

Geschäfts-Nr.: AS 09/20
Verkündet am 25.05.2020

Prof. Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

DiAG-MAV

Klägerin

gegen

Beklagte

Proz.-Bev.:

wegen: § 18 MAVO¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den stellvertretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Schendzielorz und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Kurzenberger und Dr. Kleine am 25.05.2020

für Recht erkannt:

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Es wird festgestellt, dass die Rechte der Klägerin nach § 18 Abs. 1 MAVO verletzt wurden, indem das DiAG-MAV-Vorstandsmitglied H. abweichend vom Soll-Dienstplan für April 2020, beigefügt als Anlage 6, einseitig durch die Beklagte mit Soll-Dienstplan für April 2020, beigefügt als Anlage 8, so eingeplant wurde, dass diese die DiAG-MAV-Vorstandssitzung am 30.04.2020 nicht wahrnehmen konnte.
2. Die notwendigen Auslagen der Klägerin trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die klagende DiAG-MAV begehrt die Feststellung einer Verletzung von § 18 Abs. 1 MAVO durch die beklagte Dienstgeberin.

Die Beklagte ist Trägerin des Seniorenzentrums A. in S. (im Folgenden nur „Einrichtung“ genannt), in dem die Mitarbeiterin H. seit 1996 mit knapp 60 % (23 Stunden) teilzeitbeschäftigt ist. Frau H. ist seit 2014 Mitglied der Mitarbeitervertretung (MAV) dieser Einrichtung und seit 2016 Vorsitzende dieser MAV.

Am 22.11.2018 wurde Frau H. als Ersatzmitglied in den Vorstand der Klägerin gewählt. Im November 2019 rückte sie für ein zeitweilig verhindertes Mitglied in den Vorstand der Klägerin nach und seit Januar 2020 ist sie dessen ordentliches Mitglied.

Mit Schreiben vom 27.11.2019 (Anl. 1) teilte der Vorstandsvorsitzende der Klägerin der Einrichtungsleitung mit, dass Frau H. nunmehr Mitglied im Vorstand der Klägerin sei und nach den bisherigen Erfahrungswerten die Tätigkeit eines DiAG-MAV-Vorstandsmitglieds zwischen 25 % bis 35 % der wöchentlichen Arbeitszeit betrage.

Mit Schreiben der Einrichtungsleitung vom 10.12.2019 (Anl. 2) wurde Frau H. vom Nachtdienst, in dem sie seit Beginn ihrer Tätigkeit in der Einrichtung beschäftigt war, in den Tagdienst umgesetzt. Dieser Umsetzung widersprach Frau H. mündlich.

Ende 2019 teilte Frau H. der Einrichtungsleitung mit, an welchen Tagen im Jahr 2020 sie DiAG-MAV-Vorstandssitzungen hat.

Mit Schreiben vom 04.02.2020 (Anl. 3) teilte Frau H. der Einrichtungsleitung mit, dass sie zukünftig in vollem Umfang ihres Beschäftigungsgrades MAV-Arbeit wahrnehmen werde und sie ihre bisherigen Bezüge (Nachzuschlag und Zusatzurlaub) weiterbehalten wolle. Hierauf antwortete die Einrichtungsleitung mit Schreiben vom 10.02.2020 (Anl. 4), dass sie die Arbeitsaufgaben von Frau H. wegen ihrer Tätigkeit als MAV-Vorsitzende – entsprechend deren Angaben – um 9,75 Stunden / Woche (25 %) reduzieren werde. Dagegen könne sie einen Tätigkeitsumfang von ca. 13 Stunden / Woche für die DiAG-MAV (Klägerin) derzeit nicht nachvollziehen und bitte um Vorlage einer Dokumentation ihrer Arbeitszeit für die DiAG-MAV. Mit Schreiben vom 10.02.2020 (Anl. 5) schilderte Frau H. nochmals ihre Situation und meldete ihre MAV-Tätigkeiten an.

Für April 2020 meldete Frau H. 100 % Freistellung (23 Stunden / Woche) für ihre MAV- und DiAG-MAV-Tätigkeiten an. Dem wurde im (am 20.03.2020 genehmigten) Soll-Dienstplan (Anl. 6) entsprochen..

