

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

2 Ta 132/15

4 BV 9/14

(Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg -)

Datum: 10.11.2015

Rechtsvorschriften:

§§ 2a Abs. 1 Nr. 1 und 3a, 48 Abs. 1, 78, 80 Abs. 3 ArbGG, 96 SGB IX, 17a Abs. 4 GVG

Leitsatz:

Jedenfalls über einen Antrag der Schwerbehindertenvertretung auf Entfernung einer der Vertrauensperson erteilten Abmahnung wegen Behinderung der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung ist im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden. Ein entsprechender Antrag der Vertrauensperson war nicht gestellt.

Beschluss:

1. Die sofortige Beschwerde der Beteiligten zu 2. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg, Kammer Coburg vom 13.08.2015, Aktenzeichen 4 BV 9/14 wird zurückgewiesen.
2. Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 1.666,00 € festgesetzt.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten im Beschwerdeverfahren darüber, ob der Rechtsstreit über die Berechtigung einer gegenüber der zu 3 beteiligten Vertrauensperson der Schwerbehinderten (im Folgenden: Vertrauensperson) durch die Beteiligte zu 2. (im Folgenden: Ar-

beitgeberin) ausgesprochenen Abmahnung im Beschlussverfahren oder im Urteilsverfahren auszutragen ist.

Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1. ist die Schwerbehindertenvertretung (im Folgenden: Schwerbehindertenvertretung) bei der Arbeitgeberin in deren Betrieb in C.... Die Vertrauensperson ist Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin und gleichzeitig Mitglied des in C... bestehenden Betriebsrates.

Mit Schreiben vom 25.07.2014 erhielt die Vertrauensperson eine „Abmahnung“, in der es auszugsweise heißt:

„Am Donnerstag, den 03.07.2014, wurden Sie von Herrn D... zu einem Fehlzeiten-gespräch ...betreffend die Mitarbeiterin ... eingeladen.

... Sie sagten den Termin mit der Begründung ab, dass sie nicht richtig informiert worden wären.

Kurz bevor das Fehlzeitengespräch am 09.07.2014 stattfinden sollte, meldeten Sie sich telefonisch bei Herrn D... und drohten ihm, die Polizei zu rufen, da er sie in Ihrem Amt als Schwerbehindertenvertretung behindern würde.

...

Gegen 14:03 Uhr betraten Sie mit der Mitarbeiterin ... das Besprechungszimmer und gingen Herrn D... lautstark schreiend in aggressivem Ton an. Sie schrien, dass Sie das Fehlzeitengespräch abgesagt hätten und das Gespräch nicht hätte stattfinden dürfen.

Sie haben dadurch folgende Pflichtverletzungen begangen:

- Sie haben Herrn D... falsch beschuldigt, Ihr Amt als Schwerbehindertenvertretung zu behindern.
- Sie haben durch Ihr Schreien mutwillig den Betriebsfrieden gestört.
- Sie haben Herrn D... widerrechtlich mit dem Einsatz der Polizei zur Klärung arbeitsrechtlicher Angelegenheiten gedroht.

Zudem verstoßen Sie mit ihrem Verhalten gegen den ... Verhaltenskodex. ...

Wir teilen Ihnen auf diesem Weg mit, dass wir mit einem solchen Verhalten keineswegs einverstanden sind. Ihr vorbeschriebenes Verhalten stellt einen Verstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Deshalb sprechen wird Ihnen eine Abmahnung aus und ...

Darüber hinaus weisen wir Sie ausdrücklich darauf hin, dass wir im Wiederholungsfall oder bei vergleichbaren Pflichtverletzungen weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses einleiten werden. ...“

Wegen des genauen Inhalts des Abmahnungsschreibens wird auf Blatt 20 f. der Akten Bezug genommen.

Mit ihrer Antragsschrift vom 06.10.2014 hat die Schwerbehindertenvertretung das vorliegende Verfahren als Beschlussverfahren mit folgenden Anträgen eingeleitet:

1. Der Beteiligten zu 2. wird aufgegeben, die gegenüber der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung, Frau J... unter dem Datum 25.07.2014 ausgehändigte Abmahnung zurückzunehmen und aus sämtlichen betrieblichen Unterlagen zu entfernen.
2. Es wird festgestellt, dass die der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung, Frau J... unter dem Datum 25.07.2014 ausgehändigte Abmahnung ohne Berechtigung erfolgt ist.

Zur Begründung ihrer Anträge hat sich die Schwerbehindertenvertretung darauf berufen, dass die ausgesprochene Abmahnung eine Behinderung der Schwerbehindertenvertretungstätigkeit darstelle, da hierdurch eine Schlechterstellung der Vertrauensperson gegenüber sonstigen Arbeitnehmern herbeigeführt worden sei und die Vertrauensperson hierdurch in ihrem Schutz im Hinblick auf das Behinderungs- und Benachteiligungsverbot gemäß § 96 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 78 Satz 2 BetrVG verletzt sei.

