



DIÖZESANES ARBEITSGERICHT

für den MAVO-Bereich Köln

Geschäftsstelle: Kardinal-Frings-Str. 12 - 50668 Köln

MAVO 21/2020

Urteil

In dem Rechtsstreit

der Mitarbeitervertretung ...

- Klägerin

Prozessbevollmächtigte: ...

gegen

die ...

- Beklagte

Prozessbevollmächtigte: ...

hat das Diözesane Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich des Erzbistums Köln aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14.12.2020

durch seinen Vorsitzenden, den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht a.D. Manfred Jüngst, die Beisitzerin der Dienstgeberseite, Dr. Heike Gassert, und den Beisitzer der Mitarbeiterseite, Johannes Koop,

am 14.12.2020 entschieden:

Die Beklagte wird verurteilt, durch ihren Geschäftsführer eine Erklärung gegenüber allen Mitarbeitern und Führungskräften des ...

... dahingehend abzugeben, dass die Mitteilung in den E-Mails vom 09.09.2020 und 11.09.2020 gegenüber ausgewählten Mitarbeitern und Führungskräften mit dem Inhalt, dass die geplante und von der Geschäftsführung gewünschte Kameraüberwachung entfällt aufgrund Komplikationen mit der Mitarbeitervertretung (namentlich Herrn ...), nicht aufrechterhalten bleibt und nicht wiederholt wird.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin ist die bei der Beklagten gewählte Mitarbeitervertretung.

Die beklagte GmbH ist Trägerin des ...

Daneben existiert die Stiftung ...

Geschäftsführer der beiden juristischen Personen ist Herr

Die Beklagte beabsichtigte an mehreren Positionen der dem Krankenhaus zugeordneten Gebäude Videokameras aufzustellen, um die Aufgaben des Wachschutzes zu unterstützen.

Hierzu beantragte die Beklagte mit genauer Angabe der Positionen, die mit einer Videokamera ausgestattet werden sollten, mit Schreiben vom 19.08.2020 ergänzt durch zusätzliche Informationen vom 28.08.2020 unter Hinweis auf §§ 33 Abs. 1, 36 Abs.1 Nr. 9 MAVO die Zustimmung der Klägerin.

Die Klägerin stimmte der Maßnahme mit Schreiben vom 02.09.2020 nicht zu und begründete dies mit Hinweisen auf „noch enormen Klärungs- und Informationsbedarf im Bereich Datenschutz als auch zu Notwendigkeiten der Positionierung der Kameras“. Die Klägerin teilte dazu ergänzend mit, dass seitens der Mitarbeitervertretung die Erstellung einer Dienstvereinbarung unter Einbeziehung der Datenschutzbeauftragten angestrebt werde.

Die Beklagte teilte sodann der Klägerin mit E-Mail vom 08.09.2020 mit, dass die Installation von Kameras nicht erfolgen werde.

In der E-Mail heißt es weiter, dass die Pflegedienstleitung über die Planungsänderung informiert werde.

Mit E-Mail vom 09.09.2020 wandte sich Herr ... als Geschäftsführer der Stiftung ... u.a. an Chefärzte und LAAs sowie sonstige Führungskräfte und Mitarbeiter mit folgendem Wortlaut:

„Gegenwärtig wird an der Etablierung eines Wachschutzes am ...
... gearbeitet.

Die aktuelle Planung entnehmen Sie bitte der Präsentation im Anhang. Die Inbetriebnahme erfolgt planmäßig am 01. November 2020.

Gerne können die Informationen auch an Ihre Mitarbeitenden zirkuliert werden.“

Die beigegefügte Präsentation „Etablierung eines Wachschutzes am MHE“ enthält auf Seite 11 unter der Überschrift Objektbezogene Datensicherheit u.a. folgenden Unterpunkt:

„Die geplante und von der Geschäftsführung gewünschte Kameraüberwachung entfällt aufgrund von Komplikationen mit der MAV (namentlich Herrn ...).“

Dieser Unterpunkt ist durch Fettdruck hervorgehoben.

