



## Landesarbeitsgericht

(LAG LSA) Gewerkschaft ver.di unterliegt im Rechtsstreit mit den AMEOS-Kliniken  
Schönebeck, Bernburg und Aschersleben-Staßfurt sowie den dortigen  
Betriebsräten Arbeitsgericht Magdeburg - Beschluss vom 04.12.2013 (Az. 11 BV 18/13)

Das Arbeitsgericht Magdeburg hat die von ver.di erhobenen Unterlassungsanträge zurückgewiesen.

Die Beteiligten des Verfahrens - die Gewerkschaft ver.di sowie die zur AMEOS-Gruppe gehörenden Kliniken in Schönebeck, Bernburg und Aschersleben-Staßfurt sowie die dortigen Betriebsräte - streiten sich über die Wirksamkeit von Regelungen, die die drei zur AMEOS-Gruppe gehörenden Kliniken mit ihren jeweiligen Betriebsräten abgeschlossen haben.

Im Jahre 2012 kündigten drei zur AMEOS-Gruppe gehörende Kliniken ihre Mitgliedschaft zum einschlägigen Arbeitgeberverband. Aufgrund dieser Mitgliedschaft galten zuvor für die genannten AMEOS-Kliniken die Regelungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Die Gewerkschaft ver.di forderte daraufhin Verhandlungen über neue Tarifverträge. Nachdem Verhandlungen bisher nicht zustande gekommen sind, schlossen die drei zur AMEOS-Gruppe gehörenden Kliniken mit den jeweiligen Betriebsräten im Wesentlichen gleichlautende Vereinbarungen ab. U. a. sollte die Arbeitszeit der Mitarbeiter abgesenkt und auf Leistungen aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, z. B. auf die jährliche Sonderzuwendung, verzichtet werden.

Danach versuchten die jeweiligen Geschäftsleitungen, diese Regelung durch Abschluss entsprechender Änderungsverträge individualrechtlich in den Belegschaften umzusetzen. Wie viele Arbeitnehmer tatsächlich solche Änderungsvereinbarungen abgeschlossen haben, ist nicht bekannt; nach Aussage der beteiligten Kliniken ca. 96 % aller Arbeitnehmer.

Mit ihrer Antragschrift macht die Gewerkschaft ver.di die Unwirksamkeit dieser Regelung geltend, beruft sich auf die Verletzung ihrer aus dem Betriebsverfassungsrecht und Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz zustehenden Rechte und begehrt die Unterlassung der Umsetzung in den jeweiligen Kliniken.

Ver.di meint, Betriebsräte und Geschäftsleitung der Kliniken hätten Regelungsabreden abgeschlossen. Diese seien unwirksam, da sie gegen Tarifrecht verstoßen würden und das Betriebsverfassungsgesetz selbst die Zulässigkeit solcher Vereinbarungen ausschließe.

Die Kliniken sind der Auffassung, dass sie durch den Abschluss von Regelungsabreden mit den Betriebsräten nicht in Rechte der Gewerkschaft ver.di eingegriffen haben.

Das Arbeitsgericht Magdeburg hat im Beschlussverfahren nach Anhörung der Gewerkschaft ver.di, der drei beteiligten Kliniken und der drei Betriebsräte am 04.12.2013 die zulässigen Anträge als unbegründet abgewiesen.

Das Arbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren als richtige Verfahrensart angesehen, da die Gewerkschaft einen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch geltend mache bzw. die geltend gemachte Unterlassungsforderung auf einer betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit beruhe. Für derartige Auseinandersetzungen im Rahmen betriebsverfassungsrechtlicher Streitigkeiten sei das Beschlussverfahren und nicht das Urteilsverfahren einschlägig. Die Gewerkschaft ver.di sei auch antragsbefugt, denn sie mache im vorliegenden Fall eigene Rechte, nämlich die

Vorrangstellung des abgeschlossenen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst, geltend. Weitere Beteiligte des Verfahrens seien die Kliniken und die Betriebsräte. Die gestellten Unterlassungsanträge seien bestimmt genug.

Allerdings seien die Unterlassungsanträge von ver.di nicht begründet.

