

# Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 11.8.2011

Aktenzeichen: KAG Mainz M 08/11 Mz

## URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

- |  |            |
|--|------------|
| 1. Krankenhaus gGmbH                               | Klägerin,  |
| 2. MAV,  | Beklagte,  |
| 3. Frau W., Vorsitzende der Mitarbeitervertretung, | Beklagte,  |
| 4. Frau S., Stellvertretende Vorsitzende,          | Beklagte,  |
| 5. Herr D., Mitglied der Mitarbeitervertretung,    | Beklagter, |
| 6. Frau H., Mitglied der Mitarbeitervertretung,    | Beklagte,  |
| 7. Frau S., Mitglied der Mitarbeitervertretung,    | Beklagte,  |
| 8. Frau Kr., Mitglied der Mitarbeitervertretung,   | Beklagte,  |
| 9. Frau K., Mitglied der Mitarbeitervertretung,    | Beklagte,  |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 11.8.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und P. für Recht erkannt:

**Die Klage wird abgewiesen.**

**Die den Beklagten entstandenen Kosten für die Beauftragung einer Bevollmächtigten sind von der Klägerin zu tragen.**

**Die Revision gegen dieses Urteil wird für die Klägerin zugelassen.**

## Gründe

### I.

Die Parteien streiten um die vom klagenden Dienstgeber mit Klageschrift vom 31.3.2011, bei Gericht am 5.4.2011 eingegangen, verfolgte Auflösung der beklagten, für das Krankenhaus in G. gebildete Mitarbeitervertretung (MAV) sowie – hilfsweise – die Feststellung des Verlustes der Mitgliedschaft in der MAV aller Mitglieder der MAV und – weiterhin – um die Berechtigung der MAV zur Veröffentlichung eines Informationsschreibens an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im folgenden sind mit Mitarbeiter auch die Mitarbeiterinnen gemeint) des Krankenhauses.

Zwischen den Beteiligten war es schon früher zu Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Mainz gekommen: Im Verfahren M 32/10 Mz ging es um die der stellvertretenden Vorsitzenden der MAV, Frau S., und einem weiteren MAV-Mitglied erteilte Abmahnungen. Das Verfahren wurde durch einen vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht am 20.1.2011 geschlossenen Vergleich beendet, in dem der Dienstgeber die Abmahnungen zurücknahm und die beiden Mitarbeiterinnen einen schriftlichen Hinweis des Dienstgebers auf ihre sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen auch bei Ausübung von MAV-Tätigkeiten akzeptierten. - Das Verfahren M 33/10 Mz hatte die Einführung und Anwendung eines Dienstplanprogramms zum Gegenstand. Auch dieses Verfahren wurde durch einen Vergleich beigelegt. Das Verfahren M 07/11 Mz – ewVfg – auf Erlass einer von der MAV beantragten einstweiligen Verfügung betraf die vom Dienstgeber herausgegebenen „Hinweise auf die Rechtslage zur Aufgabenwahrnehmung und Freistellung für MAV-Tätigkeiten und Anweisung über die Ab- und Rückmeldepflichten bei Ausführung der MAV-Tätigkeit“. Hinsichtlich eines Punktes dieser Hinweise, der Abmahnungen von MAV-Mitgliedern ansprach, hatte der Antrag der MAV Erfolg; im Übrigen wurde der Antrag zurückgewiesen. Die Akte dieses Verfahrens war beigezogen und Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

Auslösend für das hier in Frage stehende Vorgehen des Dienstgebers ist insbesondere das am 9.3.2011 an die Mitarbeiter gerichtete Informationsschreiben der MAV über die in einem Verfahren vor der Einigungsstelle für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz (im folgenden nur noch: Einigungsstelle) getroffenen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung in verschiedenen Bereichen des Krankenhauses.

Zu diesem Verfahren war es gekommen, nachdem die MAV – unter Kündigung aller evtl. vorhandenen Vereinbarungen – mit Schreiben vom 13.1.2010 (mit Schreiben sind im folgenden auch e-mails gemeint) gegenüber dem Dienstgeber zur Regelung der Lage der täglichen Arbeitszeiten initiativ geworden war, ihr Beteiligungsrecht geltend gemacht und Vorschläge für entsprechende Regelungen unterbreitet hatte. Nach erfolglosem Einigungsgespräch rief die MAV mit Antragsschreiben vom 8.3.2010 die Einigungsstelle an. – Diese verhandelte mit den Beteiligten am 20.5.2010, 8.10.2010 und 21.12.2010. Am 21.1.2011 verkündete die Einigungsstelle ihren Beschluss, mit der sie die Einigung der Beteiligten zum Abschluss folgender Dienstvereinbarungen ersetzte:

1. Rahmen-Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung (Rahmen-DV);
2. Dienstvereinbarung gemäß Anlage 5b AVR zur Regelung der Mobilzeit (DV-Mobilzeit);
3. Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeiten im Pflegedienst (DV-Pflegedienst).

Das Inkrafttreten der Dienstvereinbarungen wurde auf den 1.2.2011 festgelegt.

Dem Beschluss der Einigungsstelle war eine, in Sachverhalt und Gründe gegliederte, Begründung beigefügt. Der Beschluss wurde dem Dienstgeber am 26.1.2011 zugestellt.

Als bald machte der Dienstgeber den Vorschlag, die Dienstvereinbarung Pflegedienst befristet auszusetzen, weil einschlägige neue Regelungen in den AVR (Richtlinien für die Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes) bevorstanden.

Am 16.2.2011 kam es zu einem Gespräch der MAV mit dem Personalleiter (und Pflegedirektor), Herrn M., unter anderem wegen der Bekanntgabe der von der Einigungsstelle beschlossenen Dienstvereinbarungen. Dieser sagte zu, einen Entwurf für eine gemeinsame, mit der MAV abzugleichende Information an die Belegschaft zu erstellen; die Dienstvereinbarungen sollten im Intranet „Q.“ der Einrichtung veröffentlicht werden.

Mit Schreiben vom 23.2.2011 lehnte die MAV den Vorschlag der befristeten Aussetzung der Dienstvereinbarung Pflegedienst ab, machte die konkrete Umsetzung des Spruchs der Einigungsstelle ohne Verzögerung rückwirkend zum 1.2.2011 geltend und führte abschließend aus, die zugesagte Einstellung der Dienstvereinbarung ins Intranet und Information der Mitarbeiterschaft in Absprache mit der MAV sei dringend angezeigt. – Hier auf reagierte der Personalleiter mit Schreiben vom 2.3.2011: Die von der Einigungsstelle zustande gekommenen Betriebsvereinbarungen habe er den Dienstplan-Verantwortlichen zugänglich gemacht und die Einstellungen im „Q.“ vorbereitet; die Umsetzung des Einigungspruchs bezüglich der täglichen Arbeitszeiten im Pflegedienst habe er ebenfalls angestoßen.

Gegenstand von Korrespondenz zwischen den Parteien waren zudem bestimmte Problemlagen betreffende Fragestellungen und Abstimmungen, insbesondere über die Grundsätze betreffend Heranziehung zu Dienst von Mitarbeitern bei unvorhergesehenen Ereignissen, über die gemäß § 3 (I) Rahmen-DV die Beteiligten sich noch verständigen sollten.

