

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am **02.10.2018**

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 09/18 Sp**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Jugendwerk

- Klägerin -

2. Kath. Verein

- Beklagter -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 02.10.2018 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter G. und D. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**
- 3. Der Beklagte wird verurteilt, die Klägerin von den Auslagen im vorliegenden Verfahren freizustellen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Fragen, ob der beklagte Dienstgeber es unterlassen muss, die MAV in der Ausübung ihres Amtes zu behindern durch die Umsetzung eines freigestellten MAV-Mitglieds innerhalb der Einrichtung und ob der Dienstgeber verpflichtet ist, ein Beteiligungsverfahren im Zusammenhang mit der Umsetzung des MAV-Mitglieds wegen Eingruppierung und Versetzung durchzuführen.

Der beklagte Verein beschäftigt im Jugendwerk S. in L. ca. 350 Mitarbeiter. Von den 11 MAV-Mitgliedern sind zwei zu jeweils 50 % einer Vollzeitkraft von ihren dienstlichen Verpflichtungen zur Wahrnehmung von MAV-Aufgaben dauerhaft freigestellt, darunter das im Frühjahr/Sommer 2017 neu gewählte MAV-Mitglied D.. Die MAV hat im Dezember 2017 beschlossen, neben dem mit 50 % einer Vollzeitkraft freigestellten MAV-Vorsitzenden auch das MAV-Mitglied D. in dem gleichen Umfang zusätzlich dauerhaft freizustellen, was auf Antrag der MAV ab dem 01.03.2018 geschehen ist.

Frau D. ist seit dem Jahr 2006 gemäß Arbeitsvertrag vom 29.09.2006 als „Verwaltungsangestellte“ beim Beklagten beschäftigt mit 35 Stunden pro Woche. Zuletzt war sie als Sachbearbeiterin in der Personalabteilung eingesetzt. Im Hinblick auf die gewährte Freistellung hat der Beklagte Frau D. innerhalb der Einrichtung in den Empfangsbereich umgesetzt und ihr dort andere Verwaltungsaufgaben übertragen. Die Umsetzung hat der Beklagte damit begründet, die verbleibende restliche Arbeitszeit von Frau D. habe nicht mehr ausgereicht, ihre bisher verrichteten Verwaltungstätigkeiten, die oft Terminalsachen gewesen seien, in der Personalabteilung ausreichend erledigen zu können.

Im vorliegenden Verfahren klagt die MAV der Einrichtung und macht geltend, sie werde in der Ausübung ihres Amtes behindert, weil ihr MAV-Mitglied D. allein und ausschließlich - was unstreitig ist – im Zusammenhang mit der gewährten Freistellung innerhalb der Einrichtung einen neuen Arbeitsplatz zugewiesen bekommen habe. Dies sei eine Versetzung, die ihrer Zustimmung bedurft hätte, weil es sich bei der neuen Tätigkeit von Frau D. im Empfangsbereich im Verhältnis zu deren bisherigen Aufgabenstellungen in der Personalabteilung um eine vergütungsgruppenmäßig niedriger zu bewertende Position handele. Dies ergebe sich aus dem Entwurf einer Stellenbeschreibung, die die Klägerin als Anlage K3 der Klageschrift zur Gerichtsakte gereicht hat. Daher stelle die Versetzung eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung des MAV-Mitglieds dar. Diese beeinträchtige auch sie als Gremium, weil jeder Mitarbeiter der Einrichtung fürchten müsse, berufliche Nachteile zu erleiden, falls er MAV-Aktivitäten wahrnehme.

Wegen der geänderten Tätigkeit müsse der Dienstgeber eine neue Eingruppierung gem. § 35 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 MAVO vornehmen, was der Beklagte bisher vermieden habe.

Die Klägerin beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, es zu unterlassen, sie, die Klägerin, dadurch in der Ausübung ihres Amtes zu behindern, dass das Mitglied der Mitarbeitervertretung Frau D. von ihrem Arbeitsplatz in der Personalabteilung und der Tätigkeit als Personalsachbearbeiterin mit Wirkung ab dem 01.03.2018 an den Arbeitsplatz Empfang/Anmeldung und eine entsprechende Tätigkeit als Angestellte in der Anmeldung/dem Empfang versetzt wird.
2. den Beklagten zu verurteilen, ihre Zustimmung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 MAVO Bistum Speyer im Zusammenhang mit der zum 01.03.2018 erfolgten Versetzung der Mitarbeiterin D.

von der Tätigkeit als Personalsachbearbeiterin zur Tätigkeit als Angestellte im Empfangsbereich/der Anmeldung nachzuholen.

