

L e i t s ä t z e

**zum Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz für das
Erzbistum Paderborn vom 18. 04. 2007 – II/07 –**

Betr.: § 18 Abs. 1 MAVO

Eine Behinderung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihres Amtes kann auch bereits in Äußerungen des Dienstgebers zur MAV-Arbeit und deren Folgen liegen, wenn dabei – etwa durch die Art und Weise der Äußerung – gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 26 Abs. 1 MAVO) verstoßen wird.

Das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung steht einer offen ausgetragenen Auseinandersetzung auch heftigerer Art über strittige Fragen und auch einer kritischen Meinungsäußerung über das Verhalten der jeweils anderen Seite nicht entgegen, sofern sie sachlich und in angemessener Form vorgebracht wird. Eine objektive Beeinträchtigung der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung liegt erst vor, wenn der Boden sachlicher Auseinandersetzung - etwa durch Erregung von Misstrauen gegen die Mitarbeitervertretung – verlassen und dadurch die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung erschwert wird.

URTEIL

Verkündet am
18. April 2007


Hustädte, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle




In dem Rechtsstreit II/07

der Mitarbeitervertretung des , vertreten durch ihren Vorsitzenden 

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: 




gegen

die , vertreten durch ihren Geschäftsführer 


- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter: 

hat das Kirchliche Arbeitsgericht I. Instanz für das Erzbistum Paderborn aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. April 2007 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Seidensticker sowie die beisitzenden Richter Bauer und Gretza für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt,
die Äußerung, sie werbe um Verständnis dafür, die Geschehnisse des 
 nicht den vermeintlich im Dienst der Mitarbeiter auftretenden Personen anzuvertrauen, gegenüber den Mitgliedern der Kran-

kenhausleitung sowie gegenüber den Chefärztinnen und Chefärzten und gegenüber den Oberärztinnen und Oberärzten zu unterlassen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Tatbestand

Die Beklagte betreibt das [REDACTED]. Die Klägerin ist die dort gewählte Mitarbeitervertretung. Sie nimmt die Beklagte auf Unterlassung bestimmter, im Klageantrag näher bezeichneter Äußerungen in Anspruch, in denen sie eine Behinderung ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertretung sieht.

In den letzten Monaten des Jahres 2006 wurden zwischen den Parteien Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung zur Umsetzung des neuen Arbeitszeitgesetzes und der Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission vom 27.10.2006 im [REDACTED] ab dem 01. Januar 2007 geführt. Zu einer Einigung über die künftige Arbeitszeitgestaltung kam es jedoch bis zum Ende des Jahres 2006 nicht. Im Dezember 2006 informierte der Geschäftsführer der Beklagten in einer Besprechung mit der Betriebsleitung, den Chefärzten und Chefärztinnen sowie den Oberärztinnen und Oberärzten über den Stand und den Ablauf seiner Verhandlungen mit der Klägerin. Er brachte dabei seine Sorge zum Ausdruck, dass durch die Weigerung der Klägerin, auf seine Vorschläge einzugehen, dem [REDACTED] das im Wettbewerb mit einem sehr übermächtigen Klinikum stehe, Schaden zugefügt werde. In einem Schreiben des Geschäftsführers der Beklagten vom 22.12.2006 an die Mitglieder der Betriebsleitung und an die Chef- und Oberärzte/innen, das auch an den Vorsitzenden [REDACTED] der Klägerin in dessen Eigenschaft als Oberarzt gerichtet war, führte der Geschäftsführer der Beklagten u.a. aus:

„Bereits am 15. Dezember 2006 hatte ich darauf hingewiesen, dass unsere Mitarbeitervertretung unter Führung von [REDACTED] bisher keinen einzigen Schritt zur Änderung oder Verbesserung unserer Organisation mitgetragen hat. Wir halten es für unverantwortlich, die faktische Führung unseres Hauses behördenähnlichen Strukturen zu unterwerfen, anders gwendet: meinen dienstvertraglichen Pflichten als Geschäftsführer der [REDACTED] [REDACTED] könnte ich dann nicht mehr nachkommen. Diese Verpflichtung muss und möchte ich auch gerne erfüllen im Dienste der 366 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres [REDACTED]“