Am 9.3.2011 teilte die MAV um 18.13 Uhr dem Dienstgeber per e-mail mit, dass sie das in Anlage beigefügte Informationsschreiben an die Mitarbeiterschaft herausgeben werde. - Mit e-mail vom 9.3.2011/19.22 Uhr, kündigte die MAV Mitarbeitern an, dass sie in der Anlage wichtige Informationen über die neuen Dienstvereinbarungen – gemeint war: das Informationsschreiben – erhalten würden. Gegen dieses Vorgehen protestierte der Dienstgeber mit Schreiben vom 10.3.2011. Mit Rundschreiben vom 17.3.2011 an die Mitarbeiterschaft bezog der Dienstgeber Stellung zum Inhalt des von der MAV herausgegebenen Informationsschreibens.

Am 11.3.2011 veröffentlichte der Dienstgeber die drei Dienstvereinbarungen im Intranet.

Am 20.4.2011 kam es betreffend Fragen der Dienstplangestaltung auf Betreiben der Abteilungsleiter zu einem Gespräch zwischen diesen und Mitgliedern der MAV, in dem von diesen Fragen beantwortet wurden. Ende Mai 2011 führte die MAV eine schriftliche Umfrage bei der Mitarbeiterschaft durch. Über das Ergebnis der Umfrage unterrichtete die MAV den Dienstgeber mit Schreiben vom 17.6.2011 und die Mitarbeiter mit Schreiben vom 29.6.2011.

Nach einer Vorkorrespondenz auf dem Hintergrund des Beschlusses des Kirchlichen Arbeitsgerichtes in Mainz im einstweiligen Verfügungsverfahren (M 07/11 Mz – ewVfg -) formulierte die MAV auf Bitte des Geschäftsführers des Dienstgebers Fragen, die sie mit Schreiben vom 17.7.2011 nicht nur der Geschäftsführung übersandte, sondern auch sämtlichen Vorgesetzten der MAV-Mitglieder zukommen ließ.

In einem Schreiben vom 1.6.2011 betreffend „Arbeitszeiten im Pflegedienst“ an die Leitung der Station II sprach die MAV die gebotene, aber nicht beachtete Einhaltung der Arbeitszeiten gemäß der DV-Pflegedienst für einige Mitarbeiter der Station an.

Mit Schreiben vom 27.7.2011 des stellvertretenden Leiters des Anästhesie-Funktionsdienstes an die MAV warf dieser der MAV vor, ohne Absprache mit den ausführenden Kollegen der Rufbereitschaft die mit diesen geschlossenen Sondervereinbarungen in Frage zu stellen, wodurch der Arbeitsfrieden im Hause sowie der soziale Status der betroffenen Mitarbeiter gefährdet werde. Hierauf erwiderte die MAV mit Schreiben vom 27.7.2011.

Im Rahmen vorliegenden Verfahrens hat die MAV mit Schriftsatz vom 22.6.2011 eine Widerklage erhoben, mit der sie Behinderungen der MAV und Benachteiligung der MAV-Vorsitzenden W. (Beklagte zu 2)) und der stellvertretenden Vorsitzenden S. (Beklagte zu 3)) geltend macht. Durch Beschluss des Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist die Widerklage gemäß § 145 Abs. 2 ZPO vom bisherigen Verfahren abgetrennt worden und wird in einem eigenen Verfahren (KAG Mainz M 14/11 Mz) geführt.

Der klagende Dienstgeber bringt vor, die MAV habe mehrfach und vielfach in grösster Weise gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen. Dies sei insbesondere durch die Herausgabe am 9.3.2011 des von ihr, der MAV, einseitig formulierten Informationsschreibens an ihm, dem Dienstgeber, vorbei geschehen und dies überraschend und ohne ihm Gelegenheit zu einer Reaktion auf die kurzfristige Ankündigung der Herausgabe zu geben. – Das Informationsschreiben selbst enthalte eine Vielzahl verfälschender und verzerrender Darstellungen, betreibe gezielte Desinformation der Mitarbeiterschaft und sei geeignet, den Betriebsfrieden zu beeinträchtigen. Eine derartige unsachliche und verzerrende Darstellung sei jedenfalls keine geeignete Weise, die Mitarbeiterschaft zu informieren, da es ohnehin Sache des Dienstgebers sei, Dienstvereinbarungen bekannt zu geben. – Zudem sei ein Verstoß gegen die der MAV obliegende Verschwiegenheitspflicht gegeben. Das Informationsschreiben gebe Interna der nicht-öffentlichen Verhandlungen vor der Einigungsstelle preis. – Auch schließe das Informationsschreiben Beleidigungen des Dienstgebers durch offene oder versteckte Angriffe gegen ihn, den Dienstgeber, ein. Die tendenziöse Darstellung verstoße gegen die Friedenspflicht, solle Unruhe in der Mitarbeiterschaft bewirken und störe den Betriebsfrieden. – Bei den Gesprächen mit den Abteilungsleitern am 20.4.2011 habe die MAV Sachverhalte verschwiegen und eine „Blockadehaltung“ zu erkennen gegeben. – Durch die in der Mitarbeiterumfrage gestellten Fragen und durch die Bekanntgabe des Ergebnisses der Umfrage sei die Mitarbeiterschaft in die Irre geführt worden. Die MAV habe bewusst verschwiegen, dass nur 19 % der Mitarbeiter an der Umfrage teilgenommen hätten und diese deshalb jeglicher statistischer Signifikanz entbehre. – Durch die Übersendung der Fragen auf dem Hintergrund der Einstweiligen Verfügung an die Vorgesetzten der MAV-Mitglieder habe die MAV ebenfalls gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen. - Mit dem Schreiben vom

1.6.2011 an die Leitung der Station II habe es die MAV unter Überschreitung ihrer Befugnisse unternommen, Anweisungen zu erteilen.

Der (hilfsweise) Antrag auf Amtsenthebung sei geboten, weil für ihn, den Dienstgeber, nicht klar sein könne, ob die Pflichtverletzungen nur einzelnen Mitgliedern der MAV oder der MAV als Organ anzurechnen sei. Jedenfalls sei die Veröffentlichung des Informationsschreibens der Beklagten zu 2) und der Beklagten zu 3) zuzurechnen.

Für den (weiter hilfsweise) gestellten Feststellungsantrag bestehe das Feststellungsinteresse. Auseinandersetzungen, die die Inhalte der Dienstvereinbarungen sowie die Art und Weise der Veröffentlichung von Dienstvereinbarungen betreffen, seien auch in Zukunft zu erwarten, insbesondere was die Frage betreffe, ob und in welcher Form die Belegschaft über Einigungsstellenausschüssen zwischen den Betriebsparteien durch die MAV informiert werden können.

Die Klägerin (Dienstgeber) beantragt,

1. die Beklagte zu 1) wird aufgelöst
2. hilfsweise hierzu festzustellen
  - a. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 2) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
  - b. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 3) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
  - c. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 4) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
  - d. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 5) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
  - e. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 6) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
  - f. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 7) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
  - g. den Verlust der Mitgliedschaft der Beklagten zu 8) in der Mitarbeitervertretung des Krankenhauses in G. gemäß § 13 c Ziff. 4 Rahmen-MAVO bzw. gemäß § 13 c Ziff. 5 Bistums-MAVO;
3. hilfsweise zu 1) und 2) für den Fall, dass den Anträgen nicht stattgegeben wird:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte zu 1) zur Veröffentlichung des in der Anlage K9 beigefügten Informationsschreibens an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Krankenhauses G. gemeinnützige GmbH nicht berechtigt war.

Die Beklagten beantragen,  
die Klage abzuweisen.