Die Arbeitgeberin hat mit Schriftsatz vom 05.02.2015 zur Antragsschrift Stellung genommen und u.a. gerügt, dass das Beschlussverfahren nicht die zulässige Verfahrensart sei. Es läge vielmehr eine individualrechtliche Streitigkeit vor, die im Urteilsverfahren durchzuführen sei. Die Schwerbehindertenvertretung und die Vertrauensperson sind dem entgegengetreten.

Mit Beschluss vom 13.08.2015 hat das Arbeitsgericht das eingeleitete Beschlussverfahren als zulässige Verfahrensart festgestellt und sich hierbei insbesondere auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 04.12.2013 – 7 ABR 7/12 zur Abmahnung eines

Betriebsratsmitgliedes bezogen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 13.08.2015 Bezug genommen (Bl. 141-146 d.A.).

Gegen diesen der Arbeitgeberin am 17.08.2015 zugestellten Beschluss hat diese mit Schriftsatz vom 27.08.2015, eingegangen beim Arbeitsgericht Bamberg, Kammer Coburg am selben Tage, sofortige Beschwerde eingelegt.

Die vom Arbeitsgericht zitierte Entscheidung des BAG vom 04.12.2013 – 7 ABR 7/12 - beziehe sich auf das Betriebsratsamt und nicht auf die Schwerbehindertenvertretung. Das Beschlussverfahren sei auch nicht über § 2 a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG eröffnet, da dort ausdrücklich nur Angelegenheiten aus den §§ 94, 95, 139 des SGB IX genannt seien, die Schwerbehindertenvertretung und die Vertrauensperson sich jedoch auf eine etwaige Verletzung des § 96 Abs. 2 SGB IX beriefen. Es handele sich um eine individualrechtliche Streitigkeit zwischen der Vertrauensperson und der Arbeitgeberin. § 78 BetrVG sei daher nicht über § 96 Abs. 2 SGB IX einschlägig.

Die Arbeitgeberin beantragt daher:

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 13. August 2015 – 4 BV 9/14 – wird abgeändert.

Das Urteilsverfahren ist die zulässige Verfahrensart.

Die Schwerbehindertenvertretung und die Vertrauensperson beantragen

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Schwerbehindertenvertretung habe gemäß § 96 Abs. 3 S. 1 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche Rechtsstellung wie der Betriebsrat. Daher sei das Beschlussverfahren die richtige Verfahrensart. Außerdem sei für sämtliche organschaftliche Streitigkeiten der Schwerbehindertenvertretung das Beschlussverfahren die richtige Verfahrensart.

Im von der Vertrauensperson persönlich abgefassten Schriftsatz vom 14.09.2015 sind folgende weiteren Anträge enthalten:

Die Beteiligte zu 2) hat künftig alle Behinderungen der Beteiligten zu 1) und der Beteiligten zu 3) zu unterlassen, bei Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld auferlegt bekommt, dessen Höhe das Gericht festsetzen möge.

Die Beteiligte zu 2) hat künftig bei Personalgesprächen und Abmahnungen, von denen Schwerbehinderte betroffen sind, die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten, indem sie ihr alle zum Thema gehörenden Informationen und Unterlagen rechtzeitig zukommen lässt, vor einer Entscheidung anzuhören und ihr die Entscheidung unverzüglich mitzuteilen, ansonsten bei Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld auferlegt bekommt, dessen Höhe das Gericht festsetzen möge.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde mit Beschluss vom 29.09.2015 nicht abgeholfen und das Verfahren dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten zur Frage der richtigen Verfahrensart wird auf die Schriftsätze der Arbeitgeberin vom 23.07.2015 (Bl. 135, 136 d.A.), vom 27.08.2015 (Bl. 158-161 d.A.) und vom 23.10.2015 (Bl. 205, 206 d.A.) sowie auf die Schriftsätze der Schwerbehindertenvertretung und der Vertrauensperson vom 07.07.2015 (Bl. 131, 132 d.A.), vom 23.07.2015 (Bl. 138 d.A.) vom 14.09.2015 (Bl. 174, 175 d.A.) vom 14.09.2015 (Bl. 186-188 d.A.) vom 29.10.2015 (Bl. 211-213 d.A.) und vom 06.11.2015 (Bl. 210 d.A.) verwiesen.

II.

Die zulässige sofortige Beschwerde ist unbegründet. Richtige Verfahrensart für die zur Entscheidung gestellten Anträge ist entsprechend § 2 a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren.