Die Präsentation enthält ansonsten Hervorhebungen durch Fettdruck nur für Überschriften der behandelten Themen.

Mit E-Mail vom 11.09.2020 wandte sich die Verwaltungsleitung der Beklagten, Frau ... , an ausgewählte Bereiche der Beklagten und namentlich aufgeführte Mitarbeiter/Innen wie folgt:

„Anbei die neuesten Informationen zum geplanten Wachdienst im MHE!“

Beigefügt war die E-Mail von Herrn ... vom 09.09.2020 mit der dazugehörigen Präsentation.

Die klagende Mitarbeitervertretung rügt die Angaben der E-Mails mit der beigefügten Präsentation als unrichtig und macht geltend, dass diese sich als rufschädigend darstellten.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, durch ihren Geschäftsführer eine Erklärung gegenüber allen Mitarbeitern und Führungskräften des ...
... dahingehend abzugeben, dass die Mitteilung in den E-Mails vom 09.09.2020 und 11.09.2020 gegenüber ausgewählten Mitarbeitern und Führungskräften mit dem Inhalt, dass die geplante und von der Geschäftsführung gewünschte Kameraüberwachung entfällt aufgrund Komplikationen mit der Mitarbeitervertretung (namentlich Herrn ...), nicht aufrechterhalten bleibt und nicht wiederholt wird.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte macht geltend, dass die Angaben der von der Mitarbeitervertretung gerügten E-Mails keine unrichtigen Angaben enthielten.

Für die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung habe es aus Sicht des Geschäftsführers der Beklagten keine nachvollziehbaren Gründe gegeben. Zudem sei aus der von der Mitarbeitervertretung zur Argumentation der Zustimmungsverweigerung herangezogenen Rahmendienstvereinbarung zur Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung von Informations-Systemen, insbesondere deren § 8, für die Regelungsangelegenheit die Aufstellung von Videokameras betreffend nichts abzuleiten.

Ausgehend hiervon habe die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung in der für die Beklagte eilbedürftigen Angelegenheit tatsächlich zu Komplikationen geführt. Die Ausführungen vom Herrn ... stellten hiernach eine nicht zu beanstandende von der Mitarbeitervertretung hinzunehmende reine Meinungsäußerung dar.

Die Klägerin hat die ursprünglich auch gegen die Stiftung ...

mit gleichlautendem Antrag erhobene Klage durch Erklärung zu Protokoll der Sitzung vom 14.12.2020 zurückgenommen.

Ergänzend wird auf den vorgetragenen Inhalt der Akten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die nach Klagerücknahme gegenüber der Stiftung ...

... allein gegen die Beklagte gerichtete Klage ist zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

Die Klägerin stützt die Ansprüche der Klage darauf, dass sie ihren Ruf durch die Mitteilungen der E-Mails vom 09.09.2020 und 11.09.2020 als geschädigt ansieht und begehrt dazu die Abgabe der Erklärungen des Klageantrags durch den Geschäftsführer der Beklagten.

Damit macht die Klägerin eigene Rechte gegen die Beklagte als ihren Partner der Mitbestimmung geltend. Für eine derartige Klage ist die Mitarbeitervertretung gem. § 10 KAGO klagebefugt.

Die sachliche Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ergibt sich aus § 2 Abs. 2 KAGO.

Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt und damit zulässig.

II.

Die Klage ist begründet.

1. Der geltend machte Anspruch war zuzuerkennen, weil in den Erklärungen der E-Mails vom 09.09.2020 und 11.09.2020 eine Behinderung in der Ausübung des Amtes der Mitarbeitervertretung im Sinne des § 18 Abs. 1 MAVO zu sehen ist, zu deren Korrektur die geltend gemachte Erklärung gegenüber allen Mitarbeitern und Führungskräften des ... erforderlich ist und wozu die Klarstellung geboten erscheint, diese nicht zu wiederholen.

a) § 18 Abs. 1 MAVO verbietet jede Behinderung in der Ausübung des Amtes der Mitarbeitervertretung.