Die Beklagten bringen vor, die Voraussetzungen für eine Auflösung der Mitarbeitervertretung seien nicht gegeben. Ein Verstoß der MAV, insbesondere gegen das Verbot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, liege nicht vor. - Nachdem der Dienstgeber trotz Absprache nichts zur Veröffentlichung der Dienstvereinbarungen unternommen habe, diese bereits seit 1.2.2011 galten, Mitarbeiter Fragen zu den Dienstvereinbarungen stellten und auf Information gedrängt hätten, habe sie,

die MAV, schließlich selbst die Initiative ergriffen und das Informationsschreiben für die Mitarbeiterschaft herausgegeben. Zudem habe sie ohnehin jederzeit das Recht, die Mitarbeiter über wichtige Sachverhalte aus ihrem Zuständigkeitsbereich zu unterrichten. – Auch wenn das herausgegebene Informationsschreiben zu den von der Einigungsstelle beschlossenen Dienstvereinbarungen in der Wortwahl juristisch nicht immer korrekt verfasst sei und gewisse Unvollständigkeiten enthielten, so sei zu berücksichtigen, dass überwiegend Mitarbeiter ohne juristische Vorbildung informiert werden sollten und es darum gegangen sei, die Inhalte der Dienstvereinbarungen allgemein verständlich darzustellen. Bei der Unterrichtung von Mitarbeitern sei sie, die MAV, auch nicht gehindert, unterschiedliche Standpunkte und Interessengegensätze zwischen ihr und dem Dienstgeber anzusprechen. Eine gewollte Konfrontation mit dem Dienstgeber, dessen Herabsetzung oder unsachliche Kritik am Dienstgeber und Angriffe gegen diesen sei damit weder verbunden noch beabsichtigt gewesen. Ebenso habe sie darstellen können, wie es letztlich zu dem Beschluss der Einigungsstelle gekommen sei und wie dieser aus ihrer, der MAV, Sicht zu werten sei. – Im Übrigen seien die Ausführungen im Informationsschreiben im Wesentlichen zutreffend; enthielten sie gewisse Verkürzungen und Unvollständigkeiten, so seien diese jedoch nicht weiter von Bedeutung. - Im Informationsschreiben seien auch keine Inhalte der Verhandlung im Einigungsstellenverfahren wiedergegeben worden; sie habe lediglich ihre Verhandlungspositionen dargestellt. – Auch die ansonsten und zusätzlich vom Dienstgeber zur Stützung seines Auflösungsantrages dargestellten Vorgänge könnten den Antrag nicht rechtfertigen. Die vom Dienstgeber abgeleiteten Vorwürfe von Pflichtverletzungen seien zum Teil nicht nachvollziehbar. Im Übrigen habe sie kein Fehlverhalten gezeigt oder verständliche Gründe für ihr Verhalten gehabt.

Hinsichtlich des Antrages auf Amtsenthebung trägt die MAV vor, kein einziges MAV-Mitglied habe seine Befugnisse und Pflichten als Mitarbeitervertreter grob vernachlässigt oder verletzt. Der Herausgabe des Informationsschreibens liege ein einstimmiger Beschluss des gesamten Gremiums zugrunde.

Für den Feststellungsantrag fehle es am Feststellungsinteresse. Jedenfalls sei er aber unbegründet.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen und in den Einzelheiten wird ansonsten auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze und Unterlagen verwiesen, insbesondere was den Inhalt der erwähnten Schriftstücke angeht.

## II.

Die Klage hat, auch was die Hilfsanträge angeht, keinen Erfolg.

- A.
1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gemäß § 3 Abs. 2 KAGO gegeben. In vorliegender Rechtsstreitigkeit geht es um die Auflösung der MAV gemäß § 13 (3) Ziffer 6 MAVO Mainz (Paragraphen ohne weitere Bezeichnung sind im Folgenden immer solche der Mitarbeitervertretungsordnung Mainz), den Verlust der Mitgliedschaft in der MAV gemäß § 13c Ziffer 6 sowie um die Befugnisse der MAV im Rahmen ihres Aufgabenbereiches nach der Mitarbeitervertretungsordnung Mainz.
  2. Die Klagefrist des § 44 KAGO von vier Wochen für die Klage auf Auflösung der MAV und Feststellung des Verlustes der Mitgliedschaft in der MAV ist durch die

am 5.4.2011 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangene Klage gewahrt. Der Sachverhalt, nämlich im Wesentlichen das am 9.3.2011 von der MAV herausgegebene Informationsschreiben, auf das der Dienstgeber für seine Klageanträge zu 1. und 2. im Wesentlichen abhebt, liegt nicht mehr als vier Wochen zurück und ist dem Dienstgeber erst innerhalb dieser Frist bekannt geworden.

B. Der Auflösungsantrag des Dienstgebers ist unbegründet.

1. Voraussetzung für die Auflösung der Mitarbeitervertretung ist die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtungen als Mitarbeitervertretung durch diese (§ 13 (3) Ziffer 6). Diese Voraussetzung gilt auch für das Erlöschen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung gemäß § 13c Nr. 5.
  - a. Für die vorausgesetzt grobe Vernachlässigung oder Verletzung, d. h. einen groben Verstoß gegen die Befugnisse und Verpflichtungen, ist objektiv, d. h. vom Standpunkt eines Dritten bei vernünftiger Würdigung aus gesehen, ein erheblicher und offensichtlich schwerwiegender Verstoß erforderlich. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalles, insbesondere über die betrieblichen Gegebenheiten und der Anlass einer (eventuellen) Pflichtverletzung zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu beachten, dass die Auflösung einer Mitarbeitervertretung eine besonders einschneidende Sanktion ist. Dementsprechend ist ein grober Verstoß nur anzunehmen, wenn die weitere Amtsausübung der Mitarbeitervertretung als Vertretungsorgan der Arbeiterschaft untragbar erscheint, die Auflösung der Mitarbeitervertretung zur Sicherung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Ordnung erforderlich ist (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO-Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 6. Auflage, § 13 RZ 9 ff., § 13c 21 ff.; Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, Ergänzungslieferung 1/2009, § 13 RZ 68 ff.; Richardi/Thüsing/Annuß, Betriebsverfassungsgesetz, 11. Auflage, § 23 RZ 51 ff., 27 ff.; BAG vom 22.6.1993, NZA 94, 184 ff.).
  - b. Als Grund für die Auflösung einer Mitarbeitervertretung kommt in Betracht insbesondere, worauf ja auch der Dienstgeber vorliegend vielfach abhebt, der Verstoß gegen das in § 26 (1) Satz 1 niedergelegte, Dienstgeber und Mitarbeitervertretung im kirchlichen Dienstbereich in besonderer Weise verpflichtende Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Vertrauensvolle Zusammenarbeit bedeutet vor allem, dass zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung im Sinne einer Kooperation gehandelt wird, dass im Alltag der Dienstgemeinschaft Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bei allen Erklärungen/Maßnahmen und Entscheidung gegenseitige Ehrlichkeit und Offenheit walten (vgl. Thiel/Fuhrmann, § 26 RZ 3) und wechselseitige Rücksichtnahme erfolgt. Durch das Gebot sollen jedoch nicht die Interessengegensätze zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung verdeckt oder negiert werden (Freiburger Kommentar, § 26 RZ 5 f.). Das Gebot schließt die Wahrnehmung dieser Interessen gegenüber dem Dienstgeber nicht aus. Die Mitarbeitervertretung ist nun einmal das Organ, das die Interessen der Arbeiterschaft gegenüber dem Dienstgeber eigenständig, eigenverantwortlich und ohne an ein imperatives Mandat gebunden zu sein vertritt. Hält sich die Mitarbeitervertretung dabei im Rahmen der ihr zugewiesenen Aufgaben, so kann dies grundsätzlich nicht als Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gewertet werden. Und wenn die Mitarbeitervertretung die Arbeiterschaft – sachlich, ohne Gehässigkeit und Polemik – über Interessengegensätze, die gegenläufigen Positionen und ihre Interessenwahrnehmung informiert, so ist das nicht zu beanstanden.

