

## Leitsätze zum Urteil Az.: A 04/2021 des kirchlichen Arbeitsgerichts

1.

Die Mitarbeitervertretung als solche ist bereits nicht aktivlegitimiert bei der Rechtsfrage, ob ein einzelnes Mitglied der Mitarbeitervertretung eine „Benachteiligung“ erfahren hat.

2.

Der Begriff „Benachteiligung“ im Sinne des § 18 Abs. 1 MAVO erfasst jede objektive Schlechterstellung als Mitglied der Mitarbeitervertretung oder anderer vergleichbarer Gremien im Sinne der MAVO im Verhältnis zu anderen vergleichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtung.

3.

Kein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO sind abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen. Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen, was den staatlichen Gerichten – und auch den kirchlichen Arbeitsgerichten – verwehrt ist. Damit ist die Feststellung der „Benachteiligung“ eines Mitarbeitervertreters kein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 I ZPO.



**KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT ESSEN**

**URTEIL**

**Az.: A 04/2021**

**verkündet am 25.02.2022**

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

1. der Mitarbeitervertretung [REDACTED]  
[REDACTED]

- Klägerin zu 1) -

2. dem Mitarbeitervertreter der Mitarbeitervertretung [REDACTED]  
[REDACTED]

Kläger zu 2) -

Prozessbevollmächtigter: [REDACTED]

gegen

den [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte: [REDACTED]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht Essen auf die mündliche Verhandlung vom 21.09.2021 durch den Vorsitzenden Richter des Kirchlichen Arbeitsgerichts Dr. Gloria FamOT und die beisitzenden Richterinnen am Kirchlichen Arbeitsgericht, Ortmann und Krisp

**für Recht erkannt:**

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen.**

**Tatbestand:**

Kläger sind die Mitarbeitervertretung [REDACTED] und der Mitarbeitervertreter [REDACTED]. Die Klage richtet sich gegen den [REDACTED].

Ziel des Verfahrens ist die Feststellung, dass der Beklagte den Mitarbeitervertreter [REDACTED] durch die Abmahnung vom 02.10.2020 aufgrund seiner MAV-Tätigkeit benachteiligt hat.

Außerdem möchte die klagende Partei erreichen, dass der Beklagte verurteilt wird, es zu unterlassen, die Mitarbeitervertreter aufgrund ihrer MAV-Tätigkeit zu benachteiligen, indem Abmahnungen gegenüber Mitarbeitervertretern ausgesprochen werden, weil die Mitarbeitervertreter eine Vorbildfunktion hätten.

Außerdem soll dem Beklagten für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsverpflichtung ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,00 € angedroht werden.

Zur Begründung wird vorgetragen, dass der Beklagte eine Rettungswache in [REDACTED] betreibe. Die dort tätigen Mitarbeiter hätten eine Mitarbeitervertretung nach der MAVO gewählt. Auf die Arbeitsverhältnisse fänden die Vorgaben der Richtlinien für Arbeitsverträge in Einrichtung des Deutschen Caritasverbandes in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Mit Schreiben vom 02.10.2020 habe der Beklagte durch seinen Bezirksgeschäftsführer [REDACTED]

■■■■ sowie die stellvertretende Leitung Personal ■■■■ ein angebliches Fehlverhalten des Klägers zu 2) am 14.04.2020 abgemahnt. So Kläger zu 2) soll sich eines Fehlverhaltens bei einem Patiententransport schuldig gemacht haben.

In der Abmahnung, die der Klageschrift beigelegt ist, wird geltend gemacht, dass der Kläger zu 2) sich am 14.04.2020 als Transportführer des 21. KTW auf einem Verlegungstransport nach ■■■■ befunden habe. In der Abmahnung wird darauf hingewiesen, dass die Feuerwehr ■■■■ nach der Transportfahrt eine Beschwerde des Ehemanns der Patientin erhalten habe, die bei der Fahrt transportiert worden sei. Diese habe die Aufteilung der KTW-Besatzung während des Transports bemängelt. Insbesondere hat er geltend gemacht, dass eine Patientenbetreuung während der Fahrt durch den Transportführer im Patientenraum nicht gewährleistet gewesen sei, da der Kläger zu 2) während der Fahrt nicht wie vorgeschrieben bei der Patientin gesessen, sondern vorne auf dem Beifahrersitz Platz genommen habe.

Im Rahmen der Anhörung habe der Kläger zu 2) geltend gemacht, er habe sich bei allen qualifizierten Krankentransportfahrten – damit auch während der Fahrt am 14.04.2020 – im Patientenraum zur Patientenbetreuung befunden.