Die Vorschrift entspricht insoweit den Regelungen in § 78 Satz 1 BetrVG, so dass die hierzu ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage, unter welchen Voraussetzungen von einer solchen Behinderung auszugehen ist, anwendbar ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat zu § 78 BetrVG klargestellt:

Der Begriff der Behinderung nach § 78 Satz 1 BetrVG ist umfassend zu verstehen. Er umfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit (BAG v. 12.11.1997, 7 ABR 14/97, NZA 1998, 559; BAG v. 19.07.1995, 7 ABR 60/94, BAGE 80, 296, 302). Ein Verschulden oder eine Behinderungsabsicht des Störers ist dazu nicht erforderlich. Eine Behinderung kann auch bereits in Äußerungen des Arbeitgebers zur Betriebsratsarbeit und deren Folgen liegen, wenn sie den Betriebsrat gegenüber der Belegschaft des Betriebs unter einen Rechtfertigungsdruck setzt, der nicht ohne Auswirkungen auf seine Amtsführung bleibt.

Diese Grundsätze gelten für § 18 Abs. 1 MAVO in Bezug auf die Mitarbeitervertretung gleichermaßen (Eichstätter-Kommentar-Weber, § 18 Rn. 12; Thiel/Fuhrmann/Jüngst-Thiel § 18 Rn 6).

b) Unter Anwendung dieser Grundsätze ist im Streitfall von einer Behinderung der Arbeit der Mitarbeitervertretung auszugehen.

Die in den E-Mails vom 09.09.2020 und 11.09.2020 durch die beigelegte Präsentation gemachte Äußerung dahingehend, dass die geplante und von der Geschäftsführung gewünschte Kameraüberwachung aufgrund von Komplikationen mit der MAV (namentlich Herr ...) entfällt, stellt sich im Zusammenhang mit den Begleitumständen der Erklärung als eine Behinderung im Sinne der vorstehend zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dar.

Eine Behinderung i.S.d. § 18 Abs. 1 MAVO ist darin zu sehen, dass die Äußerung rechtsfehlerhaft einem mitbestimmungsrechtlich nicht versierten Adressaten suggeriert, dass eine Mitarbeitervertretung es in der Hand habe, eine von der Geschäftsführung

gewünschte Anbringung einer Videoüberwachung, die sich gegebenenfalls auch der Adressat wünscht, zu verhindern und für den Dienstgeber unmöglich zu machen. Dies aber ist einer Mitarbeitervertretung gar nicht möglich, weil eine Videoüberwachung, die sich als erforderlich darstellt, schlussendlich auch gegen den Willen der Mitarbeitervertretung durch Spruch der Einigungsstelle durchsetzbar ist, § 36 Abs. 1 Nr. 9 i.V.m. § 33 Abs. 4 MAVO.

Hinzu kommt als die Annahme einer Behinderung verstärkender Begleitumstand die Betonung dieser fehlerhaften Äußerung durch deren Hervorhebung in Fettdruck in der Präsentation, in der sich keine vergleichbaren Hervorhebungen durch Fettdruck finden.

Letztlich bestärkt die in der Äußerung gemachte Wertung, die von der Geschäftsführung gewünschte Kameraüberwachung entfalle aufgrund von Komplikationen mit der MAV, die anzunehmende Behinderung i.S.d. § 18 Abs. 1 MAVO, weil dadurch die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung und damit in der Sache das wahrgenommene Mitbestimmungsrecht im Streitfall gerügt wird.

In der Gesamtbetrachtung gerät die Mitarbeitervertretung daher durch die Äußerung der Präsentation unter einen nicht hinnehmbaren Rechtfertigungsdruck, den es zu verhindern gilt.

c) Die titulierte Verurteilung hatte im geltend gemachten Umfang zu erfolgen.

