

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 17.02.2016

Aktenzeichen: KAG Mainz M 66/15 Sp

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. Dipl.-Kfm. D., Kaufmännischer Direktor der Klinikum GmbH
- Kläger -
2. Mitarbeitervertretung Klinikum GmbH
- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 17.02.2016 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Z. für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, dem kaufmännischen Direktor der N. Klinikum GmbH E. Z. und J., Herrn Dipl. Kaufmann D. gegenüber eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung zu erteilen.**
2. **Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die rechtliche Zulässigkeit einer mitarbeitervertretungsrechtlichen Abmahnung.

Die beklagte MAV hat unter dem 30.04.2015 – zugegangen Anfang November 2015 – dem kaufmännischen Direktor des N. Klinikums GmbH ein mit „Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ überschriebenes Schreiben geschickt. Das Anschreiben lautet u.a.:

„Herrn
Dipl.-Kfm. D.
Dienstgeber
Kaufmännischer Direktor

-im Hause-,

Inhaltlich moniert die MAV, die Dienstgeberin habe die Mitbestimmungsrechte der MAV im Zusammenhang mit der Schließung der Röntgenabteilung nicht beachtet. Das Schreiben endet:

„...Sie haben damit mehrfach gegen Ihre Pflichten aus der MAVO verstoßen. Wir fordern Sie auf, rechtswidriges Verhalten zukünftig zu unterlassen und die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung auch zum Wohle der Einrichtung zu beachten.

Bei nochmaligem Fehlverhalten werden wir die notwendigen rechtlichen Schritte gegen Sie einleiten.“

Das Schreiben hat die MAV nicht nur Herrn D. geschickt, sondern Abdrucke davon auch dem Geschäftsführer des Klinikums, den Dienstverantwortlichen, den Mitarbeiterinnen der Röntgenabteilung und dem Aufsichtsrat zugeleitet. Herr D. ist als kaufmännischer Direktor einer der vier Personen des Direktoriums des Klinikums. Vertreten wird das Klinikum durch den Geschäftsführer B..

Mit Klageschrift vom 17.11.2015 wendet sich Herr D. „in seiner Eigenschaft als Dienstgeber der N.Klinikum GmbH“ gegen dieses Schreiben.

Er hält eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung ihm gegenüber für rechtlich unzulässig. Ein bloßer Widerspruch gegen das Schreiben

werde seinen Interessen nicht gerecht, nachdem die MAV dieses Schreiben an Mitarbeiter der Einrichtung und den Aufsichtsrat versendet habe.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, dem kaufmännischen Direktor der N.Klinikum GmbH E. Z. und J., Herrn Dipl.-Kfm. D. gegenüber eine „Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ auszusprechen.

Hilfsweise,

festzustellen, dass die mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung vom 30.04.2015 keine Abmahnung im Rechtssinne darstellt,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, die dem Kaufmännischen Direktor Dipl.-Kfm. D. unter dem Datum des 30.04.2014 erteilte Abmahnung zu widerrufen,

hilfsweise,

festzustellen, dass die Beklagte durch die „mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ vom 30.04.2015 an den Kläger den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 26 MAVO in grober Weise verletzt hat,

hilfsweise,

die dem Kläger gegenüber erteilte „mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ vom 30.04.2015 zu widerrufen,

hilfsweise,

die dem Kläger gegenüber erteilte „mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ vom 30.04.2015 zurückzunehmen,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, es künftig zu unterlassen, dem Dienstgeber „mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnungen“ zu erteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält sämtliche Klageanträge wegen fehlenden Feststellungsinteresses für unzulässig, auch sei ein Widerruf nur von Tatsachen und nicht über Rechtsfragen möglich. Eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung sei unter dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit und Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zulässig. In der Sache sei die Abmahnung auch berechtigt, weil die Dienstgeberin die Röntgenabteilung ohne Beachtung ihrer Mitbestimmungsrechte geschlossen habe.

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 vom 17.02.2016 vor dem erkennenden Gericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Das angerufene kirchliche Arbeitsgericht ist vorliegend zuständig. Zwar hat die MAV das mit „Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ überschriebene Schreiben mit Datum vom 30.04.2015 nicht an die Dienstgeberin selbst gesendet, sondern an den kaufmännischen Direktor des Klinikums, Herrn D.. Das Schreiben ist allerdings an Herrn D. adressiert mit dem Zusatz „Dienstgeber“. Das kirchliche Arbeitsgericht ist gem. § 2 Abs.2 KAGO zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht, es ist nicht zuständig für Streitigkeiten „aus dem Arbeitsverhältnis“. Das Klinikum wird in Form einer GmbH betrieben. Alleiniger Geschäftsführer ist Herr B.. Herr D. ist der alleinige kaufmännische Direktor des aus vier Personen bestehenden Direktoriums und damit kein Organ der GmbH. Herr D. wurde von der Beklagten aber nicht in seiner Eigenschaft als allgemeiner Mitarbeiter der Beklagten angeschrieben, sondern als der der MAV benannte „Haupt-Ansprechpartner der Dienstgeberin“. Die Dienstgeberin kann gem. § 2 Abs. 2 S. 2 MAVO-Speyer einen Mitarbeiter in leitender Stellung schriftlich beauftragen, sie zu vertreten. Auch inhalt-