Im Rahmen einer Anhörung, die am 04.09.2020 stattgefunden haben, habe die Kollegin ■■■■ des Klägers zu 2) angegeben, dass grundsätzlich zwischen liegenden und sitzenden Patienten unterschieden werde. Während liegend transportierte Patienten ihrer Erfahrung nach zu keinem Zeitpunkt im Patientenraum alleine gelassen worden seien, räumte sie diese Möglichkeit bei sitzend transportierten Patienten in äußerst seltenen Fällen jedoch ein. Im vorliegenden Falle ergibt sich aus der als Anlage K 1 beigelegten Abmahnung vom 02.10.2020, dass der Kläger zu 2) im Rahmen der Anhörung am 14.04.2020 eingeräumt hat, dass die Möglichkeit einer nicht ordnungsgemäßen Begleitung im Patientenraum bei sitzenden Patienten bei maximal 5 % der durchgeführten Transporte stattgefunden habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten in tatsächlicher Hinsicht wird auf die als Anlage K 1 der Klageschrift beigelegte Abmahnung Bezug genommen.

Zu erwähnen ist noch, dass dem Kläger zu 2) angedroht wurde, wenn er noch einmal in dieser oder gleichwertiger Weise gegen seine Verpflichtungen aus dem Dienstvertrag verstieße, er mit weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis zur Kündigung des Arbeitsvertrages rech-

nen müsse.

Der Kläger zu 2) in der Folge gegen die Abmahnung gewehrt. Mit Schreiben der Rechtsanwältin [REDACTED] vom 26.11.2020 wird für den Beklagten geltend gemacht:

*„Mein Mandant hat an der Abmahnung festhalten, auch weil Ihr Mandant in der MAV ist und eine entsprechende Vorbildfunktion hat.“*

In der rechtlichen Würdigung macht die Klägerseite darauf aufmerksam, dass die MAVO jedwede Behinderung der Mitarbeitervertretungstätigkeit sowie eine Benachteiligung der Mitglieder der MAV wegen ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertreter untersage. Zwar unterliege auch ein Mitglied der Mitarbeitervertretung im vollen Umfang seinen arbeitsvertraglichen Pflichten, so dass arbeitsrechtliche Schritte, insbesondere Ermahnungen oder Abmahnungen nach den allgemeinen Regeln grundsätzlich möglich seien. Es dürfe jedoch keine rechtmäßige Mitarbeitervertretungstätigkeit sanktioniert werden. Entscheidend für die Beurteilung, ob eine ungerechtfertigte Benachteiligung vorliege, sei die Frage, ob die Amtsträgerin oder der Amtsträger hypothetisch ohne das Amt in der konkreten Situation besser oder schlechter gestellt wäre. Insgesamt habe die Beklagte an den Kläger zu 2) einen höheren Verhaltensmaßstab angelegt, als an sonst vergleichbare Mitarbeiter, weil dieser Mitarbeitervertreter sei und ihm somit eine Vorbildfunktion zukomme.

Die Kläger beantragen zu erkennen:

- 1. Es wird festgestellt, dass der Beklagte den Mitarbeitervertreter [REDACTED] durch die Abmahnung vom 02.10.2020 aufgrund seiner MAV-Tätigkeit benachteiligt hat.**
- 2. Der Beklagte wird verurteilt, es zu unterlassen, die Mitarbeitervertreter aufgrund ihrer MAV-Tätigkeit zu benachteiligen, indem er Abmahnungen gegenüber Mitarbeitervertretern ausspricht, weil die Mitarbeitervertreter eine Vorbildfunktion haben.**

3. **Dem Beklagten wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsverpflichtung gemäß Ziffer 2. Ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,00 € angedroht.**
4. **Es wird festgestellt, dass der Beklagte zur Tragung der Rechtsanwaltskosten verpflichtet ist, die den Klägern durch die Einschaltung des Rechtsanwalts [REDACTED] als sachkundige Person im Sinne des § 17 MAVO entstanden sind und durch das vorliegende Verfahren entstehen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Der Beklagte tritt der Klage entgegen und macht geltend, dass die Klage rechtsmissbräuchlich sei. Das ergäbe sich daraus, dass der Kläger zu 2) das mit der Abmahnung vorgeworfene Fehlverhalten begangen habe. Demzufolge treffe es nicht zu, dass der Kläger zu 2) die inhaltlich zutreffende Abmahnung nur erhalten habe, da er Mitglied der MAV sei, was nicht der Fall sei. Er habe die Abmahnung erhalten, weil er sich – unstreitig – pflichtwidrig verhalten habe. Mit der Abmahnung sei auch nicht seine Tätigkeit als MAV-Mitglied sanktioniert worden, sondern sein pflichtwidriges Verhalten in Ausübung seiner Tätigkeit im Rettungsdienst.