Der Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Nach seiner Auffassung sei die Umsetzung von seinem Direktionsrecht gedeckt. Die Mitarbeiterin werde nach wie vor vertragsgemäß als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Frau D. habe nicht die Tätigkeiten übertragen bekommen, die die MAV in der Klageschrift angegeben habe, da der Entwurf der Stellenbeschreibung nicht zum Tragen gekommen sei. Vielmehr seien der Mitarbeiterin erweiterte und qualifiziertere Tätigkeiten übertragen worden, die deren vertraglich festgelegten Vergütungsgruppe entsprächen. In der Sache bestehe auch kein Unterlassungsanspruch der MAV, weil sich die MAV hier letztlich eines Anspruchs berühme, der allenfalls dem MAV-Mitglied D. auf individualrechtlicher Ebene als Arbeitnehmerin zustehe. Weder die MAV noch Frau D. würden in irgendeiner Weise bei der Wahrnehmung von MAV-Aufgaben beeinträchtigt. Auch liege keine Benachteiligung im Sinne von § 18 MAVO vor. Frau D. habe keinen arbeitsvertraglichen Anspruch, gerade und ausschließlich mit ihren bisherigen Tätigkeiten in der Personalabteilung beschäftigt werden zu müssen. Sie werde nach wie vor auch hinsichtlich ihrer Eingruppierung vertragsgemäß beschäftigt.

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 vor dem erkennenden Gericht vom 02.10.2018 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der MAVO des Bistums Speyer vor, bei der Hintergrund letztlich das Verlangen der MAV ist, dem Dienstgeber zu untersagen, die MAV bei der Ausübung ihres Amtes zu behindern und zudem eine neue Eingruppierungsentscheidung vorzunehmen. Da die MAV mit ihrem Antrag zu 1) einen Verstoß durch den Dienstgeber im kollektivrechtlichen Bereich geltend macht, ist für diese Streitfrage das kirchliche Arbeitsgericht zuständig. Dass die Klägerin in der Sache ggf. einen - jedenfalls aus Sicht des Dienstgebers - individualrechtlichen Anspruch des einzelnen MAV-Mitglieds verfolgt, ändert an der Zuständigkeit nichts. Der rechtliche Charakter bedarf bei der Zuständigkeit keiner Prüfung, weil die Klägerin ihr Begehren auf ihren Status als kollektivrechtliches Organ stützt. Das allein reicht für die Bejahung der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts aus. Ob der auf die Organstellung gestützte Unterlassungsanspruch tatsächlich besteht, ist eine Frage seiner Begründetheit.

Für die begehrte Beteiligung im Zusammenhang mit einer Neueingruppierung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 MAVO im Antrag zu 2) ist das angerufene Gericht ohnehin gem. § 33 Abs. 4 MAVO zuständig.

2. In der Sache ist die Klage insgesamt unbegründet.
 - a) Der von der MAV vorliegend verfolgte Unterlassungsanspruch ist - unabhängig davon, wo er rechtlich hergeleitet wird - nicht gegeben. Nach § 18 Abs. 1 MAVO dürfen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und auf-

grund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die Vorschrift bezweckt einen umfassenden Schutz der MAV als Gremium einerseits und ihrer einzelnen Mitglieder andererseits. Diejenigen Arbeitnehmer der Einrichtung, die sich in einer MAV engagieren und damit häufig und trotz des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit in einen Konflikt mit ihrem Dienstgeber zu geraten drohen, sollen wegen der Übernahme dieses Ehrenamtes nicht auch noch einen Nachteil erleiden.

Im Streitfalle ist unstrittig, dass das MAV-Mitglied D. allein deswegen innerhalb der Einrichtung auf einen neuen Arbeitsplatz unter Zuweisung von neuen Aufgaben umgesetzt worden ist, weil sie mit 50 % einer Vollzeitstelle, also für sie überwiegend, dauerhaft von ihren Arbeitspflichten zur Wahrnehmung von MAV-Aufgaben gem. § 15 Abs. 3 MAVO freigestellt worden ist. Selbst wenn man mit der MAV davon ausgeht, diese Arbeitgebermaßnahme sei unter Missachtung von Sinn und Zweck der gesetzlich zulässigen und vom Dienstgeber gewährten Freistellungsregelungen als unzulässige Maßregelung (vgl. § 612a BGB) nicht gerechtfertigt, so mag dadurch zwar auch die MAV als Gremium beeinträchtigt worden sein. Sie meint nicht zu Unrecht, zukünftig würden sich nur noch schwerlich Mitarbeiter der Einrichtung in der MAV engagieren, weil sie Nachteile im arbeitsrechtlichen Individualbereich fürchten müssen. Ein auf § 18 MAVO (mit-)hergeleiteter Unterlassungsanspruch steht jedoch nicht der MAV als Gremium zu, sondern dem aus Sicht der Klägerin benachteiligten MAV-Mitglied. Es handelt sich in der Sache um einen Beschäftigungsanspruch von Frau D., den sie im Streitfalle persönlich sowohl in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmerin (individualrechtlich) als auch wegen des direkten Bezugs zu ihrer MAV-Tätigkeit als MAV-Mitglied (kollektivrechtlich) geltend machen kann. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 04.12.2013 - 7 ABR 7/12 (NZA 2014, 803) entschieden, dass bei

