

Kircheng ericht: Kircheng ertshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 29.10.2012
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/U21-12
Rechtsgrundlagen: MVG.EKD § 33 Abs. 1 Satz 1, § 62; ArbGG § 80
Vorinstanzen: Gemeinsame Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland Beschluss vom 20. Mai 2012 - 2 GS 20/2011

Leitsatz:

1. Für einen Antrag auf Feststellung, dass die Dienststelle vorsätzlich und grob fahrlässig gegen ihre Pflichten aus § 33 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD verstoßen hat, bedarf es eines Feststellungsinteresses.
2. Ein Feststellungsinteresse liegt nicht vor, wenn es nur um die Bewertung eines in der Vergangenheit liegenden Verhaltens geht.

Tenor:

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss der Gemeinsamen Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland (2 GS 20/2011) vom 20. Mai 2012 wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Antrag als unzulässig verworfen wird.

Gründe:

I. Die Mitarbeitervertretung verlangt die Feststellung, dass die Dienststellenleitung die Grundsätze der Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung nach § 33 MVG.EKD durch mehrere Handlungen vorsätzlich und grob fahrlässig verletzt hat.

Am 15. Februar 2011 führte die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung mit dem Geschäftsführer auf dessen Wunsch ein Gespräch, in dem es um im Hause kursierende Gerüchte über sexuelle Belästigungen von Mitarbeiterinnen durch den seinerzeitigen ärztlichen Direktor ging. Mit Schreiben vom 24. Februar 2011 teilte die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung mit, dass sie beabsichtige, der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung fristlos zu kündigen, und verkürzte die Anhörungsfrist auf drei Tage. Die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung wurde vom Geschäftsführer am 28. Februar 2011 von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Am 1. März 2011 befand sich die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung um 11.00 Uhr in deren Büro. Am selben Tage fand ein Erörterungstermin zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung statt. Im Rahmen einer Feier zur Weiberfastnacht am 3. März 2011 übergab die Mitarbeitervertretung der Personalleiterin zwischen 16.00 und 17.00 Uhr ein Schreiben, in dem sie die

Zustimmung zur Kündigung verweigerte und bemängelte, dass sie nicht ausreichend unterrichtet worden sei und mit der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung wegen deren Hausverbots kein Gespräch habe führen können. An der Sitzung, auf der die Beschlussfassung erfolgte, hatten vier der neun Mitglieder der Mitarbeitervertretung teilgenommen. Die Dienststellenleitung sprach gegenüber der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung eine fristlose Kündigung aus. Im anschließenden Kündigungsschutzverfahren einigten sich die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung auf eine Unwirksamkeit der Kündigung.

Der in dem Gespräch vom 15. Februar 2011 genannte Arzt nahm die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung gerichtlich wegen Rufschädigung und Ehrverletzung in Anspruch. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Köln gab die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung die von dem Arzt verlangte Unterlassungserklärung ab.

Die Mitarbeitervertretung rügte mit Schreiben vom 3. März 2011 die Freistellung ihrer Vorsitzenden und das Hausverbot als Verstoß gegen § 33 MVG.EKD und forderte die Dienststellenleitung zu einer Aussprache zum Zwecke der Einigung auf. Nachdem die Dienststellenleitung hierauf nicht reagiert hatte, verlangte die Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 9. März 2011 eine Stellungnahme bis zum 16. März 2011 und wies darauf hin, dass die Mitarbeitervertretung den Einigungsversuch als gescheitert ansehen würde, wenn erneut keine Reaktion erfolgte. Eine Stellungnahme der Dienststellenleitung blieb aus.

Die Mitarbeitervertretung beschwerte sich wegen der Vorwürfe, die Gegenstand dieses Verfahrens sind, beim Aufsichtsrat über das Verhalten der Dienststellenleitung. Der Aufsichtsrat erwiderte, dass der Konflikt im Rahmen eines Mediationsverfahrens behandelt werden solle.