Ende März 2020 erkrankte Frau H. arbeitsunfähig. Am 21.04.2020 erschien sie wieder zum Dienst, um ihre MAV-Tätigkeit aufzunehmen. Von der Einrichtungsleitung wurde ihr vorgeworfen, dass sie nicht zum Frühdienst erschienen sei und sie deshalb arbeitsrechtliche Konsequenzen zu erwarten habe. Frau H., so die Einrichtungsleitung weiter, sei mit Schreiben vom 14.04.2020 (Anl. 7) über den diesem Schreiben beigefügten geänderten Soll-Dienstplan für den Monat April 2020 (Anl. 8) informiert worden.

Die Klägerin trägt vor, dass Frau H. das Schreiben vom 14.04.2020 (Anl. 7) nebst dem geänderten Soll-Dienstplan für April 2020 (Anl. 8) bei Wiederaufnahme ihres Dienstes am 21.04.2020 nicht bekannt gewesen sei. Dieses Schreiben sei an eine falsche Adresse gesandt worden, was insofern verwunderlich sei, als Frau H. ein anderes Schreiben wenige Wochen zuvor mit der richtigen Adresse erhalten habe. Ein dringender betrieblicher Grund, der sich auf belegbare Tatsachen stütze, werde

im Schreiben der Einrichtungsleitung vom 14.04.2020 nicht genannt. Frau H. habe gegen dieses Vorgehen Widerspruch eingelegt, aber dennoch den Frühdienst aufgenommen, um die Abläufe in der Einrichtung nicht zu stören. Das Verhalten der Beklagten stelle eine nicht gerechtfertigte Behinderung von Frau H. als Mitglied des Vorstands der Klägerin und damit eine Verletzung von § 18 Abs. 1 MAVO dar.

Ursprünglich hat der Vorstand der Klägerin die (Feststellungs-)Klage erhoben. Nachdem das Gericht im Verhandlungstermin darauf hingewiesen hat, dass Bedenken hinsichtlich der Aktivlegitimation des Vorstandes der Klägerin bestünden, hat die Klägerseite einen Klägerwechsel dahingehend vorgenommen, dass Klagepartei die Klägerin ist.

Die Klägerin beantragt:

Es wird festgestellt, dass die Rechte der Klägerin nach § 18 Abs. 1 MAVO verletzt wurden, indem das DiAG-MAV-Vorstandsmitglied H. abweichend vom Soll-Dienstplan für April 2020, beigefügt als Anlage 6, einseitig durch die Beklagte mit Soll-Dienstplan für April 2020, beigefügt als Anlage 8, so eingeplant wurde, dass diese die DiAG-MAV-Vorstandssitzung am 30.04.2020 nicht wahrnehmen konnte.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Die Beklagte wendet ein, dass ihrerseits eine Verletzung von § 18 MAVO nicht vorliege, da sie Frau H. als Vorstandsmitglied der Klägerin nicht daran gehindert habe, an der Vorstandssitzung der Klägerin am 30.04.2020 teilzunehmen. Sie habe zu keinem Zeitpunkt erklärt, dass Frau H. an dieser Vorstandssitzung der Klägerin nicht teilnehmen dürfe. Die Einteilung von Frau H. in den Soll-Dienstplan für April 2020 stelle keinen Verstoß gegen § 18 MAVO dar, da Frau H. als DiAG-MAV-Vorstandsmitglied nicht von der Arbeit freigestellt sei, sondern bei ihr eine anlassbezogene Arbeitsbefreiung erfolge.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 25.05.2020 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

1. Die Klage ist zulässig.

a. Der Parteiwechsel auf Klägerseite ist zulässig.

Der Parteiwechsel steht der Klageänderung gleich. Er ist zulässig, wenn der Prozessgegner zustimmt oder das Gericht den Wechsel für sachdienlich zulässt (§ 263 ZPO analog; BGH, NJW 1976, 239; BGH, NJW-RR 2010, 1726, Rn. 10 m.w.N.). Der Wechsel kann dadurch erfolgen, dass die eintrittswillige Klägerin in der mündlichen Verhandlung auftritt und dort ihren Antrag stellt (BGH, NJW-RR 2004, 640; Foerste, in: Musielak / Voit, ZPO, 17. Aufl. 2020, § 263, Rn. 20).