Es folgen die beiden durch Unterstreichung besonders hervorgehobenen Sätze:

„Abschließend möchte ich noch einmal mit Nachdruck um ihr Verständnis werben, die Geschicke unseres Hauses nicht den vermeintlich im Dienste der Mitarbeiter auftretenden Personen anzuvertrauen. Wie wenig Anstrengung notwendig sind, um ein Krankenhaus binnen sehr kurzer Zeit verschwinden zu lassen, ist in jüngster Zeit deutlich geworden; die Beispiele Werther und Bad Salzuflen dürften allen bekannt sein.“

Die Klägerin sieht in diesen Äußerungen des Geschäftsführers der Beklagten eine Behinderung ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertretung. Da die Behauptung aufgestellt werde, dass die Mitglieder der Klägerin nur vermeintlich die Interessen der Belegschaft vertreten, impliziere diese Äußerung eine Diffamierung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung als Personen, für die es eine sachliche Rechtfertigung nicht gebe. Durch die Äußerung werde bei Dritten objektiv der Eindruck erweckt, dass die Mitarbeitervertretung ihre gesetzlichen Aufgaben vollständig nicht sachgerecht wahrnehme. Die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung werde ohne Konkretisierung durch Angabe von Tatsachen in vollem Umfang diskreditiert. Dadurch werde ein besonderer Rechtfertigungsdruck gegenüber den von der Klägerin vertretenen Mitarbeitern erzeugt. Dieser Umstand wirke sich nachteilig auf eine sachgerechte Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer aus. Insoweit nehme die Beklagte unberechtigt Einfluss auf die unabhängige Amtsführung der Mitarbeitervertretung.

Ergänzend weist die Klägerin daraufhin, dass die beanstandete Äußerung des Geschäftsführers der Beklagten kein Einzelfall sei. Eine ähnliche Behinderung der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung durch Äußerungen des Geschäftsführers der Beklagten sei bereits Gegenstand eines Schlichtungsverfahrens vor der Schlichtungsstelle für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Paderborn gewesen. Damals habe die Schlichtungsstelle mit Beschluss vom 02.07.2003 – VI/03 – festgestellt, dass eine Behinderung der Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihres Amtes vorliege.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Äußerung, dass die Klägerin unter Führung von [REDACTED] bisher keinen einzigen Schritt zur Änderung oder Verbesserung der Organisation mitgetragen hat, und die Äußerung, um Verständnis zu werben, die Geschicke unseres Hauses nicht den vermeintlich im Dienste der Mitarbeiter auftretenden Personen anzuvertrauen, gegenüber den Mitglie-

den der Betriebsleitung sowie den Chef- und Oberärzten/innen zu unterlassen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie entgegnet:

