

Kirchengericht:	Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	16.07.2010
Aktenzeichen:	2 M 34/10
Rechtsgrundlagen:	§ 33 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

Nicht jede von der Dienststellenleitung gemacht kritische Äußerung über die Arbeit der Mitarbeitervertretung - hier in einer E-Mail - ist als Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 33 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD) zu werten, auch wenn die Nachricht an andere Leitungspersonen der Dienststelle und einer angeschlossenen Service GmbH gerichtet ist.

Tenor:

Die Schlichtungsanträge der Mitarbeitervertretung werden zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Mitarbeitervertretung beanstandet eine von der Dienststellenleitung veranlasste E-Mail, in welcher die Mitarbeitervertretung kritisiert wird.

Das Vorstandsmitglied der Dienststelle, Herr xxx, hat am 03.03.2010 in einer an die Mitarbeitervertretung sowie leitende Mitarbeiter/innen der Dienststelle und der angeschlossenen xxx Service GmbH gerichteten E-Mail über Auslastungsprobleme der Einrichtung geklagt und dabei abschließend ausgeführt:

„Die MAV erhält diese Nachricht, um auch in diesem Gremium auf unser Auslastungsproblem hinzuweisen, wenngleich die bisherige Unterstützung zu flexiblerem Personalpooling gleich Null war“.

Auf die Anfrage der Mitarbeitervertretung nach konkreten Beispielen antwortete die Dienststellenleitung mit Schreiben vom 24.03.2010:

„Beispiele gibt es einige. Allerdings verzichte ich aufgrund der jüngsten Erfahrungen auf deren Benennung, weil dies nur weiteren Schriftwechsel auslöst und unser eigentliches Problem nicht löst“.

Die Mitarbeitervertretung beschloss daraufhin in ihrer Sitzung vom 13.04.2010 die Schlichtungsstelle anzurufen und hierfür anwaltlichen Beistand zu beanspruchen.

Letzteres lehnte die Dienststellenleitung mit Schreiben vom 19.04.2010 ab.

Mit ihrem am 03.05.2010 eingegangenen Schlichtungsantrag vertritt die Mitarbeitervertretung den Standpunkt, dass die Dienststellenleitung den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt habe, indem sie Dritten gegenüber über die Mitarbeitervertretung in ehrabschneidender und beleidigender wahrheitswideriger Weise behauptet habe, dass die bisherige Unterstützung zu flexiblerem Personalpooling gleich Null gewesen sei und es auf Nachfrage beharrlich abgelehnt habe, die Behauptung nachvollziehbar zu belegen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt:

1. festzustellen, dass die Antragsgegnerin den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt, wenn sie in einer als Warnmeldung bezeichneten - auch an Stellen außerhalb der Dienststelle gerichteten Nachricht vom 03.03.2010 der Antragstellerin unterstellt, dass ihre „bisherige Unterstützung der Antragstellerin zu flexiblerem Personalpooling gleich Null war“ und auf Nachfrage der Antragstellerin vom 11.03.2010 jede konkret Information zu den in der Nachricht vom 03.03.2010 behaupteten Sachverhalten verweigert;
2. festzustellen, dass die Antragsgegnerin verpflichtet ist, die Kosten für den Rechtsbeistand der Antragstellerin zu tragen.

Die Dienststellenleitung beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

Sie meint, die Einleitung des Schlichtungsverfahrens sei bereits unzulässig, da ein Scheitern die Einigung nicht schriftlich erklärt worden sei. Im Übrigen liege in dem von der Mitarbeitervertretung beanstandeten Passus keine unzulässige Herabwürdigung, vielmehr handle es sich um eine Meinungsäußerung, die durch das Recht der Meinungsfreiheit gedeckt sei.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf die eingereichten Schriftsätze und die mündlichen zu Protokoll genommenen Erklärungen Bezug genommen.

II.

1. Das von der Mitarbeitervertretung eingeleitete Schlichtungsverfahren ist gem. § 60 Abs. 1 MVG.EKD zulässig, weil ein Verstoß gegen die Grundsätze der Zusammenarbeit gem. § 33 Abs. 1 MVG.EKD festgestellt werden soll.

Soweit von der Dienststellenleitung gerügt wird, dass es an einer schriftlichen Erklärung über das Scheitern der Einigungsbemühungen fehle und deshalb die Einleitung des Schlichtungsverfahrens bereits unzulässig sei, muss richtig gesehen werden, dass in der Mitteilung der Mitarbeitervertretung vom 14.04.2010 die erforderliche schriftliche Erklärung nach § 33 Abs. 3 Satz 2 MVG.EKD liegt. Denn aus dem genannten Schreiben geht eindeutig hervor, dass die Mitarbeitervertretung die schriftliche Aussprache und die darin liegenden Einigungsbemühungen als gescheitert ansieht.

Die Anrufungsfrist gem. § 61 Abs. 1 MVG.EKD ist gewahrt.

2. Der Schlichtungsantrag zu Ziffer 1 ist unbegründet. Ein Verstoß gegen den Grundsatz zur vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit (§ 33 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD) liegt nach Meinung der Schlichtungsstelle nicht vor.

Bei der von der Mitarbeitervertretung beanstandeten Äußerung vom 03.03.2010 handelt es sich um eine kritische Meinungsäußerung und nicht um eine Tatsachenbehauptung, deren Wahrheitsgehalt überprüfbar wäre. Denn es geht um eine Beurteilung über die Qualität der bisherigen Zusammenarbeit aus der Sicht der Dienststellenleitung. Das Urteil ist zwar eindeutig negativ ausgefallen, enthält aber keine Schmähkritik oder Herabwürdigung. Eine solche kritische Meinungsäußerung ist von der Mitarbeitervertretung auch dann hinzunehmen, wenn die Dienststellenleitung trotz Aufforderung es unterlassen hat, konkret Beispiele für eine angeblich fehlende Zusammenarbeit der Mitarbeitervertretung zu benennen. Letzteres wäre zwar im Interesse einer vernünftigen Zusammenarbeit sinnvoll gewesen, jedoch ist nicht von der Hand zu weisen, dass es dann wieder weiteren strittigen Schriftwechsel gegeben hätte, den die Dienststellenleitung aber vermeiden wollte.

3. Ein Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit liegt auch nicht darin, dass die kritische Äußerung über die angeblich mangelnde Zusammenarbeit der Mitarbeitervertretung auch an weitere Adressaten gegangen ist. Denn dabei muss gesehen werden, dass die E-Mail vom 03.03.2010 sich in erster Linie mit den Auslastungsproblemen befasst und nur am Rande in einem Nebensatz das Verhalten der Mitarbeitervertretung zu diesem Problem rügt. Dieser Nebensatz beleuchtet zwar die Arbeit der Mitarbeitervertretung zu dem genannten Aspekt kritisch, enthält aber keine Herabwürdigung. Die Kritik ist auch nicht allgemein, insbesondere gegenüber der Mitarbeiterschaft geäußert worden, sondern ging als Meinungsäußerung an einen internen Zirkel der Dienststellenleitung und der Leitung der der Einrichtung eingeschlossenen Service GmbH. Die Möglichkeit einer weiteren vernünftigen Zusammenarbeit ist dadurch nicht ernsthaft gestört worden, zumal sich auch die Mitarbeitervertretung das Recht nimmt, die Dienststellenleitung auch nach außen hin kritisch darzustellen, wie die Vorgänge belegen, die Anlass zum Schlichtungsverfahren 2 M 154/08 waren.
4. Über den Schlichtungsantrag zu Ziffer 2 ergeht ein gesonderter Beschluss durch den Vorsitzenden.