2. Nach den aufgezeigten Gesichtspunkten erweist sich der Auflösungsantrag als unbegründet, soweit er auf das Informationsschreiben vom 9.3.2011 abhebt.
  - a. Die einseitige und nicht mit dem Dienstgeber abgestimmte Herausgabe des Informationsschreibens an die Mitarbeiterschaft ist jedenfalls nicht als grober Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu werten und darin liegt auch kein Verstoß gegen sonstige normative Regelungen.

(1) Im Einzelnen gilt:

- a.a. Am 9.3.2011 waren die durch Beschluss der Einigungsstelle aufgestellten Dienstvereinbarungen immerhin bereits seit fünf Wochen in Kraft und mussten vom Dienstgeber angewendet und umgesetzt werden. Daraus ergibt sich ein Interesse der Mitarbeiterschaft, diese Dienstvereinbarungen, die ja ihre täglichen Arbeitszeiten und Heranziehung zu Diensten betrafen, auch zu kennen. Nachdem der Absprache vom 16.2.2011 entgegen kein Entwurf für ein gemeinsames – vom Dienstgeber und der MAV verfasstes - Informationsschreiben der MAV vorlag, diese insbesondere mit Schreiben vom 23.2.2011 die Erstellung der Dienstvereinbarungen ins Internet und die Information der Mitarbeiterschaft angemahnt hat, die MAV daraufhin mit Schreiben des Dienstgebers vom 2.3.2011 nur eine die Einstellung ins Internet betreffende inhaltliche Antwort erhalten hat, ist es nicht nur verständlich, sondern auch nicht zu beanstanden, wenn die MAV am 9.3.2011 die Initiative ergriff und einseitig und ohne weitere Abstimmung mit dem Dienstgeber das Informationsschreiben herausgab.

Allenfalls ist der MAV vorzuhalten, dass sie bereits etwa eine Stunde nach Ankündigung der Herausgabe diese tatsächlich vollzog. Der Dienstgeber hatte damit praktisch keine Zeit, auf die Ankündigung zu reagieren. Nach den bisher gemachten Erfahrungen brauchte die MAV aber auch nicht damit zu rechnen, der Dienstgeber werde nunmehr binnen kürzester Frist einen Entwurf für ein Informationsschreiben vorlegen, damit baldmöglichst eine abgestimmte Information der Mitarbeiterschaft über die Dienstvereinbarungen erfolgen könnte.

Soweit der Dienstgeber sich auf Umsetzungsprobleme bei der Anwendung der Dienstvereinbarungen berufen und die noch nicht gefundene Einigung bezüglich der Grundsätze zur Heranziehung von Diensten (§ 3 (1) Rahmen-DV) beruft und sich auch auf die bevorstehende AVR-Regelung bezog, so hat das an sich mit der Herausgabe eines gemeinsamen Informationsschreibens und der Veröffentlichung der Dienstvereinbarungen im Internet nichts zu tun. Auf Umsetzungsprobleme wie auch auf das Fehlen der Einigung hätte im Informationsschreiben an die Mitarbeiterschaft hingewiesen werden können. Die Aussetzung der DV-Pflegedienst war von der Mitarbeitervertretung bereits mit Schreiben vom 23.2.2011 abgelehnt worden und hätte ohnehin nur die Information über die Veröffentlichung dieser Dienstvereinbarung betroffen. Zudem zeigt das Ansinnen des Dienstgebers, die Anwendung dieser Dienstvereinbarung befristet auszusetzen, dass dem Dienstgeber ersichtlich nicht an einer zügigen Umsetzung und Praktizierung der Dienstvereinbarungen gelegen war. Dass neue AVR-Bestimmungen, die Auswirkungen auf die DV-Pflegedienst haben würden, bevorstanden, war den Parteien bereits im Dezember 2010 zur Zeit der letzten Verhandlung vor der Einigungsstelle bekannt und hätte vom Dienstgeber bei dieser Gelegenheit eingebracht werden können – etwa dahin, dass die DV-Pflegedienst mit einem entsprechenden Vorbehalt ausgestattet worden wäre. Da Näheres bezüglich des Inhaltes der neuen AVR-Bestimmungen nicht bekannt war, insbesondere nicht, ab wann sie gelten sollten, bedeutete das Ansinnen des Dienstgebers – aus durchaus berechtigter Sicht der MAV – nichts weiter, als dass an-

gesichts des engen sachlichen Zusammenhanges der DV-Pflegedienst mit den beiden anderen Dienstvereinbarungen der Dienstgeber den Beschluss der Einigungsstelle auf unbestimmte Zeit nicht anwenden wollte.

Auf diesem Hintergrund ist, wenn insoweit überhaupt ein Verstoß anzunehmen ist, in dem Vorgehen der MAV jedenfalls kein grober Verstoß zu sehen.

b.b. Im Übrigen ist eine Mitarbeitervertretung ohnehin berechtigt, bei gegebenem Anlass die Mitarbeiterschaft zu informieren. Die umfassende und rechtzeitige Information der Mitarbeiterschaft über seine Tätigkeit – und damit auch über Ergebnisse seiner Tätigkeit (hier: die über die Einigungsstelle erreichten Dienstvereinbarungen) - gehört zur laufenden Geschäftsführung einer Mitarbeitervertretung (BAG v. 3.9.2003, AP Nr. 78 zu § 40 BetrVG 1972).

Die Absprache vom 16.2.2011 mit dem Personalleiter über die Herausgabe eines mit der MAV abgeglichenen/gemeinsamen Informationsschreibens bedeutete sicherlich nicht, dass die MAV umfassend und unbedingt auf eine eigene Information der Mitarbeiterschaft verzichten wollte - etwa, wenn man sich nur auf einen gewissen Mindestinhalt der Information verständigt hätte, die MAV aber das Bedürfnis sah, darüber hinaus ihre Sicht der Dienstvereinbarungen der Mitarbeiterschaft näher zu bringen und aus ihrer Sicht die Regelungen einschließlich ihres Zustandekommens zu kommentieren und zu werten.

(2) Bindende Regelungen, die die Herausgabe des Informationsschreibens durch die MAV aus unzulässig erscheinen lassen könnten, sind nicht ersichtlich.

§ 5 (2) Rahmen-DV sagt nicht, dass es nur der Dienstgeber ist, der über die erreichten Dienstvereinbarungen informieren dürfte. Auch § 38 (4) Satz 3 hat nicht einen solchen Gehalt (Freiburger Kommentar, § 38 RZ 24; s. auch Thiel/Fuhrmann § 38 RZ 78: „Notfalls kann die MAV ... unterrichten.“). Vielmehr gehört die umfassende und rechtzeitige Information der Mitarbeiterschaft über seine Tätigkeit im Rahmen seines Aufgabenkreises zur laufenden Geschäftsführung einer Mitarbeitervertretung (s. BAG aaO; Freiburger Kommentar, § 17 RZ 48; Thiel/Fuhrmann § 17 RZ 121). Zum Aufgabenkreis einer Mitarbeitervertretung gehört es, auf Arbeitszeitregelungen im Sinne von § 37 (1) Ziffer 1 hinzuwirken und wenn solche, wie hier durch Beschluss der Einigungsstelle, erreicht werden, hierüber auch die Mitarbeiterschaft zu informieren.

b. Auch in Ansehung des Inhaltes des Informationsschreibens vermag das erkennende Gericht einen groben Verstoß gegen Verpflichtungen der MAV nicht zu erkennen.