Die von der Klägerin angeführten Äußerungen ihres Geschäftsführers in dem Schreiben vom 22.12.2006 stellten keine Behinderung der Klägerin in der Ausübung ihres Amtes als Mitarbeitervertretung dar. Es treffe zu, dass die Klägerin in den 8 Jahren seit Gründung der [REDACTED] [REDACTED] keinen einzigen Vorschlag von Betriebsleitung und Geschäftsführung für Organisations- oder Personalveränderungen positiv begleitet habe. Wenn ihr Geschäftsführer dieses Verhalten der Klägerin als negativ kritisiert habe, so könne ihm dies nicht verwehrt werden. Er habe damit nur von seiner grundgesetzlich garantierten Freiheit der Meinungsäußerung Gebrauch gemacht. Kritische Bemerkungen über ihre Amtsführung aus der Sicht der Arbeitgeberseite müsse eine Mitarbeitervertretung ertragen können. In ihrer Amtsausübung werde sie dadurch nicht behindert. Die Erklärung ihres Geschäftsführers, man solle die Geschicke des [REDACTED] nicht den vermeintlich im Dienste der Mitarbeiter auftretenden Personen anvertrauen, sei nicht in dem Sinne zu verstehen, die Klägerin als Mitarbeitervertretung diene fremden Interessen. Dies habe ihr Geschäftsführer weder behauptet noch behaupten wollen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist nur zum Teil begründet. Unbegründet ist sie, soweit die Klägerin von der Beklagten die Unterlassung der Äußerung begehrt, sie habe bisher keinen einzigen Schritt zur Änderung oder Verbesserung der Organisation mitgetragen. Im Übrigen ist der geltend gemachte Unterlassungsanspruch begründet.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Begriff der Behinderung nach der insoweit dem § 18 Abs. 1 MAVO vergleichbaren Vorschrift des § 78 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) umfassend zu verstehen. Er erfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit. Ein Verschulden oder gar eine Behinderungsabsicht des Störers ist dazu nicht erforderlich. Eine Behinderung kann auch bereits in Äußerungen des Arbeitgebers zur Betriebsratsarbeit und deren Folgen liegen, wenn dabei – etwa durch die Art und Weise der Äußerung – gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen wird und die berechtigten Belange des Betriebsrats außer Acht gelassen werden (BAG, Beschlüsse vom 19.07.1995 – 7 ABR 60/94 – und vom 12.11.1997 – 7 ABR 14/97 –, AP Nrn. 25 und 27 zu § 23 BetrVG 1972). Entsprechendes muss auch im kirchlichen Bereich für das Verhältnis des Dienstgebers zur Mitarbeitervertretung gelten.

Das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (§ 26 Abs. 1 Satz 1 MAVO) steht einer offen ausgetragenen Auseinandersetzung auch heftiger Art über strittige Fragen und auch einer kritischen Meinungsäußerung über das Verhalten der jeweils anderen Seite nicht entgegen, sofern sie sachlich und in angemessener Form vorgebracht wird. Der Dienstgeber kann zum Schutz seiner verfassungsrechtlich gesicherten Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) durchaus auch seine Unzufriedenheit mit der Mitarbeitervertretung offen und deutlich zum Ausdruck bringen (Bleistein/Thiel, Kommentar zur MAVO, 5. Aufl. 2006, § 18 Rz. 5). Eine objektive Beeinträchtigung der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung liegt erst vor, wenn der Boden sachlicher Auseinandersetzung – etwa durch Äußerungen herabsetzender Art oder durch Erregung von Misstrauen gegen die Mitarbeitervertretung – verlassen und dadurch die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung erschwert wird. Derartige Äußerungen sind durch die Meinungsfreiheit nicht gedeckt.

Die Anwendung dieser Grundsätze ergibt, dass die Äußerung des Geschäftsführers der Beklagten, die Klägerin unter Führung ihres Vorsitzenden [REDACTED] habe bisher keinen einzigen Schritt zur Änderung oder Verbesserung der Organisation des Krankenhauses mitgetragen, sich im Rahmen zulässiger Kritik hält und keine Behinderung der Klägerin in der Ausübung ihres Amtes darstellt. Mit seiner Äußerung wollte der Geschäftsführer der Beklagten offenbar zum Ausdruck bringen, dass sich die Klägerin bei der Ausübung ihres Amtes wenig kooperativ verhält. Das ist eine zulässige Meinungsäußerung, die der Beklagten nicht verwehrt werden kann. Eine Behinderung der Amtsführung der Klägerin ist damit nicht verbunden.