Die ausgeurteilte Abgabe der Erklärung ist geeignet und erforderlich, um der aus den Äußerungen der Präsentation resultierenden Benachteiligung der Mitarbeitervertretung entgegenzuwirken. Die gilt insbesondere auch dafür, dass die Erklärung die Klarstellung umfasst, dass die nicht aufrecht erhaltene Äußerung nicht wiederholt wird.

d) Die Verurteilung hatte sich auf die Person des Geschäftsführers der Beklagten zu beziehen. Dass der Geschäftsführer die Präsentation als Geschäftsführer der Stiftung ... gezeichnet und die E-Mail vom 09.09.2020 ebenfalls als deren Geschäftsführer abgegeben hat, steht dem nicht entgegen, weil jedenfalls auch für die Adressaten der E-Mail vom 11.09.2020 die E-Mail vom 09.09.2020 nebst Präsentation beigefügt war.

e) Die Erklärung ist zudem - wie beantragt - gegenüber allen Mitarbeitern und Führungskräften des ... abzugeben, weil auch der von der Verwaltungsleitung, Frau ... , versandten E-Mail vom 11.09.2020 die E-Mail vom 09.09.2020 nebst Präsentation beigefügt war. Diese beigefügte E-Mail enthält mit den abschließenden Satz „Gerne können die Informationen auch an ihre Mitarbeitenden zirkuliert werden“ geradezu eine Aufforderung zur Weiterleitung, so dass unterstellt werden muss, dass es auch zu Weiterleitungen gekommen ist. Unter dieser Voraussetzung garantiert nur die Abgabe der titulierten Erklärung gegenüber allen Mitarbeitern und Führungskräften des ... , dass dem Erfordernis der aus den Äußerungen der Präsentation resultierenden Benachteiligung der Mitarbeitervertretung entgegenzuwirken ist, Genüge getan ist, weil nur dadurch garantiert ist, dass jeder, dem die als Behinderung i.S.d. § 18 Abs. 1 MAVO zu bewertenden Äußerungen zugegangen sind, erreicht wird.

2. Die erfolgte Verurteilung verletzt nicht das Grundrecht der Beklagten aus Art. 5 Abs. 1 GG. Soweit Äußerung der streitigen Art überhaupt von Art. 5 Abs. 1 GG geschützt wird (dazu BVerfG v. 09.10.1991, 1 BvR 1555/88, BVerfGE 85, 1-23) führt eine Abwägung des von § 18 Abs. 1 MAVO bezweckten Schutzes mit der Meinungsfreiheit der Beklagten nicht zu einer unangemessenen Beschränkung dieses Grundrechts. Der Beklagten bleibt es unbenommen, sich aus zulässigem Anlass und in mitarbeitervertretungsmäßiger Weise zur Amtsführung der Mitarbeitervertretung zu

äußern. Diese Voraussetzungen lagen - wie dargelegt - für die den Rechtsstreit auslösenden Äußerungen nicht vor; eine mitbestimmungsrechtlich zulässige Zustimmungsverweigerung in einer Regelungsangelegenheit nach § 36 MAVO ist grundsätzlich hinzunehmen und stellt keinen solchen zulässigen Anlass dar.

III.

Die Entscheidung beruht auf den Umständen des Einzelfalls und hat keine grundsätzliche Bedeutung. Daher war die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision kann von der Beklagten durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist schriftlich beim

Kirchlichen Arbeitsgerichtshof,
Geschäftsstelle c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz,
Kaiserstraße 161, 53113 Bonn,

binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen.

Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim

Diözesanen Arbeitsgericht für den MAVO- Bereich des Erzbistums Köln
Geschäftsstelle: Kardinal-Frings-Str. 12, 50668 Köln

schriftlich eingelegt wird.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen.

Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das erstinstanzliche Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. Dr. Heike Gassert

gez. Manfred Jüngst

gez. Johannes Koop

f.d.R.

i.A.

Ursula Annas
Geschäftsstelle

Vermerk:
Tatbestand berichtigt durch
Beschluss vom 25.02.2021.