(1) Die Unzulänglichkeiten im Informationsschreiben stellen keine erhebliche oder schwerwiegende Verletzung des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit dar und verstoßen auch nicht gegen die Verpflichtung (als Teilaspekt des Gebotes zur vertrauensvollen Zusammenarbeit) der MAV, den Einrichtungsfrieden und die Zusammenarbeit in der Einrichtung nicht ernsthaft und konkret zu gefährden (vgl. Richardi/Thüsing/Annuß, § 74 RZ 45 ff.).

a.a. Zum Teil geht es bei den vom Dienstgeber herausgestellten Unzulänglichkeiten lediglich um ungenaue Ausdrucksweisen – „betriebsmäßig“ statt: dienstplanmäßig; „Arbeitszeiten“ statt: Lage der täglichen Arbeitszeit – oder Verkürzung und Unvollständigkeiten – bezüglich Verletzung von Urlaubstagen (s. § 6 DV-Mobilzeit), rollierender Einsatz im Schichtdienst (s. § 4 (1) DV-Pflegedienst;

Verteilung/Aufteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage (s. § 2 Rahmen-DV). Daneben enthält das Informationsschreiben erläuternde Interpretationen der in den Dienstvereinbarungen getroffenen Regelungen: „Nimmt Kontakt auf“ statt: „so sorgt der Mitarbeiter dafür“, § 4 (1) DV-Mobilzeit; „dringende Gründe“ statt: „unvorhergesehene Ereignisse“, § 3 (1) Rahmen-DV; „Ausnahmefälle“ statt: „Notfälle“, § 7 (3) DV-Mobilzeit; „bei unvorhergesehenen Ereignissen in absoluten Ausnahmefällen“ statt: „bei Vorliegen eines dringenden betrieblichen Bedürfnisses“, „Notfälle“, § 7 (1),(3) DV-Mobilzeit; „in arbeitsmedizinischen Studien gesundheitliche Gefahren ... nachgewiesen“ statt: „auch allgemein anerkannte arbeitsmedizinische Erkenntnisse ... zu beachten“, § 4 (3) DV-Pflegedienst.

Sowohl die ungenauen Ausdrucksweisen, Verkürzungen und Unvollständigkeiten wie auch die Interpretationen sind nicht geeignet, den Inhalt der Dienstvereinbarungen erheblich zu verfälschen und zu grundlegenden Missverständnissen von deren materiellen Gehalten zu führen. Insoweit ist auch gewichtig zu berücksichtigen, dass die MAV ersichtlich nur eine zusammenfassende und skizzenhafte Vorinformation in konzentrierter Form liefern wollte – was den Lesern der Informationsschrift sicher bewusst war - und dies in einer dem Nicht-Juristen verständlichen Ausdrucksweise. Zudem hat die MAV auf die Möglichkeit der Kenntnisnahme der Dienstvereinbarungen selbst durch Anforderung von Kopien ausreichend klargestellt, dass letztlich – den Lesern durchaus erschließbar - für die Einzelheiten der Text der Dienstvereinbarungen maßgeblich sein sollte.

b.b. Darüber hinaus – und über eine Interpretation hinausgehend – enthält das Informationsschreiben aber auch Ausführungen, die tatsächlich nicht Inhalt und Gehalt der Dienstvereinbarungen entsprechen und insoweit verfälschend wirken, eine Fehlinformation darstellen.

Laut Informationsschreiben ist hinsichtlich der Plusstunden vom „Erreichen“ des dreifachen der wöchentlichen Arbeitszeit die Rede, während in § 4 (1) DV-Mobilzeit auf das „Übersteigen“ abgestellt wird. - Bezüglich Heranziehung von Mitarbeitern zu Diensten aufgrund unvorhergesehener Ereignisse wird im Informationsschreiben auf die Beachtung strenger sozialer und praktischer Kriterien hierfür hingewiesen, während in § 3 (1) Rahmen-DV lediglich geregelt ist, dass die Beteiligten sich noch im Einzelnen über Grundsätze insoweit verständigen sollen. Tatsächlich ist es zwar zu Verhandlungen über diese Grundsätze gekommen, doch einigte man sich erst Ende März/Anfang April 2011 auf Grundsätze; am 9.3.2011 lag jedenfalls noch keine Verständigung vor.

Sicherlich entsprechen die oben dargestellten Fehlinformationen nicht dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Im ersten Fall ist jedoch die Abweichung zwischen „Erreichen“ und „Überschreiten“ äußerst geringfügig. Und für die zu vereinbarenden Grundsätze konnte erwartet werden, dass sie möglichst klare Richtlinien für die Heranziehung von Mitarbeitern enthalten würden. Diese vorab als strenge Grundsätze zu kennzeichnen, ist eine – wenn auch im Vorgriff erfolgte - insoweit nicht gänzlich irreführende Wertung der noch bevorstehenden Einigung auf die Grundsätze.

Auch hier ist zudem zu veranschlagen, dass dem das Informationsschreiben zur Kenntnis nehmende Mitarbeiter bewusst sein musste, lediglich eine Vorabinformation zu erhalten und dass es letztlich entscheidend auf den Text selbst der Dienstvereinbarungen und der Grundsätze ankommen musste. Angesichts dessen steht nicht ernsthaft eine konkrete Störung oder Gefährdung des Betriebsfriedens und der Zusammenarbeit in Frage.

- (2) Nicht zu beanstanden ist, dass im Informationsschreiben von Überwachung und Überprüfung durch die MAV die Rede ist. § 26 (1) macht das Achten der Einhaltung von Recht zur Pflicht der Mitarbeitervertretung (Freiburger Kommentar, § 26 RZ 15). Einer besonderen Ermächtigung in den Dienstvereinbarungen zur Wahrnehmung des Überwachungsrechtes, der Kontrollaufgabe der MAV, was Einhaltung der Dienstvereinbarungen (als Recht im Sinne von § 26 (1)) angeht, bedurfte es nicht.
- (3) Die Ausführungen in dem Informationsschreiben enthalten auch keine unzulässigen Angriffe auf den Dienstgeber oder gar ihn beleidigende Äußerungen dadurch, dass von „zähem Ringen“ und davon, dass die MAV sich bemüht habe, „das Beste für unsere Mitarbeiter herauszuholen“, die Rede ist.

Dadurch wird lediglich angesprochen, dass es Interessengegensätze gab, der Dienstgeber nicht ohne Weiteres die Regelungsvorstellungen der MAV akzeptieren wollte – tatsächlich wollte der Dienstgeber zunächst ausschließlich seine Regelungsvorstellungen verwirklicht sehen – die MAV, was ja ihre Aufgabe ist, die Interessen der Mitarbeiterschaft bestmöglichst wahrnehmen und verfolgen wollte. Dies anzusprechen war die MAV berechtigt, wenn das, wie hier, nicht unsachlich oder auch nicht in böswilliger, polemisch-gehässiger Form, den Dienstgeber an den Pranger stellend und ihn angreifend, geschieht. Im Übrigen ist die Formulierung „in zähem Ringen“ durchaus angebracht. Immerhin bedurfte es drei Verhandlungen, bevor die Einigungsstelle, nachdem der Dienstgeber anfänglich die Position eingenommen hatte, dass er zu Dienstvereinbarungen nur nach Maßgabe seiner Vorstellungen und seines Entwurfes bereit war, zu ihrem, die Einigung der Beteiligten, ersetzenden Beschluss kam.