### **Entscheidungsgründe:**

1. Zulässigkeit der Klage zu den kirchlichen Arbeitsgerichten

a) Das kirchliche Arbeitsgericht für das Bistum Essen ist nach § 2 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit Dekret Nr. 132 vom 25.10.2007 des Bischofs von Essen zuständig für Streitigkeiten aus

dem Recht der MAVO und der dies ergänzenden Ordnungen einschließlich Verfahren vor der Einigungsstelle. Die Parteien streiten vorliegend um die Anwendbarkeit und Reichweite von §§ 33 und 35 MAVO. Die Zuständigkeit des angerufenen kirchlichen Arbeitsgerichts Essen ist damit zu bejahen.

b) Die von Amts wegen weiter zu prüfenden Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Antragstellung im vorliegenden Falle sind ebenfalls augenscheinlich erfüllt.

## 2. Begründetheit der Klage

Die Klage ist bereits unzulässig.

a) Zum Klageantrag zu 1:

Nach § 18 Abs. 1 MAVO dürfen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

Der Begriff der „Behinderung“ in dieser Vorschrift ist umfassend auszulegen. Es wird jede unzulässige und pflichtwidrige Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung erfasst, jede Erschwerung und Störung. Die Behinderung kann sowohl in einem positiven Tun, als auch in einem Unterlassen liegen, wenn eine Rechtspflicht zum Handeln besteht. Bei der Frage, ob eine rechtswidrige Behinderung vorliegt, kommt es auf den Einzelfall und auf die Zielrichtung des Handelns an. Der Begriff „Benachteiligung“ erfasst jede objektive Schlechterstellung als Mitglied der MAV oder anderer vergleichbarer Gremien im Sinne der MAVO im Verhältnis zu anderen vergleichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung.

Im vorliegenden Falle ergibt sich aus der als Anlage K 1 beigefügten Abmahnung vom 02.10.2020, dass der Kläger zu 2) im Rahmen der Anhörung am 14.04.2020 eingeräumt hat, dass die Möglichkeit einer nicht ordnungsgemäßen Begleitung im Patientenraum bei sitzenden Patienten bei maximal 5 % der durchgeführten Transporte stattgefunden habe. Aus der Abmahnung ergibt sich auch, dass der Kläger zu 2) die vorgeworfene Vernachlässigung der Sorgfaltspflicht bestätigt hat und dem Vorschlag einer Entschuldigung bei der Patientin und ihrem

Ehemann zugestimmt hat. Außerdem bot er an, für ein persönliches Gespräch mit dem Beschwerdeführer zur Verfügung zu stehen.

Die Abmahnung nimmt in keiner Weise Bezug auf die Position des Klägers zu 2) als Mitglied der Mitarbeitervertretung. Dies geschieht vielmehr erst nach der Abmahnung durch das Schreiben der Prozessbevollmächtigten des Beklagten vom 26.11.2020 (Anlage K 3). Damit ist der Klageantrag zu 1) unbegründet.

Er ist aber auch unzulässig: nach dem auch im kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren anwendbaren § 256 Abs.1 ZPO kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden alsbaldigen richterlichen Feststellung hat (vgl. z.B. BAG 24.04.2007 – 1 ABR 27/06 Rn. 15). Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs.1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder Sache (BAG 7 ABR 7/12 Rn. 18). Dabei sind einzelne Rechte und Pflichten ebenso Rechtsverhältnis wie die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses. Kein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen. Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen, was den staatlichen Gerichten – und auch den kirchlichen Arbeitsgerichten – verwehrt ist (BAG a.a.O.). Aus diesem Grund ist die Klage hinsichtlich des Klägers zu 2) abzuweisen.

Im Übrigen ist schon nicht ersichtlich, warum die Klägerin zu 1) hinsichtlich des Klageantrags zu 1) überhaupt aktivlegitimiert wäre.

b) Zum Klageantrag zu 2):

aa) Die Klage ist für die Klägerin zu 1) bereits unzulässig, weil aus den oben wiedergegebenen Gründen schon kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis besteht.

bb) Was den Kläger zu 2) angeht, gilt das Gleiche; im Übrigen ist in keiner Weise ersichtlich, wieso der Kläger zu 2) klagebefugt sein soll.

### 3. Zulassung der Revision

Die Revision war nicht zuzulassen. Die Entscheidung beruht auf den Umständen des Einzelfalles und hat keine grundsätzliche Bedeutung.

#### **Rechtsmittelbelehrung:**

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist schriftlich beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstr. 161, 53113 Bonn binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Beschwerdefrist beim Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Essen, Zwölfling 16, 45127 Essen schriftlich eingelegt wird.

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 erstinstanzliche Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Dr. Gloria FamOT

Ortmann

Krisp