitzende und die zweite Vorsitzende der Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 2. November 2002 antworten, so ist zum einen schon zweifelhaft, ob dieses Schreiben der Mitarbeitervertretung als Kollegialorgan zuzurechnen ist, ein Beschluss der Mitarbeitervertretung ist nicht vorgetragen, ebenso wenig wie die Einbeziehung des weiteren Mitglieds der Mitarbeitervertretung, zum anderen ist verständlich, dass dieser Brief verteilt wurde, nachdem unmittelbar an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen herantreten wurde und er im übrigen in seiner Replik vom 10. November 2002 die Veröffentlichung des Briefes im Ergebnis nicht nur nicht beanstandet, sondern letztlich begrüßt. Die von der Beschwerde in den Vordergrund gerückte Ankündigung einer Strafanzeige als empfindliches Übel ist von ihm selbst nicht so gesehen worden, wie sein Schreiben vom 10. November 2002 zeigt, in der er sich Schritte rechtlicher Art vorbehält und im übrigen mit spitzer Schreibe gegen die Ausführungen im Brief vom 2. November 2002 hält. Im übrigen hat die Mitarbeitervertretung deutlich gemacht, dass es sich insoweit um eine aus dem Unmut über die Veröffentlichung des Schreibens heraus getroffene Formulierung gehandelt habe, die heute nicht mehr gewählt werde, wobei zu keinem Zeitpunkt die Erstattung der Strafanzeige ins Auge gefasst worden sei. Das steht nur dafür, dass davon auszugehen ist, dass die erste und zweite Vorsitzende aus dem Vorfall gelernt haben, so dass zum Verhalten beider im Zusammenhang mit dem Hausmeister eine negative Prognose als nicht gegeben erscheint.

Dass die erste und zweite Vorsitzende seine Entlassung nicht erfolgreich fordern können, ist entgegen der Beschwerde evident, eine § 104 BetrVG vergleichbare Bestimmung ist im MVG.EKD nicht enthalten.

gg) Die gebotene Gesamtbetrachtung vermag zu einer anderen Wertung nicht zu führen. Die Gesamtschau macht deutlich, dass kein Anlass besteht, für die Zukunft davon auszugehen, dass die Mitarbeitervertretung in ihrer derzeitigen Besetzung nicht zu gewährleisten vermag, dass die Belange der Mitarbeiterschaft von der Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß wahrgenommen werden. Die Mitarbeitervertretung wird sich einer sachlichen Diktion befleißigen (müssen), und zwar auch dann, wenn sie sich argumentativ oder von der Kraft ihrer Formulierungen her einmal unterlegen fühlen sollte. Sie mag sich dann der zur Verfügung stehenden Hilfen bedienen.

b) Die Beschwerde ist auch nicht mit dem im Termin zur mündlichen Verhandlung über die Beschwerde gestellten Hilfsantrag begründet.

aa) Der Hilfsantrag ist zulässig, § 16 S. 1 VGG.EKD i.V.m. §§ 125, 91 VwGO.

Es handelt sich zwar um die Einführung eines neuen Streitgegenstandes. Ein auf die 1. und 2. Vorsitzende bezogenes Ausschlussverfahren würde nicht zur Auflösung der Mitarbeitervertretung, sondern zum Nachrücken von Ersatzmitgliedern gem. § 18 Abs. 3 MVG.EKD führen, fehlen solche Ersatzmitglieder, wie hier, wäre Neuwahl gem. § 16 MVG.EKD angezeigt. Der zugrunde liegende Sachverhalt ist aber im wesentlichen derselbe: Vorgänge können Amtspflichtverletzungen der Mitarbeitervertretung als Kollegialorgan beinhalten oder einzelne Mitglieder der Mitarbeitervertretung können eigenständig Handlungen begangen haben, mit denen sie ihre Pflichten aus dem MVG.EKD verletzt haben können, was nicht die Auflösung der Mitarbeitervertretung als Gremium rechtfertigt, sondern nur den Ausschluss einzelner Mitglieder.

bb) Aber auch der Antrag auf Ausschluss von der 1. und 2. Vorsitzenden ist unbegründet.

Insoweit kann auf die Ausführungen zu II. 3 a) verwiesen werden. Sie gelten, abgesehen von den Hinweisen auf die Zweifel an der Zuordnung der behaupteten Amtspflichtverletzungen zur Mitarbeitervertretung als Gremium, entsprechend.

d) Auf die weiteren aufgeworfenen Fragen braucht die Kammer nicht einzugehen. Sie sind nicht Streitgegenstand.

Das gilt insbesondere für die Frage, ob die als Mitarbeitervertreterin nachgerückte Mitarbeiterin wählbar war. Denn die Wahl ist nicht nach § 14 MVG.EKD angefochten worden; fehlende Wählbarkeit ist lediglich ein Anfechtungsgrund, § 14 Abs. 1 MVG.EKD, führt aber nicht zur Nichtigkeit der Wahl.

Entsprechendes gilt für die aufgeworfene Frage der Erkrankungen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Erkrankung führt lediglich zum Ruhen der Mitgliedschaft, § 18 Abs. 2 Buchst. b MVG.EKD und führt nicht zu Neuwahlen, auch wenn Ersatzmitglieder nicht vorhanden sind. Denn nur, wenn bei Erlöschen der Mitgliedschaft einzelner Mit-

glieder der Mitarbeitervertretung kein Ersatzmitglied mehr vorhanden ist oder zur Übernahme der Aufgaben nicht bereit ist und die Zahl der Mitglieder unter mehr als ein Viertel der in § 8 Abs. 1 MVG.EKD vorgeschriebenen Zahl der Mitglieder gesunken ist, ist die Mitarbeitervertretung nach § 16 Abs. 1 Buchst. a MVG.EKD neu zu wählen. Das gilt nicht beim Ruhen der Mitgliedschaft eines Mitglieds. Seine Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung besteht weiter. Die Rückkehr bleibt möglich (vgl. Bach, u.a., MVG-RWL, Ausgabe 11.95, § 18 Anm. 7.4).

III. Die Nebenentscheidungen beruhen auf § 13 Abs. 2 VGG.EKD, § 8 BRAGO.