

Dr. Joachim Eder, Neuburg

# Pflichtverletzungen von MAV-Mitgliedern

Verletzt ein Mitarbeiter seine arbeitsvertraglichen Pflichten, begeht er eine Vertragspflichtverletzung. Das gilt unabhängig davon, ob er zugleich Mitglied der MAV ist. Doch muss man bei Pflichtverletzungen von MAV-Mitgliedern danach unterscheiden, ob es sich um eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung handelt oder um eine Pflichtverletzung, die im Rahmen der MAV-Tätigkeit erfolgt. Denn eine entsprechende Bewertung zieht jeweils unterschiedliche Folgen nach sich. Viele MAV-Mitglieder sind oft der Meinung, dass eigene Pflichtverletzungen generell der MAV-Tätigkeit zuzuordnen sind. Das stimmt in dieser Pauschalität jedoch nicht.

## I. Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Zunächst sind die Pflichten zu beleuchten, die sich für alle Mitarbeitenden aus dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis ergeben.

### 1. Haupt- und Nebenpflichten

Jede/n Beschäftigte/n treffen Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Die wichtigste Hauptpflicht ist die Pflicht zur Arbeitsleistung als Gegenstück zur Vergütungspflicht des Dienstgebers und bezieht sich auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit. Die Beachtung der beispielsweise in der Grundordnung oder Loyalitätsrichtlinie genannten Loyalitätspflichten wiederum sind arbeitsvertragliche Nebenpflichten. Solche Nebenpflichten ergeben sich vor allem nach § 241 Abs. 2 BGB. Danach müssen beide Vertragsparteien auf die Interessen und Rechte des jeweiligen Vertragspartners des Arbeitsvertrags Rücksicht nehmen.

### 2. Verschwiegenheitspflicht

Unter die Nebenpflichten fällt explizit die Verschwiegenheitspflicht, die sich in den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen auch ausdrücklich findet, beispielhaft in § 3 Abs. 1 ABD oder § 5 Abs. 1 AT AVR-Caritas sowie § 3 Abs. 1 AVR-DD. Sie findet sich gleichlautend aber auch in zahlreichen anderen kollektiven Regelungen. Die Schweigepflicht hat den Charakter eines Schutzzwecks, der sich auf alle betrieblichen Belange bezieht, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bekannt werden. Sie beinhaltet auch eine hohe Loyalitätsanforderung an die Beschäftigten, die auch bestehen bleibt, wenn Unregelmäßigkeiten im Betrieb bekannt werden.

#### a) Grenzen

Mit der Whistleblower-Richtlinie der Europäischen Union (EU), die am 16. Dezember 2019 in Kraft trat<sup>1)</sup> und deren Umsetzung in Deutschland noch aussteht, sollen zuverlässig funktionierende Meldekanäle eingerichtet werden. Da gegen die Bundesrepublik ein

<sup>1)</sup> Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. L 305, 22.5.2019, 17.

Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet wurde, hat das Bundeskabinett zumindest den Regierungsentwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes verabschiedet. Mit der Verabschiedung dieses Gesetzes kommt eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines Hinweisgeberverfahrens (sogenannte „interne Meldestelle“):

- für Beschäftigungsgeber mit mehr als 250 Mitarbeitern sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes,
- für Beschäftigungsgeber mit mehr als 50 Mitarbeitern (und bis 249 Mitarbeitern) ab dem 17. Dezember 2023.

Die zuvor angesprochene arbeitsvertragliche Schweigepflicht ist damit aber nicht hinfällig, sondern es wird lediglich sichergestellt, dass ein geordnetes Meldesystem bei Vorliegen bestimmter Sachverhalte geschaffen wird.

#### b) Konsequenzen bei Verletzung der Verschwiegenheitspflicht

Bei einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung – so auch bei der Verletzung der Schweigepflicht – können in Konsequenz neben möglichen Schadenersatzansprüchen alle arbeitsrechtlichen Sanktionen eingesetzt werden: von einer Rüge über eine Abmahnung bis hin zur Kündigung.

## II. Pflichten aus der MAV-Tätigkeit

Für das MAV-Mitglied ergeben sich aber ebenfalls weiterführende Pflichten aus der Tätigkeit für die MAV selbst.