einer unberechtigten Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds im Zusammenhang mit seiner Betriebsratsstätigkeit ein entsprechender Beseitigungsanspruch nicht dem Gremium, sondern wegen des individualrechtlichen Bezugs einer Abmahnung dem einzelnen Betriebsratsmitglied persönlich zusteht. Dieses allein muss entscheiden, ob und wie es auf die Abmahnung reagiert. Diese Grundsätze sind auch auf den vorliegenden Fall zu übertragen. Auch vorliegend geht es um den eigenen Anspruch der Mitarbeiterin D. auf ermessensfehlerfreie Ausübung des Direktionsrechts durch ihren Dienstgeber. Was für eine individualrechtliche Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds gilt, trifft in gleicher Weise auch zu auf eine individualrechtliche Umsetzung/Versetzung einer Arbeitnehmerin, die MAV-Mitglied der Einrichtung ist. Sie allein entscheidet, ob und wie sie auf die Maßnahme reagiert und ist nicht etwa gehalten, sich einer denkbar möglichen Mehrheitsentscheidung des Gremiums beugen zu müssen. Damit steht aber generell der MAV als Gremium keine eigene Klagebefugnis zu. Zudem scheitert vorliegend ein Unterlassungsanspruch letztlich auch daran, dass die Maßnahme der Umsetzung bereits seit mehreren Monaten vom Beklagten wenn auch mittels einer vorläufigen Regelung i. S. v. § 33 Abs. 5 MAVO tatsächlich realisiert und vollzogen ist. Im Wege einer Leistungsklage käme allenfalls ein Anspruch auf Rückgängigmachung der Maßnahme in Frage, aber nicht mehr die (in die Zukunft gerichtete) Unterlassung der Versetzung.

Dass die MAV als Gremium oder auch das MAV-Mitglied D. in der Wahrnehmung ihrer einzelnen MAV-Aufgaben in irgendeiner Weise durch die Umsetzung unmittelbar betroffen oder beeinträchtigt werden, hat die MAV nicht vorgetragen, dafür gibt es auch keinerlei Anhaltspunkte.

b) Auch der Klageantrag zu 2) ist unbegründet.

Die MAVO gewährt der MAV kein Initiativrecht, eine Neueingruppierung nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO für eine Mitarbeiterin der Einrichtung beim Dienstgeber anzustoßen und zu verlangen. Lediglich „die Entscheidung des Dienstgebers“, also der umgekehrte Fall, bedarf nach dem Einleitungssatz von Abs. 1 dieser Norm ihrer Zustimmung.

Nach dem Sachvortrag der MAV ist vorliegend auch nicht davon auszugehen, dass ihr bezüglich der Arbeitnehmerin D. bei der nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit ein Zustimmungsrecht nach § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO zusteht. Nach der Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 15.12.2017 – M 02/2017, der die Kammer aus Gründen einheitlicher Rechtsanwendung folgt, ist es prozessual generell Aufgabe der MAV, das Vorliegen einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit im Sinne von § 35 Abs. 1 Nr. 4 MAVO darzulegen. Das gilt jedenfalls auch zur Überzeugung der Kammer dann, wenn – und so ist es auch im vorliegenden Verfahren – die MAV dazu im Stande ist, weil die fragliche Mitarbeiterin selbst Mitglied der MAV ist und die MAV damit aus eigener Anschauung und unmittelbarer Sachnähe die prozessuale Darlegungslast für eine niedriger zu bewertende Tätigkeit erfüllen kann. Dem ist die MAV im vorliegenden Verfahren in keiner Weise nachgekommen. Sie hat sich in ihrer Klageschrift zur Darstellung der neuen Tätigkeiten von Frau D. auf den Entwurf einer Stellenbeschreibung berufen, der nach dem unbestritten gebliebenen Vortrag des Beklagten nie in Kraft getreten ist. Vielmehr hat der Beklagte anlässlich der Übertragung der neuen Aufgaben und der räumlichen Umsetzung von Frau D. in den Empfangsbereich dieser erweiterte und qualifiziertere Verwaltungstätigkeiten übertragen. Diese hat der Beklagte in seinem Erwidierungsschriftsatz ins Einzelne gehend geschildert. Inwiefern sich daraus eine niedriger zu bewertende Tätigkeit in Bezug auf die bisherige Tätigkeit von Frau D. in der Personalabteilung ergeben soll, hat die Klägerin auch

nicht ansatzweise vorgetragen. Sie hat in der Klageschrift lediglich eine entsprechende Rechtsbehauptung aufgestellt und den Entwurf einer Stellenbeschreibung zur Akte gereicht, der nie in Kraft gesetzt wurde. Eine Subsumtion und ein fundierter Vergleich zwischen alter und neuer Tätigkeit ist hier für das Gericht nicht möglich.

Nach alledem war die unbegründete Klage insgesamt abzuweisen.

Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden.

Die Entscheidung über den Auslagenersatz beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1, Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S

gez. G.

gez. D.