Die Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, dass die Dienststellenleitung versuche, die Arbeit der Mitarbeitervertretung unmöglich zu machen. Sie hat vorgetragen, dass die Dienststelle eine Leiharbeiterin eingestellt habe, ohne die Zustimmung der Mitarbeitervertretung einzuholen. Eine Assistenzärztin habe am 3. Februar 2011 den Anruf einer männlichen Person erhalten, die sich als ärztlicher Direktor vorgestellt habe. Das Telefongespräch habe sexuell nötigen Inhalt gehabt. Der Geschäftsführer sei am selben Tag über das Telefonat unterrichtet worden. Das Gespräch vom 15. Februar 2011 sei vom Geschäftsführer als vertrauliches Nichtgespräch bezeichnet worden. Der Geschäftsführer habe den Inhalt der Unterredung mit der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung an den ärztlichen Direktor weitergegeben. Neben dem Geschäftsführer hätten auch weitere Beteiligte der Mitarbeitervertretung und die Leiterin der Personalabteilung gegen ihre Schweigepflicht verstoßen. Ein Grund für die Verkürzung der Anhörungsfrist habe nicht bestanden. Die Freistellung der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung habe § 18 MVG.EKD zuwider zu einem Ruhen ihrer Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung geführt. Am 1. März 2011 sei ihr gegenüber ein Hausverbot verhängt worden. Die Kün-

digung sei erfolgt, ohne dass ansatzweise Kündigungsgründe vorgelegen hätten. Diese seien vielmehr offenkundig konstruiert worden. Der Geschäftsführer habe am 1. März 2011 im Beisein von sechs Personen bekundet, dass im Hause das Gerücht umgehe, dass der Arzt ein beanstandungswertes Verhalten an den Tag lege. Konkret habe er erklärt, dass das Gerücht besage, dass dieser Arzt ein Frauenschänder sei. Ihm, dem Geschäftsführer, sei bekannt, dass der der Arzt „kein Pflänzchen am Wegesrand stehen ließe“. Diese Erklärung habe er von der Pflegedienstleitung bekommen, einem Mitglied des Direktoriums. Nachdem sich die Mitarbeitervertretung auf diese Äußerungen berufen hatte, habe der Geschäftsführer zwei Teilnehmern des Gesprächs, beide stellvertretende Vorsitzende der Mitarbeitervertretung, rechtliche Schritte angedroht. Nach Beschwerde der Mitarbeitervertretung habe er erklärt, dass er diese Drohungen nicht aufrechterhalte. Der Internet- und E-Mail-Zugang der Mitarbeitervertretung sei am Nachmittag des 1. März 2011 ohne vorherige Ankündigung gesperrt worden. Insgesamt betrachtet verstoße die Dienststellenleitung massiv gegen die Grundsätze der internen Zusammenarbeit des § 33 MVG.EKD. Obwohl die sexuelle Integrität der Mitarbeiterinnen im Hause beeinträchtigt worden sei, weigere sich die Dienststellenleitung, Maßnahmen zu ergreifen. Die Ermittlungstätigkeit der Staatsanwaltschaft Köln sei verhindert worden, indem Informationen an außenstehende Dritte gegeben worden seien, die möglicherweise im Ermittlungsverfahren Beweise hätten beschaffen können. Auf Anregung der Kriminalpolizei oder der Frauenreferentin der Ev. Kirche im Rheinland hätte durch die Dienststellenleitung eine Anrufverfolgung installiert werden sollen, um den sexuell nötigenden Anrufer ermitteln zu können. Die Dienststellenleitung habe nicht für eine sachgerechte Antragstellung gesorgt, wodurch weitergehende Schritte der Staatsanwaltschaft erschwert würden. Der Geschäftsführer habe zweimal in Gesprächen mit der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und ihrem Anwalt bekundet, dass er kein Hausverbot ausgesprochen habe, zum Beispiel am 9. April 2011.

Die Antragstellerin hat beantragt,

festzustellen, dass die Dienststellenleitung in der Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung vorsätzlich und grob fahrlässig die Grundsätze für die Zusammenarbeit der Beteiligten beeinträchtigt.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass Hintergrund des Verfahrens ausschließlich die fristlose Kündigung der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung sei. Hierüber hätten die staatlichen Arbeitsgerichte zu befinden. Durch ihre nachhaltigen rufschädigenden Äußerungen im Hinblick auf den Arzt habe die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung den Betriebsfrieden gestört. Ihr gegenüber sei kein Hausverbot verhängt worden, sie sei vielmehr gebeten worden, das Haus zu verlassen, bis die Prüfung, ob eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden solle, abgeschlossen worden sei. Der Internetzugang der Mitarbeitervertretung sei wegen eines technischen Problems, das nicht im Verantwortungsbereich der

