

Kirchliches Arbeitsgericht

**für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz**

Verkündet laut Protokoll am **22.05.2018**

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 01/18 Sp**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV

-Kläger-

2. CV

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 22.05.2018 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin von Auslagen im vorliegenden Verfahren, insbesondere durch die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten freizustellen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch um einen Unterlassungsanspruch der MAV auf Behinderung ihrer Tätigkeit durch die beklagte Dienstgeberin durch die Erteilung einer Abmahnung gegenüber einem MAV-Mitglied.

Der Vorsitzende der klagenden MAV hatte für den 19.10.2017 die beiden anderen MAV-Mitglieder zu einer MAV-Sitzung um 09:00 Uhr eingeladen. Diese Sitzung war aus Rücksicht auf die Dienstgeberin bereits zweimal verschoben worden.

Die Dienstgeberin hat zeitlich parallel dazu den stellvertretenden MAV-Vorsitzenden, Herrn M., zur Teilnahme an einer Teilhabekonferenz aufgefordert, auf der er als koordinierende Bezugsperson seinen Klienten Wiederkehr um 08:55 Uhr vorstellen sollte. Wegen dieser Terminskollision informierte die MAV den Einrichtungsleiter über die anberaumte MAV-Sitzung und bat ihn, der ständige Vertreter der Einrichtung könne an Stelle von Herrn M. den Klienten auf der Teilhabekonferenz vorstellen. Herr M. nahm an der MAV-Sitzung teil und nicht an der Teilhabekonferenz.

Unter dem 30.10.2017 – Herrn M. übergeben am 09.11.2017 – erteilte die Dienstgeberin Herrn M. eine schriftliche Abmahnung wegen dessen Fernbleibens von der Teilhabekonferenz. Auf den Inhalt des Abmahnschreibens (Blatt 11 der Akte) wird hiermit Bezug genommen.

Im vorliegenden Verfahren hat die MAV zunächst mehrere Unterlassungs- und Hilfsanträge auf Unterlassung geltend gemacht, mit der Begründung, die Abmahnung sei unberechtigt und behindere die MAV in der Ausübung ihrer Amtstätigkeit. Herr M. sei verpflichtet gewesen, an der MAV-Sitzung teilzunehmen. Deshalb dürfe die Dienstgeberin ihn nicht abmahnen. Die unberechtigte Dienstgebermaßnahme betreffe letztlich auch die MAV als Gremium.

Die MAV beantragt zuletzt,

die Beklagte zu verurteilen es zu unterlassen, die Klägerin dadurch in der Ausübung ihres Amtes zu behindern, dass deren Mitglied, Herr M., eine Abmahnung wegen der Teilnahme an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung am 19.10.2017 von 09:00 Uhr bis 10:15 Uhr erteilt und in die Personalakte aufgenommen worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Klage für unbegründet, weil es letztlich um einen Individualanspruch aus dem Arbeitsverhältnis des MAV-Mitglieds gehe und nicht um eine Behinderung der MAV; dies sei auch in keiner Weise ihr Ziel gewesen. Der MAV wäre es zumutbar gewesen, die Sitzung um 15 Minuten nach hinten zu verschieben, dann hätte Herr M. beide Termine wahrnehmen können. Dessen Teilnahme an der Konferenz habe im Hinblick auf die Wichtigkeit der Teilhabekonferenz für die finanzielle Ausstattung der Einrichtung Vorrang gegenüber einer kurzfristigen Verschiebung gehabt.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung des Gerichts vom 22.05.2018 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Das von der MAV zuletzt verfolgte alleinige Klageziel ist zwar zulässig, in der Sache aber unbegründet.

Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob die dem MAV-Mitglied M. erteilte Abmahnung vom 30.10.2017 individualrechtlich rechtmäßig ist. Selbst wenn man davon ausgeht, die beklagte Dienstgeberin habe die fragliche

Abmahnung wegen des darin gerügten Verhaltens des MAV-Mitglieds M. durch seine MAV-Tätigkeit nicht erteilen dürfen, ist das von der MAV zuletzt verfolgte Klagebegehren zwar zulässig aber unbegründet.

Eine Abmahnung wegen Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten im Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit mit gleichzeitiger Kündigungsandrohung ist unzulässig, so dass der Arbeitgeber die Abmahnung aus der Personalakte entfernen muss. Dieser Anspruch kann nur das betroffene Betriebsratsmitglied, nicht jedoch das Gremium geltend machen. Dies entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes für den Bereich des BetrVG (BAG v. 04.12.2013 – 7 ABR 7/12, NJW 2014, 803 m.w.N.). Was das BAG für die Parallelvorschrift von § 78 Satz 1 BetrVG entschieden hat, trifft in gleicher Weise für die Schutznorm von § 18 MAVO zu. § 18 MAVO schützt nicht nur die einzelnen Mitglieder der MAV, sondern auch die MAV als Gremium (BAG NZA 1998, 559). In seiner Entscheidung hat das BAG auch angegeben, dass sich der Betriebsrat bei einer Störung oder Behinderung seiner Arbeit durch den Arbeitgeber mittels eines Unterlassungsanspruchs zur Wehr setzen kann, weil ein solcher Anspruch den Zweck der Vorschrift, die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben zu gewährleisten, absichert.

Vorliegend geht aber der von der MAV verfolgte Unterlassungsanspruch ins Leere, weil die aus der Sicht der MAV angenommene Störung der MAV-Tätigkeit durch den Ausspruch der Abmahnung vom 30.10.2017 bereits realisiert ist. Das Unterlassen einer Abmahnung gegenüber Herrn M. wegen dessen Teilnahme an der Sitzung der MAV vom 19.10.2017 kommt nicht mehr in Frage, weil die aus der Sicht der MAV erfolgte Behinderungshandlung bereits vorgenommen und der Erfolg bereits eingetreten ist. Eine auf die Zukunft gerichtete Unterlassung ist somit nicht mehr möglich. Gleiches gilt für den weiteren Antragsbestandteil, die Unterlassung werde begehrt, weil die Abmahnung in die Personalakte des stellvertretenden MAV-Vorsitzenden bereits aufgenommen worden ist. Die Abmahnung ist in der Personalakte und deren Aufnahme kann daher zukünftig nicht mehr unterlassen werden.

Sollte das Antragsbegehren der MAV auslegbar sein, was nach dem klaren Klagewortlaut des Antrags und den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung allerdings nicht möglich ist, dass die Dienstgeberin verpflichtet sein soll, die fragliche Abmahnung aus der Personalakte des MAV-Mitglieds zu entfernen, so steht ein solcher Entfernungsanspruch nicht der MAV, sondern nur dem einzelnen MAV-Mitglied zu (BAG NZA 2014, 804).

Nach alledem war die Klage als unbegründet abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO in Verbindung mit § 17 MAVO.

Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 3 KAGO nicht zugelassen werden.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen.

gez. S.

gez. E.

gez. W.