Vorliegend kann dahinstehen, ob eine Zustimmung der Beklagten durch rügelose Einlassung auf den Parteiwechsel analog § 267 ZPO vorliegt, da der Parteiwechsel als sachdienlich zugelassen wird. Der Übergang des Prozessrechtsverhältnisses vom Vorstand der Klägerin auf die Klägerin selbst ist objektiv prozesswirtschaftlich, weil er den Streitstoff des anhängigen Verfahrens ausräumt und einem andernfalls zu gewärtigenden Rechtsstreit vorbeugt.

Durch den zulässigen Parteiwechsel auf Klägerseite ist der alte Kläger, der Vorstand der (neuen) Klägerin aus dem Prozess ausgeschieden (BGH, NJW 2003, 2172; Foerste, in: Musielak / Voit, a.a.O., § 263, Rn. 22).

- b. Die Klägerin ist auch klagefugt. Sie begehrt die Feststellung einer Verletzung von § 18 Abs. 1 MAVO hinsichtlich eines ihrer Mitglieder, Frau H., aus eigenem Recht. Es erscheint nicht von vornherein aussichtslos, das streitbefangene Recht auf die kollektivrechtliche Schutzbestimmung des § 18 Abs. 1 MAVO zu stützen. Ob das von der Klägerin verfolgte Recht tatsächlich besteht, ist eine Frage der Begründetheit.
- c. Die Klägerin hat gemäß § 256 Abs. 1 ZPO ein rechtliches Interesse an der von ihr begehrten Feststellung.

2. Die Klage ist auch begründet.

Die Beklagte hat die Rechte der Klägerin aus § 18 Abs. 1 MAVO verletzt, indem sie das Vorstandsmitglied der Klägerin, Frau H., abweichend von dem als Anlage 6 vorgelegten Soll-Dienstplan für April 2020 einseitig, d. h. ohne Zustimmung der Betroffenen mit dem als Anlage 8 vorgelegten Soll-Dienstplan für April 2020 so einplante, dass diese die Vorstandssitzung der Klägerin am 30.04.2020 nicht wahrnehmen konnte.

- a. Nach § 18 Abs. 1 MAVO dürfen die Mitglieder der MAV in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.
 - aa. Die Vorschrift des § 18 Abs. 1 MAVO gibt der Klägerin ein eigenes Recht.

Eine Rechtsfolge ist in § 18 Abs. 1 MAVO nicht ausdrücklich geregelt. Es ist aber anerkannt, dass der MAV bei einer Störung oder Behinderung ihrer Arbeit durch den Dienstgeber ein Unterlassungsanspruch und ein Anspruch auf Feststellung einer Verletzung von § 18 Abs. 1 MAVO zusteht. Ein solcher Anspruch folgt aus dem Zweck der Vorschrift, die Erfüllung

von MAV-Aufgaben zu sichern. Aus § 18 Abs. 1 MAVO können Handlungs-, Duldungs- und Unterlassungsansprüche der MAV und ihrer Mitglieder folgen.

Die Vorschrift des § 18 Abs. 1 MAVO, die an § 78 Satz 1 BetrVG angelehnt ist, bezweckt einen Schutz der Tätigkeit der Mitarbeitervertretungen und ihrer Mitglieder (vgl. BAG, Urteil vom 04.12.2013 – 7 ABR 7/12, NZA 2014, 803, juris Rn. 34 m.w.N.). Die MAV ist als Gremium geschützt (vgl. BAG, a.a.O., juris Rn. 34; Jousen, in: Freiburger Kommentar MAVO, § 18, Rn. 8; Weber, in: Eichstätter Kommentar MAVO, 2. Aufl. 2018, § 18, Rn. 25).

- bb. Die Klägerin als DiAG-MAV fällt auch in den personellen Schutzbereich von § 18 Abs. 1 MAVO.