Dienststelle gelegen habe, unterbrochen gewesen. Die Leiharbeitnehmerin sei aufgrund eines kurzfristigen personellen Engpasses nach einem Gespräch mit der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung eingestellt worden. Grund für die Verkürzung der Anhörungsfrist sei allein, dass die außerordentliche Kündigung nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen hätte ausgesprochen werden können. Eine Rufnummernnachverfolgung sei von der Dienststelle über die Betreiberin des Telefonnetzes vergeblich versucht worden. Am 26. April 2011 habe der Geschäftsführer den beiden stellvertretenden Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung verbindlich zugesichert, dass es wegen schriftlicher Aussagen dieser beiden Mitarbeiter keine rechtlichen Schritte geben werde.

Das Kirchengericht hat den Antrag der Mitarbeitervertretung zurückgewiesen. Wegen der Einzelheiten des Beschlusses wird auf Bl. 124 bis 126 der erstinstanzlichen Akte verwiesen. Gegen diesen Beschluss, der der Mitarbeitervertretung am 1. Juni 2012 zugestellt worden ist, hat diese mit Schriftsatz vom 26. Juni 2012, beim Kirchengerichtshof eingegangen am selben Tage, Beschwerde eingelegt. Mit Schriftsatz vom 26. Juli 2012, beim Kirchengerichtshof eingegangen am selben Tag, hat die Mitarbeitervertretung die Beschwerde begründet.

Die Antragstellerin meint, dass der Beschluss der Gemeinsamen Schlichtungsstelle falsch sei, und beruft sich auf ihr erstinstanzliches Vorbringen.

Die Antragstellerin beantragt,

den Beschluss der Gemeinsamen Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirchen im Rheinland, Aktenzeichen 2 GS 20/2011, undatiert, zugegangen am 1. Juni 2012, aufzuheben und festzustellen, dass die Dienststellenleitung die Grundsätze der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin und Beschwerdeführerin vorsätzlich und grob fahrlässig nach § 33 MVG.EKD verletzt hat, indem sie

- 1) die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung am 28. Februar 2011 unwiderruflich von ihrer Arbeitspflicht freigestellt hat und somit insbesondere gegen die Regelungen in § 18 MVG.EKD verstieß,
- 2) am 1. März 2011 der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung ein Hausverbot für das Haus, die Arbeitsstelle und das Gelände der Antragsgegnerin erteilte und somit insbesondere gegen die Regelungen in § 19 MVG.EKD verstieß,
- 3) der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung am 8. März 2011 fristlos gekündigt hatte, bevor die Zustimmung zur Kündigung durch die Mitarbeitervertretung vorlag oder ein Zustimmungseretzungsverfahren vor dem zuständigen Gericht durchlaufen war und somit insbesondere gegen die Regelungen der §§ 41 i.V.M. §§ 21, 38 MVG.EKD verstieß,
- 4) mit Schreiben vom 24. Februar 2011 die Anhörungsfrist gemäß §§ 38, 21, 42 MVG.EKD auf drei Tage verkürzt hatte, obwohl diesbezüglich keinerlei Gründe mitgeteilt wurden noch vorlagen, so dass ein Verstoß gegen § 21 Abs. 2 Satz 4 MVG.EKD zu beklagen ist,

5) vor Aufklärung eines Sachverhalts wegen sexueller Übergriffe den involvierten Mitarbeiter informierte, ohne die Interessen der potenziell geschädigten Mitarbeiterin zu berücksichtigen, wodurch gegen § 22 MVG.EKD verstoßen wurde und der involvierte Mitarbeiter in die Lage versetzt wurde, klageweise gegen die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung arbeitsgerichtlich vorzugehen.