Anders liegt es dagegen bei der weiteren Äußerung des Geschäftsführers der Beklagten, durch die er bei den Mitgliedern der Betriebsleitung, bei den Chefärzten und auch bei den Oberärzten des Krankenhauses um Verständnis wirbt, die Geschicke des Krankenhauses nicht den ver-

meintlich im Dienste der Mitarbeiter auftretenden Personen anzuvertrauen. Diese Äußerung geht über das zulässige Maß einer sachlichen Kritik hinaus. Das gilt auch dann, wenn – wie der Geschäftsführer der Beklagten in der mündlichen Verhandlung erklärt hat – mit seiner Äußerung nicht zum Ausdruck gebracht werden sollte, die Klägerin diene fremden Interessen.

Die Äußerung des Geschäftsführers der Beklagten beschränkt sich nicht auf eine – wenn auch harte – Kritik am Verhalten der Klägerin bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Mitarbeitervertretung. Soweit er auf die nach seiner Ansicht gefährlichen und sogar schädlichen Folgen des kritisierten Verhaltens der Klägerin für den Bestand und die Entwicklung des Krankenhauses hinweist, handelt es sich – isoliert betrachtet – allerdings noch um eine zulässige Meinungsäußerung. Sie ist Ausdruck seiner Sorge um die Zukunft des im harten Wettbewerb stehenden XXXXXXXXXX und kann ihm – für sich genommen – nicht verwehrt werden. Der Geschäftsführer der Beklagten beließ es jedoch nicht dabei. Vielmehr appelierte er zugleich an die Adressaten seines Schreibens, das Schicksal des Krankenhauses nicht der nur vermeintlich im Dienste der Mitarbeiter handelnden, in Wirklichkeit aber die Mitarbeiter schädigenden Klägerin anzuvertrauen. Damit hat die Beklagte ganz allgemein Misstrauen gegenüber der Klägerin und ihrer Amtsausübung nicht nur bei den leitenden Mitarbeitern der Führungsebene des Krankenhauses, sondern auch bei den von der Klägerin vertretenen Mitarbeitern wie den Oberärzten hervorrufen wollen. Es handelt sich um einen Aufruf an die Mitarbeiter, der Amtsführung der Klägerin auch im eigenen Interesse mit Vorbehalten und Misstrauen zu begegnen. Ein solcher Appel setzt die Klägerin immer wieder unter besonderen Rechtfertigungsdruck gerade auch gegenüber den von ihr vertretenen Mitarbeitern. Dies stellt eine Behinderung der Klägerin in ihrer Amtsführung dar. Ihr mit der Klage geltend gemachter Unterlassungsanspruch ist daher insoweit gerechtfertigt.

Die für einen Unterlassungsanspruch erforderliche Wiederholungsgefahr ist nach Auffassung des Gerichts gegeben. Die beanstandete Äußerung des Geschäftsführers der Beklagten bezieht sich auf das Gesamtverhalten der Klägerin in den vergangenen Jahren. Bei der notwendigen ständigen Zusammenarbeit der Parteien und den dabei auch früher schon aufgetretenen Spannungen und Verärgerungen ist zu besorgen, dass sich der Geschäftsführer der Beklagten ohne ein entsprechendes Unterlassungsurteil auch in Zukunft erneut zu einer solchen Äußerung hinreißen lassen könnte.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte gemäß § 17 Abs. 1 MAVO zu tragen. Das gilt auch für die Kosten der von der Klägerin beauftragten Prozessbevollmächtigten. Die Bevollmächtigung erscheint zur Wahrung der Rechte der Klägerin notwendig, zumindest aber zweckmäßig.

D. Spemann

M. Baus

M. Anter

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, Domplatz 3, 33098 Paderborn, innerhalb eines Monats nach der Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für das Erzbistum Paderborn einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden, wenn die Beschwerde hierauf gestützt werden soll. Soll die Beschwerde darauf gestützt werden, dass das angefochtene Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht, muss die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder des anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts unter Angabe der abweichenden Rechtssätze bezeichnet und dargelegt werden, dass das angefochtene Urteil auf der Abweichung beruht. Soll die Beschwerde auf einen Verfahrensmangel gestützt werden, muss dieser bezeichnet werden.

H. J. J. J.

M. J. J.

M. J. J.