- (4) Nicht zu beanstanden ist auch, dass die MAV im Informationsschreiben ihre Positionen und dabei auch ihre Haltung, was die Regelung der Arbeitszeitfragen betraf, vor Beginn des Einigungsstellenverfahrens darstellte und wie sich im Ergebnis die Einigungsstelle dazu verhielt. Selbst wenn dabei nicht erwähnt wurde, dass es im Verlaufe der Verhandlungen der Einigungsstelle zu Annäherungen zwischen den Beteiligten kam, so ist nicht nachvollziehbar, wie dies etwa zu einer konkreten Störung oder Gefährdung des Betriebsfriedens in der Einrichtung hätte führen können.

Auch eine Aufwiegelung der Mitarbeiterschaft durch die Ausführung der MAV im Informationsschreiben ist nicht zu erkennen. Das Informationsschreiben enthält keine Appelle für irgendwelche Aktivitäten der Mitarbeiterschaft und auch keine Äußerung dahin, dass wegen des Widerstandes des Dienstgebers gegen gerechtfertigte Vorstellungen der MAV im Interesse der Mitarbeiter gänzlich unangemessene, letztlich untragbare Regelungen zustande gekommen seien, die man unterlaufen oder denen man sich widersetzen solle. Vielmehr konstatiert – durchaus versöhnlich – die MAV, „insgesamt ein zufriedenstellendes Paket an Vereinbarungen“ erreicht zu haben.

- c. Abschließend ist festzuhalten, dass das Informationsschreiben im Großen und Ganzen eine im Wesentlichen zutreffende Darstellung des Zustandekommens und des Ergebnisses des Einigungsstellenverfahrens liefert, in Ton- und Wortwahl sachlich und zurückhaltend ist, insbesondere keine Angriffe, Verunglimpfungen oder gar beleidigende Herabsetzung des Dienstgebers oder Angriffe gegen ihn enthält. Die nicht zu verkennenden Unzulänglichkeiten sind, wenn sie überhaupt als Verstöße gegen Verpflichtungen der MAV zu sehen sind, nicht von solchem Gewicht, dass sie als grobe, eine Auflösung der MAV rechtfertigende Verstöße gesehen werden müssen.

- d. Die MAV hat durch ihre Ausführungen im Informationsschreiben auch nicht gegen eine Verschwiegenheitspflicht verstoßen.
- (1) Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 20 ist nicht gegeben. Die MAV offenbart in dem Informationsschreiben nämlich keine dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die Verschwiegenheit erforderten. Es werden lediglich in allgemeiner Form und ohne Einzelheiten zu Inhalten von Verhandlungen mit dem Dienstgeber anzugeben (vgl. Freiburger Kommentar, § 20 RZ 14) die Interessengegensätze zwischen dem Dienstgeber und der MAV angesprochen auf dem Hintergrund allgemein bekannter betrieblicher Verhältnisse. Weshalb diesbezüglich Verschwiegenheit erforderlich sein sollte, ist nicht einsichtig.
- (2) Auch in Ansehung der in § 46 (4) bestimmten Nicht-Öffentlichkeit der Verhandlungen der Einigungsstelle ist der MAV kein Verstoß gegen eine daraus abzuleitende Verschwiegenheitspflicht anzulasten.

Hinsichtlich der Verhandlungen vor der Einigungsstelle – und nur für diese ist Nicht-Öffentlichkeit (genauer: Parteiöffentlichkeit; vgl. BAG AP Nr. 59 zu § 76 BetrVG 1972) bestimmt – stellt das Informationsschreiben nicht Vorgänge aus den Verhandlungen so konkret und in Einzelheiten dar, dass dies die Wahrnehmung von Zuhörern ersetzen könnte. Die MAV kennzeichnet lediglich allgemein ihre Haltung zu bestimmten Punkten, die sie im Einigungsstellenverfahren eingenommen hat.

Mit Ende der Verhandlung vor der Einigungsstelle endet die angeordnete Nicht-Öffentlichkeit. Das bedeutet, dass - was selbstverständlich ist – die MAV über das Ergebnis des Einigungsstellenverfahrens, nämlich dem nach Beratung und Beschlussfassung verkündeten Beschluss berichten durfte. Die diesem Beschluss beigegebene Begründung wird ebenso wie der eigentliche Beschluss nicht von der sich nur auf die Verhandlung selbst beziehenden Verschwiegenheitspflicht erfasst. Ein Vorgang der Verhandlung steht also nicht in Frage.

Die Ausführungen der MAV im Informationsschreiben, in denen der Dienstgeber einen unzulässigen Verstoß gegen die Nicht-Öffentlichkeit der Verhandlungen der Einigungsstelle sehen will, finden, soweit es nicht ohnehin lediglich um eine allgemein gehaltene Kennzeichnung ihrer Haltung zu bestimmten Punkten geht, ihre Grundlage in der Begründung des Beschlusses der Einigungsstelle.

3. Auch die weiteren Vorgänge, auf die sich der Dienstgeber für seinen Auflösungsantrag stützt, vermögen diesen nicht als begründet erscheinen zu lassen. - Dabei mag dahin stehen, ob für diese weiteren Auflösungsgründe § 44 KAGO zum Tragen kommen muss und ob gegebenenfalls die Frist des § 44 KAGO gewahrt ist.
- a. Wodurch und weshalb die MAV bei dem Gespräch mit den Abteilungsleitern (in Anwesenheit des Personalleiters) gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit oder eine sonstige sie treffende Verpflichtung verstoßen haben sollte, ist nicht zu erkennen.

Die an die MAV gestellten Fragen wurden ersichtlich zutreffend beantwortet. Es bestand dabei keine Notwendigkeit, auf die Entstehung der Dienstvereinbarungen in ihren einzelnen Regelungen einzugehen und dies zu erläutern.

Auch eine unzulässige Blockadehaltung der MAV ist aus ihren Äußerungen nicht herauszulesen. Es entspricht der Rechtslage wenn, um Ruhezeiten zu verkür-

zen, es dabei zu Änderungen der Lage der täglichen Arbeitszeit eines Mitarbeiters kommt, dass dann die MAV zu beteiligen ist. Und es ist auch nicht zu beanstanden, wenn die MAV darauf beharrt und es ablehnt, sich auf eine ihr angebotene generelle Regelung (durch Dienstvereinbarung) betreffend Verkürzung von Ruhezeiten einzulassen. Zum einen würde sie sich dadurch der Kontrolle der Verkürzung der Ruhezeit im Einzelfall begeben haben, zum anderen konnte die Verkürzung von Ruhezeiten bei entsprechendem Wechsel der Schichtfolgen durchaus ohne Änderung der Lage der täglichen Arbeitszeiten erfolgen. Angesichts dessen kann nicht von einer, etwa gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßenden unverantwortlichen Blockadehaltung der MAV die Rede sein.