6) den Verdacht sexueller Übergriffe auf Mitarbeiterinnen im Haus seit spätestens dem 1. März 2011 zur Kenntnis nahm, ohne Maßnahmen zur Aufklärung des Sachverhalts zu treffen, um zukünftig Übergriffe zu verhindern, was wiederum gegen § 33 MVG.EKD verstößt,

7) unmittelbar einhergehend mit der Freistellung der MAV-Vorsitzenden den Zugang zum MAV-Account sperrte und somit den Zugriff auf sämtliche Vorgänge der Mitarbeitervertretung verhinderte, den E-Mail-Kontakt und den Internetzugang unterband,

8) eine Leiharbeiterin einstellte, ohne zuvor die Zustimmung der MAV einzuholen und somit insbesondere gegen die Regelungen in §§ 41, 42 MVG.EKD verstieß.

Die Dienststellenleitung beantragt,
die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie hält die erstinstanzliche Entscheidung für zutreffend.

II. Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet, weil der von der Mitarbeitervertretung verfolgte Antrag unzulässig ist.

1. Die Beschwerde ist nach § 63 Abs. 1 MVG.EKD statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. Der Kircheng Gerichtshof der EKD hat sie zur Entscheidung angenommen.

2. Die Beschwerde ist unbegründet, weil der Antrag der Mitarbeitervertretung unzulässig ist. Ihm fehlt das erforderliche Feststellungsinteresse.

Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, dessen Regelungen nach § 62 MVG.EKD auf kircheng Gerichtliche Verfahren in Mitarbeitervertretungssachen anzuwenden sind, bedarf ein Feststellungsantrag eines Feststellungsinteresses. Dieses folgt aus § 256 ZPO, der auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gilt. Ein rechtliches Interesse an der Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses als besondere Prozessvoraussetzung ist die spezielle Ausgestaltung des bei jeder Rechtsverfolgung erforderlichen Rechtsschutzinteresses (BAG, Beschluss vom 19. Februar 2002 - 1 ABR 20/01). Die Erstellung eines Rechtsgutachtens über einen Sachverhalt ist grundsätzlich nicht Aufgabe der Gerichte. Diese entscheiden über das Bestehen konkreter Rechtsverhältnisse, Ansprüche und Verpflichtungen (BAG, Beschluss vom 3. Mai 2006 - 1 ABR 63/04). Der Umstand, dass die mit einem Antrag angestrebte Entscheidung Richtschnur für das Verhalten der Beteiligten in verschiedenen künftigen Fällen und Fallkonstellationen sein kann, reicht für das Rechtsschutzinteresse nicht aus (BAG, Beschluss vom 27. Januar 2004 - 1 ABR 5/03).

Danach fehlt vorliegend das Feststellungsinteresse. Es ist nicht ersichtlich, welche konkreten Rechtsverhältnisse, Ansprüche und Verpflichtungen durch den Antrag der Mitarbeitervertretung festgestellt werden sollen. Mit diesem Antrag geht es ersichtlich um die Beurteilung eines in der Vergangenheit abgeschlossenen Sachverhalts. Welche rechtlichen oder wirtschaftlichen Folgen sich daraus ergeben können, dass gerichtlich festgestellt wird, dass die Dienststelle die Grundsätze der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin und Beschwerdeführerin vorsätzlich und grob fahrlässig nach § 33 MVG.EKD verletzt hat, ist nicht zu erkennen. Der von der Mitarbeitervertretung begehrte Ausspruch des Kirchenggerichts hätte damit allein eine bewertende und möglicherweise „moralische“ Folge, in dem sie der Dienststelle ein gesetzwidriges Verhalten attestierte. Das ist aber nicht ausreichend zur Begründung eines Feststellungsinteresses, das nur dann gegeben sein kann, wenn es um konkret feststehende Folgen für das Verhältnis der Beteiligten geht. Weder das Interesse an einem Rechtsgutachten, noch die Möglichkeit, dass eine Entscheidung Richtschnur für zukünftiges Verhalten sein kann, genügen zur Begründung des Feststellungsinteresses. Die Zulässigkeit des Antrags ist damit nicht gegeben. Zur Vermeidung von Missverständnissen ist klarzustellen, dass damit keinerlei rechtliche Bewertung der dem Antrag zugrundeliegenden Ereignisse unter den Ziffern 1 bis 8 des Antrags vorgenommen wird. Weder wird entschieden, ob sich die Dienststelle dabei überhaupt mitbestimmungswidrig verhalten hat, noch ob sogar ein vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verstoß gegen § 33 MVG.EKD vorliegt.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).