Ein Unterlassungsanspruch ergebe sich nicht aus § 23 Abs. 3 BetrVG, da kein Verstoß gegen § 77 Abs. 3 BetrVG gegeben sei. Diese Vorschrift verbiete nur Betriebsvereinbarungen im Regelungskreis von Tarifverträgen, nicht jedoch Regelungsabreden. Vorliegend habe sich die Gewerkschaft ver.di jedoch nicht gegen eine Betriebsvereinbarung, die die Kliniken mit den Betriebsräten abgeschlossen hätten, gewandt, sondern gegen Regelungsabreden. Der Anspruch von ver.di ergebe sich auch nicht aus dem allgemeinen Unterlassungsanspruch gem. §§ 1004, 823 Abs. 1 BGB, Art. 9 Abs. 3 GG. Art. 9 Abs. 3 schütze das Recht einer Koalition - einer Gewerkschaft - auf koalitionsmäßige Betätigung. Dieser Grundrechtsschutz richte sich auch gegen privatrechtliche Beschränkungen, habe also Drittwirkung. Demnach könnten Abreden, welche die Koalitionsfreiheit einschränkten bzw. zu behindern versuchten, unwirksam sein. Hierauf gerichtete Maßnahmen seien rechtswidrig und mit Rechtsbehelfen zu verhindern. Der Schutz der Koalitionsfreiheit beschränke sich nicht nur auf diejenigen Tätigkeiten, die für die Erhaltung und die Sicherung des Bestandes der Koalition unerlässlich seien, er umfasse alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen. Hierzu gehöre vor allem auch der Abschluss von Tarifverträgen.

Die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Regelungsbefugnis werde nicht erst dann beeinträchtigt, wenn eine Koalition daran gehindert werde, Tarifrecht zu schaffen. Eine Einschränkung oder Behinderung der Koalitionsfreiheit liege vielmehr auch in Abreden oder Maßnahmen vor, die zwar nicht die Entstehung oder den rechtlichen Bestand eines Tarifvertrages betreffen, aber darauf gerichtet seien, dessen Wirkung zu vereiteln oder leerlaufen zu lassen. Die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit könne auch darin liegen, dass bestimmte Absprachen faktisch geeignet sein könnten, schon aufgrund ihres erklärten Geltungsbereiches an die Stelle der tarifrechtlichen Regelung zu treten.

Allerdings bedeute nicht schon jede tarifwidrige Vereinbarung zugleich eine Einschränkung oder Behinderung der Koalitionsfreiheit. Vorliegend fehle es am Tatbestandsmerkmal der Störung. Ver.di habe zur Überzeugung der Kammer nicht vorgetragen, dass durch die Regelungsabreden und deren individualrechtliche Umsetzung in den drei Kliniken eine betriebliche Konkurrenzsituation geschaffen worden sei, die als Störung - das Tatbestandsmerkmal eines Unterlassungsanspruches gem. §§ 1004, 823 BGB i. V. m. Art. 9 Abs. 3 GG - zu bewerten sei.

Eine Störung setze eine durch die angegriffene Regelung geschaffene betriebliche Konkurrenzsituation zu den Tarifverträgen voraus. Eine solche betriebliche Konkurrenzsituation sei jedoch nur dann anzunehmen, wenn entweder unstreitig die überwiegende Anzahl der Arbeitnehmer Mitglied der Antrag stellenden Gewerkschaft seien oder zumindest prozentual Zahlen unstreitig seien, die über 50 % lägen.

Die drei Kliniken hätten bestritten, dass die überwiegende Anzahl ihrer Arbeitnehmer Mitglied bei ver.di seien. Ver.di habe nicht zur Überzeugung der Kammer belegt, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer der drei beteiligten Kliniken von ihr vertreten würde.

Da eine weitere Sachverhaltsaufklärung nicht möglich gewesen sei, habe die Kammer nicht das Vorliegen der tatbestandsmäßig notwendigen betrieblichen Konkurrenzsituation durch die Regelungsvereinbarungen der Kliniken mit den Betriebsräten bzw. durch deren individualrechtliche Umsetzung bejahen können. Letztlich sei unklar geblieben, wie viele Arbeitnehmer in den beteiligten Kliniken gewerkschaftlich organisiert seien bzw. ob die aus § 17 KSchG ergebenden Grenzen überschritten seien.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Magdeburg ist nicht rechtskräftig. Die Gewerkschaft ver.di kann gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Magdeburg binnen einer Frist von 1 Monat nach Zustellung des Beschlusses Beschwerde zum Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt einlegen.

Böger

Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts und Pressesprecher

Impressum:

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Pressestelle

Thüringer Straße 16

06112 Halle (Saale)

Tel: 0345 220-2201

Fax: 0345 220-2240

Mail: [presse.lag@justiz.sachsen-anhalt.de](mailto:presse.lag@justiz.sachsen-anhalt.de)

Web: [www.lag.sachsen-anhalt.de](http://www.lag.sachsen-anhalt.de)