- b. Der Dienstgeber kann sich für sein Begehren auf Auflösung der MAV auch nicht auf die von der MAV durchgeführte Umfrage in der Mitarbeiterschaft und die Mitteilung des Ergebnisses dieser Mitarbeiterumfrage stützen.
- (1) Bedenken gegen die Durchführung einer Mitarbeiterumfrage durch eine Mitarbeitervertretung bestehen nicht, soweit sich die Fragen im Rahmen der gesetzlichen Aufgabenstellung der Mitarbeitervertretung halten und Betriebsablauf und Betriebsfrieden nicht gestört werden (BAG AP Nr. 10 zu § 80 BetrVG 1972). Ersteres ist gegeben: Die Fragen betreffen Aufgabenstellungen der MAV (§§ 29 (1) Ziffer 2, 33 (1) Ziffer 1, 36 (1) Ziffern 1, 2, 9, 37 (1) Ziffern 1, 2, 9, sowie § 26 (3) Ziffer 1) und deren (eventuell auch erst künftige) Wahrnehmung durch die MAV. Weshalb durch die Fragen Betriebsablauf und Betriebsfrieden hätten gestört werden können oder (angebliche) Unzufriedenheit der Mitarbeiter (mit der DV-Mobilzeit) auf den Dienstgeber abgewälzt werden sollte, ist nicht zu sehen. Die Fragen sind sachlich, neutral und offen formuliert. Insbesondere wird durch die Frage zur Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten die Mitarbeiterschaft auch nicht dahin irregeführt, die MAV könne eine derartige Vergütung (notfalls über ein Einigungsstellenverfahren) jedenfalls erzwingen. Das „Hinwirken“ durch die MAV auf eine Vergütung kann auch bedeuten, dass die MAV versucht, den Dienstgeber zu einer freiwilligen Regelung dieser Vergütungsfrage zu bewegen.
- (2) Eine relevante Pflichtverletzung der MAV liegt auch nicht in der Bekanntgabe durch die MAV des Ergebnisses der Umfrage an die Mitarbeiterschaft und dem Verschweigen der Tatsache dabei, dass nur ein Teil der Mitarbeiterschaft (laut Dienstgeber: 19 %, lt. MAV: 21 %) an der Umfrage teilgenommen hat. In der Bekanntgabe selbst wird darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse (in Prozentzahlen zu den einzelnen Fragen) sich auf die gültig abgegebenen Stimmen beziehen. Schon damit wird klargestellt, dass nicht alle Mitarbeiter an der Umfrage teilgenommen haben. Im Übrigen kann davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiter, die nicht an der Umfrage teilgenommen und deshalb nicht ihre Haltungen und Wünsche zum Ausdruck brachten, die Ergebnisse der Umfrage für sich gelten lassen wollten oder es ihnen gleichgültig war, was die Umfrage ergab. Es wird deshalb auch kein falsches Bild von der „Stimmungslage“ in der Mitarbeiterschaft geschaffen, wenn lediglich die Ergebnisse der teilnehmenden, d. h. an den durch die Fragen angesprochenen betrieblichen Verhältnisse näher interessierten Mitarbeiter mitgeteilt wurden.

Ob es gleichwohl angemessen oder gar geboten gewesen wäre, Angaben zum Umfang der Teilnahme an der Umfrage zu machen, kann letztlich dahin stehen. Jedenfalls ist die diesbezügliche Unterlassung nicht als schwerwiegend zu werten.

- c. Ebenso stellt es jedenfalls keinen groben Verstoß dar, wenn – wie geschehen – die MAV die von ihr auf Aufforderung des Geschäftsführers mit Schreiben vom 16.6.2011 formulierten Fragen zur praktischen Umsetzung der gedanklich auf dem Hintergrund der Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes im Verfahren M 07/11 Mz - ewVfg – überarbeiteten Fassung der Hinweise zur Rechtslage bei MAV-Tätigkeit mit Schreiben vom 17.6.2011 nicht nur, wie erbeten, an den Geschäftsführer der Klägerin sandte, sondern auch den Vorgesetzten aller MAV-Mitglieder zur Kenntnis zukommen ließ.

Damit hat sich die MAV nicht an die Regel gehalten, dass ihr Gesprächspartner grundsätzlich der Dienstgeber selbst, vertreten durch sein Organ – hier: Geschäftsführer der Klägerin – ist und zudem den Hinweis im Schreiben des Geschäftsführers vom 16.6.2011 missachtet, die (von der MAV zu formulierenden) Fragen sollten ihm, dem Geschäftsführer, zugesendet werden; die Bearbeitung erfolge durch die Personalabteilung.

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass das Schreiben des Geschäftsführers vom 16.6.2011 von diesem ebenfalls an die Vorgesetzten der MAV-Mitglieder versandt worden war. Dies zeigt, dass der Geschäftsführung die Bedeutung der Fragestellungen für die verantwortlichen Personen, was deren Umgang mit amtsbezogener Tätigkeit der MAV-Mitglieder angeht, durchaus bewusst war. Da die Probleme bei Ausübung von MAV-Tätigkeiten sich nun einmal vor Ort ergeben (etwa was Anzeige von MAV-Tätigkeit, deren Ausübung während der Dienstzeiten betrifft und Ähnliches) und insoweit ersichtlich noch Klärungsbedarf bestand, der durch die erbetenen Fragestellungen bedient werden sollte, ist es verständlich, dass die MAV die von ihr formulierten Fragen auch den verantwortlichen Abteilungsleitungen zur Kenntnis brachte um diese auf von ihr, der MAV, gesehene Probleme hinzuweisen. Eine von der MAV bezweckte Klärung und Abstimmung hinsichtlich der Problemstellungen (auch) mit diesem Personenkreis und (nicht ausschließlich) mit der Geschäftsführung war damit ersichtlich nicht beabsichtigt.

Damit ist der Verstoß der MAV nicht erheblich und/oder schwerwiegend zu werten. Eine konkrete und ernsthafte Störung des Betriebsfriedens ist nicht zu sehen.

- d. Im Ergebnis gilt diese Wertung auch für das Schreiben der MAV vom 1.6.2011 an die Leitung der Station (mit Abschrift zur Kenntnis an den Geschäftsführer und den Personalleiter) wegen Arbeitszeiten im Pflegedienst.

Auch hier hat die MAV missachtet, dass Hinweise wegen Nichtbefolgung einer der Dienstvereinbarungen und Anmahnung der Einhaltung der Dienstvereinbarung grundsätzlich gegenüber der Geschäftsführung zu erfolgen haben. Doch ist zu berücksichtigen, dass tatsächlich in der Station in einigen Fällen ersichtlich (und unbestritten) die DV-Pflegedienst nicht beachtet wurde – und dies, nachdem bereits geraume Zeit diese Dienstvereinbarung in Kraft war und hätte praktiziert werden müssen. Wenn daraufhin die MAV mit ihrem Schreiben direkt bei der Stationsleitung vorstellig wurde, so ist dies durchaus nachvollziehbar. Die MAV kam damit ihrer Überwachungs-/Kontrollaufgabe betreffend Einhaltung von Dienstvereinbarungen nach – wenn auch gegenüber dem falschen Adressaten, doch immerhin gegenüber der Stelle, in deren Bereich und Verantwortlichkeit die Missachtung der DV-Pflegedienst vorgekommen war.