Bei § 18 Abs. 1 MAVO handelt es sich um eine allgemeine Schutznorm, die eine möglichst wirkungsvolle MAV-Tätigkeit sicherstellen und die Furcht vor Nachteilen in jeder Hinsicht vermeiden soll (vgl. Fuhrmann, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 18, Rn. 2; Jousen, in: Freiburger Kommentar, a.a.O., § 18, Rn. 2). Durch ihn sind – wie bereits dargelegt – nicht nur die einzelnen MAV-Mitglieder geschützt, sondern auch das Gremium als Ganzes, die MAV. Damit wird auch die DiAG-MAV, der gesetzliche Zusammenschluss der Mitarbeitervertretungen in der Diözese (Fuhrmann, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, a.a.O., § 25, Rn. 7, 38), die vor allem Beraterin und Ansprechpartnerin der Mitarbeitervertretungen ist (vgl. § 25 MAVO; Fuhrmann, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, a.a.O., § 25, Rn. 16; Richartz, Eichstätter Kommentar, a.a.O., § 25, Rn. 15), vom Schutz des § 18 Abs. 1 MAVO erfasst.

- b. Die Beklagte hat die Rechte der Klägerin aus § 18 Abs. 1 MAVO verletzt, indem sie das (Vorstands-)Mitglied der Klägerin, Frau H., in der Ausübung ihres Amtes am 30.04.2020 behindert hat.

- aa. Der Begriff der Behinderung in § 18 Abs. 1 MAVO ist umfassend zu verstehen. Er erfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der MAV-Arbeit. Ein Verschulden oder eine Behinderungsabsicht des Störers ist nicht erforderlich (vgl. BAG, Urteil vom 04.12.2013 – 7 ABR 7/12, NZA 2014, 803, juris Rn. 36; Jousen, in: Freiburger Kommentar, a.a.O., § 18, Rn. 13 f.; Thiel, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, a.a.O., § 18, Rn. 2, 4; Weber, in: Eichstätter Kommentar, a.a.O., § 18, Rn. 9, jeweils m.w.N.).
- bb. Nach diesen Maßstäben hat die Beklagte gegen das Behinderungsverbot des § 18 Abs. 1 MAVO verstoßen, indem sie Frau H., das Vorstandsmitglied der Klägerin, abweichend von dem als Anlage 6 vorgelegten Soll-Dienstplan für April 2020 einseitig durch die Beklagte mit dem als Anlage 8 vorgelegten Soll-Dienstplan für April 2020 so eingeplant hat, dass diese die Vorstandssitzung der Klägerin am 30.04.2020 nicht wahrnehmen konnte. Während für Frau H. für den 30.04.2020 im als Anlage 6 vorgelegten Soll-Dienstplan MAV-Tätigkeit vorgesehen war, ist in dem als Anlage 8 vorgelegten Soll-Dienstplan für diesen Tag keine MAV-Tätigkeit vorgesehen. Diese Dienstplanänderung der Beklagten ist nach dem maßgebenden objektiven Empfängerhorizont so zu verstehen, dass die Beklagte Frau H. keine Arbeitsbefreiung (mehr) für die von ihr für diesen Tag angemeldete (DiAG-)MAV-Tätigkeit gewährt. Ein rechtfertigender Grund ist hierfür weder dargetan noch ersichtlich. In diesem ungerechtfertigten Verhalten der Beklagten liegt eine Verletzung des Behinderungsverbots des § 18 Abs. 1 MAVO. Daran würde sich auch nichts ändern, wenn – wie von der Beklagten vorgetragen – die Zustimmung der zuständigen MAV zu diesem (geänderten) Soll-Dienstplan gem. § 33 Abs. 3 S. 4 MAVO i.V.m. § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO durch Fristablauf als erteilt gelten würde, da die MAV über die Rechte der Klägerin nach § 18 Abs. 1 MAVO nicht disponieren, also auch nicht verzichten kann. Durch ein Verhalten der MAV, gleich ob durch aktives Tun oder durch Unterlassen, können Rechte der Klägerin, einer DiAG-MAV, nicht beschnitten werden.

II.

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i.V.m. § 17 Abs. 1 MAVO.
2. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO). Es handelt sich um eine Entscheidung eines konkreten Einzelfalls unter Beachtung der von der kirchenarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zu § 18 MAVO entwickelten Grundsätze.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Dr. Schendzielorz

Stellvertretender
Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Kurzenberger

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Dr. Kleine

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht