

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	04.11.2014
Aktenzeichen:	NK-MG 3-13/2014
Rechtsgrundlagen:	MVG-EKD: § 38 Absatz 1, 2 und 4, § 41 Absatz 1 und 3, § 42 Buchstabe a, § 60 Absatz 5; Geschlechtergerechtigkeitsgesetz Nordkirche: §§ 7, 8
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

- Einstellung eines Arbeitnehmers im Friedhofsdienst
- Wenn eine Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung eines Arbeitnehmers im Friedhofsdienst mit der Behauptung verweigert, es bestünde die begründete Besorgnis, dass hierdurch eine gleich qualifizierte Mitbewerberin auf die ausgeschriebene Stelle benachteiligt würde, ohne dass dies aus persönlichen oder dienstlichen Gründen gerechtfertigt sei (vgl. §§ 7 und 8 Geschlechtergerechtigkeitsgesetz vom 11. Oktober 2013 (KABl. S. 406), so ist hierüber vom Kirchengericht Beweis zu erheben.

Tenor:

Die Zustimmung zur Einstellung des Gärtners M zum X.Y.2014 wird ersetzt.

Gründe:

1.

Der Antragsteller, Träger des Friedhofs F, beantragte am X.Y.2014 bei der Antragsgegnerin, der bei ihm gebildeten Mitarbeitervertretung, die Zustimmung zur Einstellung des Gärtners M zum X.Y.2014 auf dem neuen Friedhof F.

Mit Schreiben vom X.Y.2014, eingegangen am X.Y.2014, verweigerte die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung.

Mit seinem Antrag bittet der Antragsteller, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu ersetzen und trägt vor:

Im Bewerbungsgespräch mit Frau M1 sei diese zu Beginn offen befragt worden, für welche der ausgeschriebenen Stellen – Pflegekraft oder Gärtnerin – sie sich bewerbe. Sie habe sich daraufhin auf die Stelle der Pflegekraft festgelegt. Die Nachfrage sei gleich zu Beginn des Gespräches erfolgt, da Frau M1 in ihrem Bewerbungstext auch den Begriff der Gärtnerin verwendet habe. In einem weiteren am X.Y.2014 geführten Gespräch habe Frau M1

nochmals darauf hingewiesen, dass sie sich ausdrücklich auf die Stelle der Pflegekraft bewerbe.

Weder ein Verstoß gegen ein Gesetz noch eine Störung des Betriebsfriedens sei mit der Einstellung von Frau M1 als Pflegekraft angesichts der Einstellung der Herren M und M2 als Gärtner zu erkennen.

Der Antragsteller beantragt,

die Zustimmung zur Einstellung des Gärtners M zum X.Y.2014 zu ersetzen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie trägt vor, sie habe die Zustimmung zu der beantragten Einstellung verweigern dürfen, weil die begründete Besorgnis bestehe, dass die Einstellung der Herren M und M2 die Mitarbeiterin M1 benachteilige, ohne dass dieses aus persönlichen oder dienstlichen Gründen gerechtfertigt wäre und weil die Einstellung damit zugleich das Geschlechtergleichheitsgesetz – GeschlGerG – der Nordkirche (Amtsblatt der NK 2013, S. 406) verletzen würde.

Da Frau M1 ebenfalls ausgebildete Gärtnerin sei, bringe sie ebenfalls wie die beiden Mitarbeiter M und M2 die Voraussetzungen für eine Friedhofsgärtnerin in gleicher Weise mit. Es liege somit ein Verstoß gegen § 8 GeschlGerG vor.

Außerdem sei Frau M1 nicht das Angebot einer Friedhofsgärtnerin gemacht worden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf ihre zwischen ihnen gewechselten und zur Akte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Die Kammer hat Beweis erhoben über die Behauptung der Dienststelle, dass Frau M1 am X.Y.2014 in Anwesenheit der Zeugen Z1, Z2 und Z3 zu Beginn des Gesprächs offen gefragt worden ist, für welche der angebotenen Stellen – Pflegekraft oder Gärtnerin – sie sich beworben habe. Hierauf habe Frau M1 erklärt, sie habe sich lediglich für die Stelle der Pflegekraft beworben, durch Vernehmung der Zeugen M1, ggf. der Zeugen Z1, Z2 und Z3.

Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Niederschrift der Kammersitzung vom X.Y.2014 verwiesen.

2.

Der Antrag ist zulässig und begründet.

Die Kammer kann nach Durchführung der Beweisaufnahme keine Verstöße gegen den Betriebsfrieden oder gar Rechtsvorschriften erkennen. Insbesondere ist ein Verstoß gegen § 8 GeschlGerG nicht zu entdecken.

Nach § 8 GeschlGerG sollen in Dienststellen, jeweils bezogen auf Qualifikationsebenen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, diejenigen Personen, die dem un-

terrepräsentierten Geschlecht angehören, bei gleichwertiger Qualifikation bei Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeit bevorzugt berücksichtigt werden, bis in diesen Bereichen Mitbewerberinnen und oder Mitbewerber in gleicher Anzahl vertreten sind.

Die Beweisaufnahme hat klar ergeben, dass der Antragsteller bei der Besetzung der drei Stellen keine der von der Antragsgegnerin behaupteten rechtlichen Fehler begangen hat. Das folgt bereits aus der Vernehmung der Zeugin M1. Sie hat glaubhaft dargetan, dass sie sich ganz bewusst nicht auf die Stelle der Friedhofsgärtnerin, sondern auf die der Pflegerin beworben hat, obwohl sie als ausgebildete Gärtnerin natürlich grundsätzlich ebenso qualifiziert ist wie die männlichen Bewerber. Sie hat aber eine entscheidende Einschränkung gemacht: Sie war nach den Gesprächen mit dem Antragsteller davon überzeugt, dass sie gewisse Tätigkeiten wie etwa das Fällen von Bäumen und die schweren Aufgaben des Winterdienstes auf Friedhöfen nicht würde leisten können. Deshalb hat sie sich frei und ohne weitere Beeinflussung gerade nicht auf eine Stelle als Gärtnerin beworben.

Auch die Vernehmung des Zeugen Z2 hat klar ergeben, dass offensichtlich die Aufgaben des Gärtners auf dem Friedhof F Thema mit der Zeugin M1 gewesen sind.

Aus diesem Grunde hatte jedenfalls die Antragsgegnerin im Ergebnis keinen Grund, ihre Zustimmung zur Einstellung der Herren M und M2 zu verweigern.

Es war nach allem wie geschehen zu entscheiden.

Faust