### 1. In der MAVO

Hier ist zu klären, welche Konsequenzen sich aus der Verletzung solcher Pflichten aus der MAV-Tätigkeit ergeben können. Es wird nicht zwischen Haupt- und Nebenpflichten eines MAV-Mitglieds unterschieden. Pflichten ergeben sich aus § 14 MAVO und § 24 MVG-EKD – zum Beispiel aus § 14 Abs. 4 MAVO und § 24 Abs. 4 MVG-EKD zur Wahrung des Charakters der Nichtöffentlichkeit der MAV-Sitzung. Es besteht zudem etwa die Pflicht der MAV gemäß § 15 Abs. 2 MAVO oder § 19 Abs. 2 MVG-EKD, nur Tätigkeiten auszuüben, die durch die MAVO bzw. das MVG-EKD abgedeckt sind, sich kirchengesetzlich oder aufgrund

eines MAV-Beschlusses ergeben und die in einem entsprechend überschaubaren Rahmen ausgeübt werden. Auch aus § 15 Abs. 4 MAVO bzw. § 19 Abs. 2 MVG-EKD können ebenfalls Verpflichtungen abgeleitet werden. Pflichten können sich auch aus der Zusammenschau verschiedener Regelungen des anwendbaren Rechts ergeben. Entscheidend ist im MAV-Bereich die Schweigepflicht, die auch explizit genannt wird.

## 2. Schweigepflicht

§ 20 Rahmen-MAVO und § 22 MVG-EKD normieren diese Schweigepflicht. Danach haben die Mitglieder der Mitarbeitervertretung über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur MAV bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Das gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der MAV. Die Schweigepflicht besteht nicht für solche dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht gilt ferner nicht gegenüber Mitgliedern der MAV. Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13c Nr. 4 MAVO bzw. § 17 MVG-EKD dar.

### a) Charakteristika

Die Schweigepflicht ist eng mit dem Datenschutz – somit mit der Wahrung des (allgemeinen) Persönlichkeitsrechts – verbunden.

Die Schweigepflicht hat den Charakter einer Schutznorm. Zum einen schützt sie Mitarbeiter/innen, deren persönliche Angelegenheiten im Rahmen der MAV-Tätigkeit zur Sprache kommen, in ihren Persönlichkeitsrechten. Informationen über

- Einstellungen,
- arbeitsrechtliche Regelungen,
- beabsichtigte Kündigungen und
- in der MAV behandelte Themen, die Rechte dieser Personen tangieren,

unterliegen aus datenschutzrechtlichen Gründen der Schweigepflicht. MAVO und MVG-EKD untermauern diesen Schutz mit einer kircheneigenen Rechtsnorm für den Bereich der betrieblichen Mitwirkung.

Die Schweigepflicht schützt auch die MAV-Mitglieder in ihrem Äußerungsrecht, da auch dieses nicht nach außen getragen werden darf. Sie ist Grundlage, dass innerhalb einer MAV eine offene Meinungsbildung stattfinden und ein sachgerechtes Arbeitsklima entstehen kann. Verstöße dagegen bedürfen einer Sanktionierung, da das Handeln der MAV gegenüber der Dienstgeberin oder nach außen massiv beeinträchtigt werden könnte.

Die Schweigepflicht schützt weiterhin, etwa wenn im Rahmen der MAV-Mitwirkungsrechte Angelegenheiten zur Sprache kommen, auch die Dienstgeberin davor, dass diese nicht nach außen getragen werden. Es geht um den Schutz dienstlicher Geheim-

nisse, aber auch um die Vermeidung der Störung des Betriebsfriedens.

Die Schweigepflicht bezieht sich damit grundsätzlich auf alle dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die aufgrund der MAV-Tätigkeit bekannt werden, und geht über die Zeit der eigenen MAV-Tätigkeit hinaus. Sie ist damit sehr weitgehend. Die MAVO und auch das MVG-EKD kennen keine eigene Norm, die zusätzlich eine Geheimhaltungspflicht für einzelne Tatbestände fordert. Insoweit erstreckt sich das Schweigegebot auf alle nicht der Öffentlichkeit zugänglichen Informationen und ist weit zu interpretieren. Die Geheimhaltungspflicht besteht umfassend.

Unter dienstliche Angelegenheiten fallen auch Informationen, die außerhalb von MAV-Sitzungen bekannt geworden sind, soweit dies aufgrund der Zugehörigkeit zur MAV erfolgt ist. Aussagen müssen nicht zwingend nur in einer MAV-Sitzung angesprochen worden sein. Sofern für diese Angelegenheiten Verschwiegenheit erforderlich ist, gilt die Schweigepflicht. Damit sind auch Protokollauszüge etc. betroffen – auch Kenntnisse, die sich aus der Sichtung von Unterlagen ergeben.