- e. Soweit der Dienstgeber schließlich auch noch auf das Schreiben des stellvertretenden Leiters des Anästhesie-Funktionsdienstes und auf ein Schreiben der Bereichsleitung Zentralambulanz (und von drei weiteren Mitarbeitern dieser Stelle)

vom 7.6.2011 abhebt, so ist nicht nachvollziehbar, weshalb aus diesem Schreiben auf eine nachhaltige Störung des Betriebsfriedens durch die MAV geschlossen werden könnte.

Nur so viel sei angemerkt: Die MAV nimmt ihre Aufgaben eigenständig wahr; sie ist an kein imperatives Mandat gebunden. Zufriedenheit von Mitarbeitern mit der Aufgaben- und Interessenwahrnehmung ist noch keine Betriebsfriedensstörung. Ist die Mitarbeiterschaft mit der Amtsführung der MAV nicht einverstanden, ist durch § 22 (2) der Weg eröffnet, eine Neuwahl der MAV zu erreichen.

4. Auch wenn einige – jeweils für sich nicht grobe – Verstöße der MAV gegen ihre Verpflichtungen zu konstatieren sind, so sieht das Gericht auch bei einer wertenden Gesamtschau keinen Grund, insgesamt derart schwerwiegendes Fehlverhalten der MAV anzunehmen, dass – unter Berücksichtigung der Umstände und der Anlässe für das Verhalten der MAV – die weitere Amtsausübung der MAV untragbar erscheinen und die besonders einschneidende Sanktion der Auflösung der MAV Platz greifen müsste.
- C. Der auf Feststellung des Verlustes der Mitgliedschaft gemäß § 13c Ziffer 5 aller Mitglieder der MAV gerichtete (hilfsweise) Klagantrag ist ebenfalls unbegründet.
- (1) Dabei kann dahin stehen, ob das Vorbringen des Dienstgebers dahin schlüssig ist, den gegen alle Mitglieder der MAV gleichmäßig gerichteten Antrag überhaupt tragen zu können. Eine nähere Begründung, bei welchen MAV-Mitgliedern die Voraussetzungen für den Verlust der Mitgliedschaft gegeben sein könnte, liefert der Dienstgeber lediglich hinsichtlich der Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden der MAV.
  - (2) Jedenfalls kann der Dienstgeber mit seinem Antrag in der Sache nicht durchdringen.  
Die Voraussetzungen für das Erlöschen der Mitgliedschaft gemäß § 13c Ziffer 5 – oder, wie im Klagantrag angesprochen: Verlust der Mitgliedschaft – sind praktisch identisch mit denen, die für die Auflösung der MAV gemäß § 13 (3) Ziffer 6 gelten. Für diese ist das Gericht im Ergebnis zu der Auffassung gelangt, dass die Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Entsprechendes greift dann auch Platz für das Erlöschen der Mitgliedschaft gemäß § 13c Ziffer 5: Auch bezogen auf die Mitglieder der MAV ist eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtungen durch diese als Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter nicht anzunehmen. Wegen der Einzelheiten wird insoweit auf die Ausführungen oben unter B. verwiesen.
- D. Mit dem (weiter hilfsweise gestellten) Feststellungsantrag betreffend Berechtigung der MAV zur Veröffentlichung des Informationsschreibens kann der Dienstgeber auch nicht Erfolg haben.
- (1) Es bestehen schon durchgreifende Zweifel, ob für den ja vergangenheitsbezogenen, nämlich die bereits erfolgte Veröffentlichung des Informationsschreibens betreffenden Klagantrag das erforderliche Feststellungsinteresse gegeben ist.

Ein solcher vergangenheitsbezogener Feststellungsantrag ist nur zulässig, wenn sich aus der begehrten Feststellung noch Rechtsfolgen für die Zukunft ergeben können (vgl. Kirchlicher Arbeitsgerichtshof v. 30.11.2006 - M 01/06 -). Diese können darin bestehen, dass den Beteiligten für künftige gleichgelagerte Fälle Klarheit über die Rechtslage oder eine nicht nur für ihr Verhalten geliefert wird. Das

wiederum setzt voraus, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit mit dem Auftreten einer gleichgelagerten Fallgestaltung zu rechnen ist, wie sie bei dem hier vorliegenden vergangenheitsbezogenen Feststellungsantrag gegeben ist.

Davon kann vorliegend aber nicht ausgegangen werden. Es ist nicht anzunehmen, dass die Fallgestaltung, auf die sich der Feststellungsantrag bezieht, nämlich die Herausgabe des Informationsschreibens am 9.3.2011, in vergleichbarer Weise wiederholt. Die Fallgestaltung ist durch eine Reihe von Besonderheiten gekennzeichnet: Die Absprache, gemeinsam/abgestimmt zwischen dem Dienstgeber und der MAV, über die Dienstvereinbarungen die Mitarbeiterschaft zu informieren; Untätigkeit insoweit des Dienstgebers über Wochen hinweg; daraufhin und nachdem die Dienstvereinbarungen längst in Kraft waren, Initiative der MAV, ein eigenes Informationsschreiben an die Mitarbeiterschaft herauszugeben. Damit, dass auch künftig eine solche spezifische Fallgestaltung wieder auftreten wird, kann kaum gerechnet werden. Die Bescheidung eines vergangenheitsbezogenen Feststellungsantrags ist aber, um Rechtsklarheit für die Zukunft zu liefern und Richtschnur zu sein, nur sinnvoll, wenn die auslösende Fallgestaltung nicht durch eine Reihe von im allgemeinen und üblicherweise nicht zu erwartenden Besonderheiten gekennzeichnet ist. Und ob die MAV überhaupt – und abhängig von den hier obwaltenden besonderen Umständen – berechtigt war, durch ein Informationsschreiben die Mitarbeiterschaft über ein Einigungsstellenverfahren und neue Dienstvereinbarungen zu informieren, ist mit dem Feststellungsantrag nicht zur Entscheidung gestellt.

Die Bescheidung des gestellten Feststellungsantrages liefe auf eine gutachterliche Stellungnahme zum Verhalten der MAV hinaus. Es ist aber nicht Aufgabe der Gerichte, den Beteiligten in einem Gutachten zu bescheinigen, ob sie im Recht waren oder nicht (BAG v. 28.5.2002, BAGE 101,232; BAG v. 10.12.2002, AP Nr. 42 zu § 95 BetrVG 1972).

- (2) Aber auch bei Annahme eines Feststellungsinteresses ist dem Antrag nicht stattzugeben.

Die MAV war unter den obwaltenden Umständen berechtigt, das Informationsschreiben herauszugeben. Hierzu wird auf die Ausführungen weiter oben (zu B.2.a.) verwiesen.

#### E.

1. Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 (1) KAGO i. V. m. § 17 (1) 4. Spiegelstrich. Sie betrifft das Verfahren auch insoweit, als es um den Ausschluss/Verlust der Mitgliedschaft der Mitglieder der MAV geht (Thiel/Fuhrmann, § 13c RZ 28). – Die Beauftragung einer Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV und auch der einzelnen, beklagten Mitglieder der MAV, war notwendig
2. Die Zulassung der Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache, insbesondere hinsichtlich des Gewichts des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit im kirchlichen Bereich im Verhältnis zu der besonders einschneidenden Sanktion der Auflösung einer Mitarbeitervertretung auf Antrag des Dienstgebers.

Auf die anliegende Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: der klagende Dienstgeber – mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof  
Geschäftsstelle  
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz  
Kaiserstr. 161  
53113 Bonn**

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht  
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier  
in Mainz  
Bischofsplatz 2  
55116 Mainz  
Telefax: 06131 – 253936**

innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez. R.

gez. G.

gez. P.