lich bezieht sich das Schreiben vom 30.04.2015 auf die Verletzung von Mitbestimmungsrechten durch die Dienstgeberin und nicht auf individualrechtliche Fehlleistungen des kaufmännischen Direktors. Damit liegt auch insgesamt eine mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeit vor.

Der Klage fehlt auch nicht die erforderliche Antragsbefugnis. Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist ein Beteiligter antragsbefugt, wenn er eigene Rechte geltend macht. Ebenso wie die Prozessführungsbefugnis im Urteilsverfahren dient die Antragsbefugnis im Beschlussverfahren dazu, Popularklagen auszuschließen. Die Antragsbefugnis ist im Beschlussverfahren gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein „kann“. Die Beklagte hat vorliegend das Schreiben vom 30.04.2015 nicht nur an den kaufmännischen Direktor als Vertreter der Dienstgeberin übersendet, sondern u.a. an die Mitarbeiterinnen der Röntgenabteilung und an den Aufsichtsrat. Damit hat die Beklagte nach außen kundgetan, sie habe den kaufmännischen Direktor abgemahnt. Im Hinblick auf diese Außenwirkung ist Herr D. berechtigt, gegen dieses Schreiben gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen zu können. Er verfolgt damit nicht nur Rechte der Dienstgeberin, sondern auch eigene Rechte in seiner leitenden Funktion als kaufmännischer Direktor des Klinikums.

Dem zuletzt gestellten Hauptantrag des Klägers fehlt auch nicht das Feststellungsinteresse i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO. Diese Vorschrift gilt auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren (BAG NZA 2007, 1011; Arbeitsrechtslexikon/Schwab: Klage/Klagerücknahme I 2). Ein solches Feststellungsinteresse besteht, wenn die Feststellungsklage geeignet ist, den Streit der Parteien abschließend und endgültig zu klären, weitere Streitfragen dürfen nicht mehr offen bleiben. Gegenstand einer Feststellungsklage können auch einzelne aus einem Rechtsverhältnis sich ergebende Rechte und Pflichten sein (BAG NZA 2012, 1452). Auch dann ist im Beschlussverfahren erforderlich, dass die jeweiligen Streitpunkte die alleinigen streitigen Aspekte zwischen den Parteien sind, da es nicht Aufgabe des Gerichts ist, ein Rechtsgutachten über einzelne Streitelemente zu erteilen,

ohne den Streit insgesamt beizulegen (vgl. BAG NZA 2016, 57 und NZA 2016, 177). In diesem Zusammenhang hat das BAG (NZA 2016, 57) entschieden, dass allein die reine Feststellung, eine Abmahnung sei unwirksam, kein feststellungsfähiges Rechtsinteresse betreffe, weil dies nur eine rechtliche Begutachtung zu einer Oberfrage über einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung des Arbeitnehmers aus der Personalakte darstelle. Ein solcher oder ähnlich gelagerter Fall liegt im Streitfalle allerdings nicht vor. Der Arbeitnehmer, dem eine unwirksame Abmahnung erteilt worden ist, kann deren Entfernung aus seiner Personalakte verlangen, weil sie ihn in seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigen kann. Ein solcher Anspruch besteht umgekehrt für den Dienstgeber nicht. Eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung wird zu keiner Personalakte des Dienstgebers genommen, deren Entfernung er hier verlangen kann. Ließe man die Klage am Feststellungsinteresse scheitern, dann würden Probleme der Begründetheit hier über die Zulässigkeit der Klage entscheiden. Bei der Verneinung der Zulässigkeit würden Zulässigkeitsvoraussetzungen vorliegend zu einer unüberwindbaren Zugangssperre zum gerichtlichen Rechtsschutz führen, was verfassungsrechtlich nicht zulässig ist (vgl. BAG NZA 1999, 722). Damit erweist sich auch der Hauptantrag des Klägers als zulässig.