### b) Ausnahmen von der Schweigepflicht

Für den Umfang der Schweigepflicht gelten objektive Maßstäbe. Ob ein konkreter Verstoß aufgrund seiner Schwere zu Sanktionen führt, ist in einem Abwägungsprozess im konkreten Einzelfall zu klären.

Allerdings bestehen drei Ausnahmen von der Schweigepflicht:

- Nicht betroffen sind dienstliche Angelegenheiten und Tatsachen, die offenkundig sind oder
- ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
- Die Schweigepflicht gilt zum dritten nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der MAV, sie gilt allerdings gegenüber früheren MAV-Mitgliedern. Sie gilt auch nicht gegenüber einem Ersatzmitglied, sofern dieses durch einen eigenständigen MAV-Beschluss Mitglied der MAV geworden ist.

Nicht offenkundig sind insbesondere:

- Eigennamen von Betroffenen und Geldbeträge,
- die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden,
- Tatbestände, die die Dienstgeberin plant und der Öffentlichkeit nicht bekannt sind,
- Strategien und Vorgehensweisen, die von der MAV geplant sind.

Eine Verletzung der Schweigepflicht liegt auch vor, wenn MAV-Mitgliedern der Schweigepflicht unterliegende Sachverhalte, die in der MAV-Sitzung besprochen worden sind, von außen her bekannt werden und die Kenntnis auf Aussagen eines MAV-Mitglieds zurückzuführen sind.

Auch wenn die MAV keine juristische Person mit Rechtsfähigkeit ist, handelt sie mit einer „normativen Rechtspersönlichkeit“, da sie über alle Angelegenheiten, die an sie herangetragen werden, durch Beschluss über das weitere Vorgehen entscheidet. Insofern herrscht intern keine Schweigepflicht, sondern sogar eine Informationspflicht über alle MAV-relevanten Sachverhalte. Gerade diese Informationspflicht erfordert als Gegenstück die weitgehende Verschwiegenheit und legitimiert die Sanktionen, die aufgrund der Verletzung der Schweigepflicht möglich sind.

### c) Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 13 c MAVO und § 18 Abs. 1 Buchst. f MVG-EKD regeln das Erlöschen der Mitgliedschaft in der MAV. Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt demnach durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die den Verlust der Wählbarkeit oder eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der MAV festgestellt hat.

Die Verletzung der Pflicht muss sich somit aus dem MAV-Amt ergeben, nicht aus dem Arbeitsverhältnis. Eine Verletzung ausschließlich der arbeitsvertraglichen Schweigepflicht kann zur Abmahnung führen, hat also individualrechtliche Konsequenzen. Eine Verletzung der Schweigepflicht als MAV-Mitglied hat hingegen Auswirkungen auf das MAV-Amt, das ausgeübt wird. Die Verletzung muss dabei objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein, so dass das Vertrauen in eine künftige ordnungsgemäße Amtsführung zerstört und zumindest schwer erschüttert ist. Es muss ein Verschulden vorliegen; ob das Vergehen fahrlässig war oder nicht, ist unerheblich.

Entscheidend ist, ob sich das konkret angegriffene Verhalten eines MAV-Mitglieds als grobe Vernachlässigung bzw. grobe Pflichtverletzung bewertet und diese Einschätzung vom Kirchlichen Arbeitsgericht bestätigt wird. Die Verletzung der Schweigepflicht kann formal bei vier verschiedenen Fallgestaltungen vorliegen.

§ 13c Nr. 4 MAVO verlangt deshalb als Voraussetzung für das Erlöschen der Mitgliedschaft einen dieser vier Sachverhalte:

- eine grobe Vernachlässigung der Befugnisse als MAV-Mitglied,
- eine grobe Verletzung der Befugnisse als MAV-Mitglied,
- eine grobe Vernachlässigung der Pflicht als MAV-Mitglied,
- eine grobe Verletzung der Pflicht als MAV-Mitglied

und einen Beschluss der MAV, auf der die beschlussfähige MAV ein unter § 13c Nr. 4 MAVO fallendes Verhalten des Mitglieds durch Mehrheitsbeschluss festgestellt hat. Im MVG-EKD ist das in § 17 ähnlich geregelt, wobei dort der Begriff des Missbrauchs verwendet wird.

Das betroffene Mitglied der MAV darf bei diesem Tagesordnungspunkt nicht zugegen sein. Das Ersatzmitglied – sofern dieses gemäß § 13b Abs. 2 MAVO bzw. § 18 MVG-EKD von der MAV bestimmt worden ist – ist an seiner Stelle zu laden.

