

Schiedsspruch
bei Streitigkeiten zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung
(Schlichtungsverfahren 63/09)

An der Schlichtungsverhandlung am 31.05.2010
in Wiesbaden
haben teilgenommen
Vorsitzende Schlichterin: Lisa Wunsch
Beisitzer (Ast.): Herr Grimm
Beisitzer (Agg.): Frau Koch-Gellermann



Rechtsbeistand (Agg.): ./.

In der Verhandlung haben sich die Parteien nicht geeinigt. Die Schlichtungsstelle hat daraufhin gemäß § 13 Absatz 1 SchIO folgenden **Schiedsspruch** erlassen:

Es wird festgestellt, dass die MAV grundsätzlich das Recht hat, eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen, soweit sich die Befragung im Rahmen der §§ 29, 30 MAVO bewegt.

Begründung:

Die MAV hat im Rahmen der §§ 29, 30 MAVO grundsätzlich die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Dazu gehört auch das Durchführen von Mitarbeiterbefragungen, wenn sich die Fragen an die Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Zuständigkeit halten und die Persönlichkeitssphäre des Arbeitnehmers nicht verletzt wird.

Gemäß § 29 Absatz Satz 2 MAVO sind in den regelmäßig durchzuführenden Besprechungen die beabsichtigten Maßnahmen und Initiativen der MAV und des Arbeitsgebers rechtzeitig und eingehend zu erörtern.

Hinweis:

Dieser Schiedsspruch ist gemäß § 13 Absatz 2 SchIO für die Parteien verbindlich.

Wiesbaden, den 31.05.2010

.....
(gez. Koch-Gellermann)

.....
(gez. Wunsch)

.....
(gez. Grimm)

Sachverhalt

Schlichtungsverfahren

63/09

Sachverhalt:

^{G-MAV}
Mit Schreiben vom 22.07.2009 hat die ~~Mitarbeiter-Vertretung~~ ^{G-MAV} [REDACTED] die Eröffnung eines Schlichtungsverfahrens beantragt. Es geht um die Mitarbeiter-Befragung durch Fragebogen.

Dem Antrag liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Antragsteller geht es darum, dass die Schlichtungsstelle feststellt, dass die MAV [REDACTED] grundsätzlich das Recht habe, eine Mitarbeiter-Befragung wie die von 2009 unter dem Personal [REDACTED] durchzuführen, soweit sich die Fragen im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben der MAV halten und Betriebsablauf und Betriebsfrieden nicht gestört würden.

Die Leitungen [REDACTED] ([REDACTED]) hätten bereits am 26.11.2008 im Rahmen einer Mitarbeiter-Versammlung vom Vorhaben der MAV, eine Mitarbeiter-Befragung im Jahr 2009 durchzuführen, Kenntnis erhalten. Auch bei der Mitarbeiter-Versammlung am 25.03.2009 habe das Thema auf der Tagungsordnung gestanden.

Der Vorwurf der Antragsgegnerin in ihrem Schreiben vom 10.07.2009, die MAV habe ohne jegliche Absprache mit den Leitungen gehandelt, sei nicht richtig.

Zur Sicherstellung eines reibungslosen Betriebsablaufes seien die Kolleginnen und Kollegen schriftlich gebeten worden, die Fragebögen während ihrer Arbeitspausen oder ihrer Freizeit auszufüllen. Der Betriebsfrieden sei in keiner Weise gefährdet. Die Art der Fragen lade nicht zu einer negativen Beantwortung ein.

Die Antragstellerin beantragt deshalb,

festzustellen, dass die MAV [REDACTED] grundsätzlich das Recht hat, eine Mitarbeiter-Befragung wie die in 2009 unter dem Personal [REDACTED] durchzuführen, soweit sich die Fragen im Rahmen der gesetzlichen

Aufgaben der MAV halten und Betriebsablauf und Betriebsfrieden nicht gestört werden.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin ist der Ansicht, dass der Fragebogen zur Mitarbeiter-Befragung ohne vorherige Absprache mit der Antragsgegnerin an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der [REDACTED] verteilt worden seien.

Das Anschreiben an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Fragen des Fragebogens seien in der Art formuliert, dass sie dem Grundsatz nach einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der MAV und der Leitung zuwiderliefen und nachhaltig den Betriebsfrieden in den Einrichtungen störten.