In der Sache ist die Klage auch begründet. Der Ausspruch einer mitarbeitervertretungsrechtlichen Abmahnung ist jedenfalls vorliegend nicht zulässig. Eine Abmahnung ist ein fester arbeitsrechtlicher Fachbegriff. Sie ist ein rechtlicher Hinweis an den Arbeitnehmer, er habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Es handelt sich damit um eine vom Arbeitgeber ausgesprochene individualrechtliche Rüge eines bestimmten vertraglichen Fehlverhaltens, verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall. Eine Abmahnung hat daher neben der Rüge- gleichzeitig auch eine Warnfunktion (vgl. Beckerle, Die Abmahnung, 12. Aufl., S. 14 m.w.N.).

Eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung wird nach der ganz überwiegenden Auffassung in Rechtsprechung und Literatur als unzulässig

erachtet. Verletzt sowohl ein Betriebsratsmitglied als auch umgekehrt der privatrechtliche Arbeitgeber seine betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtungen, so sind nur unter besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen betriebsverfassungsrechtliche Sanktionen wie der Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat oder ein Unterlassungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber gem. § 23 BetrVG zulässig. Sind solche schwerwiegenden Verstöße gegeben, so können sofort die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen ergriffen werden. Eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung wegen weniger schwerwiegender Verstöße sind mit der Warnfunktion einer Abmahnung nicht vereinbar (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße; Fitting, u. a., Komm. zum BetrVG, 27. Aufl., § 23 Rz 17a; Richardi/Thüsing, Komm. zum BetrVG, 15. Aufl., § 23 Rz 11). Ansonsten würde man eine im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehene Sanktionsmöglichkeit neu schaffen. Soweit vereinzelt die Gegenansicht vertreten wird, wonach auch betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen zulässig sind, wird das aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit als Vorstufe zu einer Maßnahme nach § 23 BetrVG hergeleitet (vgl. insoweit die Nachweise bei Fitting, a.a.O.).

Eine § 23 Abs. 3 BetrVG vergleichbare Vorschrift fehlt in der MAVO-Speyer. Selbst wenn man also im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung für zulässig erachten sollte, passen diese Grundsätze jedenfalls nicht im Bereich der MAVO. Das ergibt sich auch aus dem Schreiben selbst. So hat etwa die Beklagte dem Adressaten des Schreibens gegenüber auch keine konkret bezeichnete Maßnahme im Wiederholungsfalle genannt, sondern nur die unklare und nichtssagende „Warnung“ gegeben, bei nochmaligem Fehlverhalten werde die MAV die notwendigen rechtlichen Schritte gegen ihn einleiten. Welche das sein sollen, bleibt offen.

Im Streitfalle kommt hinzu, dass die MAV die fragliche „Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ nicht nur an Herrn D. als Vertreter der Dienstgeberin gerichtet hat, sondern nachrichtlich an eine Reihe von weiteren Personen, darunter u. a. auch an die Mitarbeiterinnen der Röntgenabteilung und den Aufsichtsrat der Dienstgeberin. Eine Veröffentlichung einer Abmahnung gegenüber einem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber

ist rechtlich unzulässig (vgl. Richardi, a.a.O., § 87 Rz 253). Dies wäre eine schwerwiegende Vertragsverletzung des Abmahnenden. Würde man eine mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung als zulässig erachten, so wäre dies ein höchst innerdienstlicher Vorgang zwischen der MAV und der Dienstgeberin. Wird dann das Abmahnungsschreiben – wie vorliegend – nicht gegenüber der Dienstgeberin selbst, sondern gegenüber einem Mitarbeiter in leitender Funktion ausgesprochen und dann auch noch mehreren Personenkreisen zugeleitet, so erlangt diese Sanktion die Wirkung des An-den-Pranger-Stellens. Dies ist ein grober Verstoß der MAV gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Sinne von Abs. 3 der Präambel der MAVO-Speyer.

Die Kammer kann das fragliche Schreiben vom 30.04.2015 auch nicht als eine zulässige und inhaltlich wohl auch begründete Rüge der Wahrung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte der MAV auslegen, nachdem dieses Schreiben in übergroßer Schrift mit „Mitarbeitervertretungsrechtliche Abmahnung“ überschrieben und an zahlreiche Personen zur Kenntnisnahme versendet worden ist. Eine Auslegung des Schreibens mit einem anderen Inhalt scheidet hier angesichts der klaren Wortwahl, des Gebrauchs eines festen arbeitsrechtlichen Fachbegriffs und der bewusst gewählten Außenwirkung aus.

Die Revision gegen dieses Urteil konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde i. S. v. von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S.

gez. K.

gez. Z.