

SCHIEDSSTELLE Konföderation EVANGELISCHER KIRCHEN
IN NIEDERSACHSEN UND DER DIAKONISCHEN WER"
BRAUNSCHWEIG, HANNOVER, OLDENBURG UND SCHAUMBURG-LIPPE

Vertrauensvolle Zusammenarbeit ist keine eine sprachliche Floskel, sondern ein Rechtsgrundsatz, aus dem konkrete Folgerungen abzuleiten sind. So ist eine "Rufschädigung" der jeweils anderen Seite unzulässig, Insbesondere ist es unzulässig die von der Mitarbeitervertretung verursachten Kosten isoliert öffentlich darzustellen.

Leitsatz des Bearbeiters

In dem Schiedsstellenverfahren

Az.: 4 K 25105

hat die 4. Kammer der Kirchen am 20.09.2005 ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden Dr. Voigt allein entschieden:

- 1 - Dem Arbeitgeber wird bis zu Entscheidung in der Hauptsache untersagt, gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die durch die Arbeit der Mitarbeitervertretung und die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung entstehenden Kosten hinzuweisen.
2. Dem Arbeitgeber wird bis zum Termin der Einigungsverhandlung im Hauptsacheverfahren (4 K 24/05) untersagt, gegenüber den Küsterinnen und Küstern im Kirchenkreis unter Hinweis auf die durch die Arbeit der Mitarbeitervertretung entstehenden Kosten diese über eine etwaige Reduzierung der Wochenarbeitszeit zu unterrichten;
3. Dem Arbeitgeber wird bis zum Termin der Einigungsverhandlung im. Hauptsacheverfahren (4 K 24/05) untersagt, Informationsveranstaltungen zur Reduzierung der Arbeitszeit der Küsterinnen und Küster durchzuführen oder dazu einzuladen.

Gründe:

1. Antragstellerin ist die Mitarbeitervertretung im Kirchenkreis A.

Die Mitarbeitervertretung hat mit dem Antrag das an eine Küsterin gerichtete Schreiben des Kirchenkreisvorstandes vom 08.09.2005 vorgelegt, in dem die Forderung der Mitarbeitervertretung auf eine Erhöhung der Freistellungsstunden als Grund für eine voraussichtliche Kürzung der Küsterstunden genannt wird. Zugleich wird zu zwei Informationsveranstaltungen eingeladen, die am 27. und 29.09.2005 stattfinden sollen.

Die Mitarbeitervertretung ist der Ansicht, mit diesem Verhalten beeinträchtigt der Kirchenkreis die Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung. Neben dem zugleich eingeleiteten Verfahren zur Hauptsache begehrt die Mitarbeitervertretung eine einstweilige Anordnung.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Antragsschrift verwiesen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ist nach § 64 zulässig und weitgehend begründet. Der Erlass einer einstweiligen Anordnung setzt voraus, dass der Antragsteller das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes glaubhaft macht. Der Verfügungsanspruch bezeichnet eine geschützte Rechtsposition gegen deren

Verletzung der Antragsteller sich wehren kann. Der Verfügungsgrund setzt voraus, dass eine Situation vorliegt, die eine gerichtliche Regelung dringend erforderlich macht, um das geschützte Recht des Antragstellers vor ernstlichem Schaden zu bewahren.

Gemessen daran ist der Antrag zu 1) in vollem Umfang, die Anträge zu 2) und 3) in zeitlich eingeschränktem Umfang begründet.

Die schriftliche Erklärung des Arbeitgebers in dem Schreiben vom 09.09.05 verletzt die Rechtsstellung der Antragstellerin. Es ist davon auszugehen, dass entsprechende Schreiben an alle Küster des Kirchenkreises versandt wurden und dass auf den vorgesehenen Informationsveranstaltungen gleichlautende Erklärungen abgegeben werden sollen.

Wie in der Antragschrift zu Recht zugrunde gelegt, sind Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gesetzlich zu vertrauensvoller Zusammenarbeit verpflichtet. Dabei handelt es sich nicht um eine sprachliche Floskel, sondern um einen Rechtsgrundsatz, aus dem konkrete Folgerungen abzuleiten sind. So ist eine "Rufschädigung" der jeweils anderen Seite unzulässig, insbesondere ist es unzulässig - auch in Gewand der bloßen Information - die von der Mitarbeitervertretung verursachten Kosten isoliert öffentlich darzustellen. Auf die in der Antragschrift zitierte Rechtsprechung kann insoweit verwiesen werden. Gerade der vorliegende Fall macht deutlich, dass diese Information gezielt eingesetzt wird in einer Weise, die geeignet ist, Mitarbeiter und Mitarbeitervertretung gegeneinander auszuspielen. Der kirchliche Gesetzgeber in Gestalt der Synode selbst hat das System der Mitarbeitervertretung gewollt; die kirchliche Verwaltung hat in ihrer Verpflichtung der Gesetzesbindung diese Entscheidung zu akzeptieren. Die in dem Schreiben enthaltene unterschwellige Aussage, die Mitarbeitervertretung übe ihre Rechte zu Lasten der Mitarbeiter aus, ist daher rechtlich nicht zu billigen.

Bei der Würdigung eines notwendigen Verfügungsgrundes sind die beiderseitigen Positionen und der Grad von deren Gefährdung gegeneinander abzuwägen. Denn das Verfahren der einstweiligen Anordnung kann naturgemäß nur eine vorläufige Einschätzung der Sach- und Rechtslage erbringen; eine abschließende Klärung kann erst im Hauptsacheverfahren erfolgen. Dies gilt um so mehr, wenn keine vorherige mündliche Verhandlung möglich ist. Vorliegend ist kein rechtlich schützenswerter Grund erkennbar, warum der Arbeitgeber so konkret die Freistellungsstunden der Mitarbeitervertretung gegenüber den Küstern als Begründung für Stundenkürzungen anführt. Denn Ursache des Konflikts ist nicht die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung als solcher, sondern die Knappheit der Steuereinnahmen. Diese Probleme müssen im Rahmen der Dienstgemeinschaft gemeinsam und nicht gegeneinander gelöst werden.

Durch die Versendung des Schreibens vom 08.09.05 ist bereits eine erhebliche Beschädigung des Rufes der Mitarbeitervertretung eingetreten. Es ist zu erwarten, dass auf den angekündigten Informationsveranstaltungen eine ähnliche Art der Darstellung erfolgen wird. Es besteht daher ein berechtigtes und dringendes Interesse der Mitarbeitervertretung, derartige Vorfälle zu unterbinden.

Angesichts der recht eindeutigen Rechtslage ist es der Arbeitgeberin zumutbar, weitere entsprechende Äußerungen gegenüber allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zur endgültigen Klärung im Hauptsacheverfahren, das einige Monate in Anspruch nehmen wird, zu unterlassen. Informationsveranstaltungen im Kreis der Küster als solche können von der Mitarbeitervertretung nicht generell unterbunden werden; wohl aber muss gewährleistet sein, dass eine unzulässige Beeinträchtigung der Mitarbeitervertretung unterbleibt. Die Untersagung ist daher zeitlich zunächst bis zur Einigungsverhandlung begrenzt worden in der Erwartung, dass dort eine sachgerechte weitere Vorgehensweise vereinbart werden kann.

Wegen unmittelbar bevorstehenden Urlaubs des Vorsitzenden war die Durchführung einer mündlichen Verhandlung nicht mehr möglich; die Entscheidung ergeht daher durch den Vorsitzenden allein.

Dr. Voigt Vorsitzender der Schiedsstelle ausgefertigt: Hannover, den 21.09.2005