### d) Amtspflichtverletzung

Der Begriff „grobe Amtspflichtverletzung“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der im Streitfall vom Kirchlichen Arbeitsgericht ausgefüllt werden muss.

Denkbar sind Verstöße

- gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit,
- Verweigerung der Mitarbeit im Gremium,
- Inadäquates Verhalten,
- Vorteilsannahme,
- Begehen strafbarer Handlung,
- Verrat interner Informationen, somit eine Schweigepflichtverletzung.

### e) Vorgehen bei Schweigepflichtverletzung

Eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse oder Pflichten als MAV-Mitglied liegt auch bei einer Schweigepflichtverletzung vor. Entscheidend ist die Schwere.

Die Bestimmungen in § 13c MAVO und § 17 MVG-EKD verdeutlichen, welche Sachverhalte die Schweigepflicht tangieren können. Sie zeigen aber auch, dass es Sachverhalte gibt, die zwar eine Verletzung der Schweigepflicht darstellen, aber nicht in einer Gewichtung („grob“) vorliegen, so dass dieser Sachverhalt nicht zum Erlöschen der Mitgliedschaft führt.

Die MAV muss zum einen durch Beschluss feststellen, dass der Sachverhalt nach Auffassung der MAV eine Verletzung der Schweigepflicht darstellt. Diese Verletzung muss aber zum zweiten auch in einer Weise vorliegen, dass der Tatbestand des § 13c MAVO bzw. § 17 MVG-EKD erfüllt ist. Gegen diese Feststellung kann der/die Betroffene gemäß § 8 Abs. 2 Buchst. e KAGO i.V.m. § 44 KAGO und § 13c Nr. 4 MAVO bzw. § 60 Abs. 1 und § 17 MVG-EKD vorgehen. Das kirchliche Arbeitsgericht entscheidet endgültig.

Die Feststellung, dass ein MAV-Mitglied mit seinem Verhalten die Schweigepflicht verletzt hat, unterliegt gemäß § 44 KAGO einer Frist von vier Wochen für eine Klage auf Feststellung des Verlusts der Mitgliedschaft in der MAV oder auf Amtsenthebung eines einzelnen Mitglieds der MAV. Im evangelischen Bereich gilt hier nach § 61 Abs. 1 MVG-EKD eine Frist von zwei Monaten nach Erörterung.

Die Frist beginnt ab dem Tag, an dem der Kläger vom Sachverhalt Kenntnis erlangt hat. Kläger ist die MAV – insoweit muss die MAV davon erfahren haben. Ab diesem Zeitpunkt beginnt die Frist zu laufen. Die Frist darf aber von den Vorsitzenden nicht mutwillig verlängert werden, beispielsweise dass die MAV erst spät benachrichtigt wird, um den Fristbeginn hinauszuzögern. Mindestens die Hälfte der Mitglieder

der MAV sind für die Einreichung der Klage erforderlich. Dabei darf das betroffene Mitglied über diesen Punkt nicht abstimmen; für dieses Mitglied ist das Ersatzmitglied zu laden.

### III. Überschneidungen

Sofern bei einem vom Dienstgeber angegriffenen Fehlverhalten eines MAV-Mitglieds Unklarheiten bestehen, auf welcher Ebene dieses Fehlverhalten gerichtlich überprüft werden kann, kann der Kläger die Wahl treffen, welchen Gerichtsweg er einschlägt. Dieses entscheidet aber gegebenenfalls, ob es überhaupt zuständig ist. In einem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) Bayern<sup>1)</sup> hatte eine

---

<sup>1)</sup> KAG Bayern, 21.4.2015 – 1 MV 01/15, ZMV 2015, 342.

MAV-Vorsitzende kurzfristig eine erforderliche MAV-Sitzung in der Pause angesetzt und deshalb nicht an einer für diese Pause einberufenen Klassenkonferenz – in der sie tätig war – teilgenommen. Sie hatte sich dort durch eine dritte Person entschuldigen lassen. Für dieses Vorgehen hatte sie eine Abmahnung bekommen. Das KAG hatte seine Nichtzuständigkeit erklärt, da es sich um einen arbeitsvertraglichen Verstoß gehandelt habe. Es hob ausschließlich auf den Einleitungssatz des behaupteten Verstoßes gegen die arbeitsvertragliche Verpflichtung ab, in dem das Fernbleiben und die Nichteinhaltung des Dienstwegs beanstandet worden war.

Insoweit ist für MAV-Mitglieder, die bei Pflichtverletzungen im Überschneidungsbereich eine Abmahnung erhalten, zu klären, ob die mitarbeitervertretungsrechtliche Stellung betroffen ist oder nicht.