1. Die sofortige Beschwerde ist zulässig. Sie ist nach §§ 80 Abs. 3, 48 Abs. 1 ArbGG, 17 a Abs. 4 S. 3 GVG statthaft und form- und fristgerecht innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Beschlusses des Arbeitsgerichts eingereicht worden (§§ 80 Abs. 3, 48 Abs. 1 ArbGG, 17 a Abs. 4 S. 3 GVG, 78 Abs. 1 ArbGG, 567, 569 ZPO).

2. Das Arbeitsgericht hat zutreffend hinsichtlich der von der Schwerbehindertenvertretung gestellten Anträge das Beschlussverfahren als richtige Verfahrensart bestimmt. Das Beschwerdegericht verweist insofern auf die zutreffenden Ausführungen im Beschluss des Arbeitsgerichts vom 13.08.2015 und macht sich dessen Ausführungen zu Eigen. Im Hinblick auf die Schriftsätze der Beteiligten im Beschwerdeverfahren sind lediglich noch folgende Ausführungen veranlasst:
- a) Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung dafür, in welcher Verfahrensart Streitigkeiten zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeber über eine dem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung erteilte Abmahnung zu entscheiden ist, ist nicht vorhanden. Die durch das Arbeitsrechtsbeschleunigungsgesetz vom 30.03.2000 (BGBl. I 2000, 333) eingeführte Regelung hat die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen im Beschlussverfahren nur auf die §§ 94, 95 SGB IX geregelten Tatbestände bezogen, nicht aber auf Regelungssachverhalte, die in § 96 SGB IX festgehalten sind, wie etwa das Benachteiligungsverbot für Vertrauenspersonen in § 96 Abs. 2 SGB IX.
 - b) Darüber hinaus ist jedoch anerkannt, dass auch solche Rechtsstreitigkeiten zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu verfolgen sind, die die Aufgaben und Befugnisse der Schwerbehindertenvertretung als solche zum Gegenstand haben, auch insoweit als sie die persönlichen Befugnisse und Pflichten der Vertrauenspersonen betrifft, wenn sie ihre Grundlage auch im Amt als Vertrauensperson der Schwerbehinderten haben (Schwab/Weth/Walker, ArbGG, 4. Aufl., § 2a ArbGG, Rn 99). Deshalb sind Streitigkeiten um die Freistellung eines Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung nach § 96 Abs. 4 SGB IX ebenso im Beschlussverfahren zu entscheiden (LAG Nürnberg vom 22.10.2007 – 6 Ta 155/07; LAG Sachsen vom 13.04.2010 – 2 TaBV 23/09) wie um die Kostentragung der Schwerbehindertenvertretung nach § 96 Abs. 8 SGB IX (BAG vom 30.03.2010 – 7 AZR 32/09).
 - c) Im vorliegenden Falle beruft sich die Schwerbehindertenvertretung darauf, dass durch die Abmahnung gegenüber der Vertrauensperson die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung behindert wurde. Sie beruft sich damit auf ihre Rechte als Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber. Es geht ihr um die Fest-

stellung der Rechtsbeziehungen zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeber und um hieraus resultierende Ansprüche. Eine schwerbehindertenvertretungsrechtliche Streitigkeit entfällt nicht schon deshalb, weil es in diesem Zusammenhang um einer Vertrauensperson der Schwerbehinderten als Arbeitnehmer erteilte Abmahnung geht. Ein Urteilsverfahren könnte die Schwerbehindertenvertretung mangels Parteifähigkeit auch gar nicht betreiben. Nur im Beschlussverfahren ist die Schwerbehindertenvertretung nach § 10 S. 1 Abs. 2 ArbGG beteiligtenfähig. Deshalb kann die Schwerbehindertenvertretung – ebenso wie der Betriebsrat – seine (behaupteten) Rechte gerichtlich nur im Beschlussverfahren durchsetzen. Ob die Schwerbehindertenvertretung hierfür die entsprechende Antragsbefugnis hat und ob der Antrag auch im Übrigen zulässig und begründet ist, sind von der zutreffenden Verfahrensart zu trennende Fragen. Dasselbe gilt für die Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Kosten des eingeleiteten Beschlussverfahrens nach § 96 Abs. 8 S. 1 SGB IX zu tragen.

3. Ob die Vertrauensperson aus eigenem Recht als Mitglied der Schwerbehindertenvertretung die Entfernung der ihr erteilten Abmahnung bzw. die Feststellung der Unwirksamkeit der Abmahnung im Beschlussverfahren durchsetzen könnte oder in das Urteilsverfahren verwiesen werden müsste, kann im vorliegenden Fall offen bleiben. Denn die Vertrauensperson hat solche Anträge nicht gestellt, sondern inhaltlich lediglich die Anträge aus dem Schriftsatz vom 14.09.2015, S. 3 (Blatt 188 der Akten). Soweit man annimmt, dass diese Anträge überhaupt Gegenstand des Beschwerdeverfahrens sind, so ist auch insoweit das Beschlussverfahren die richtige Verfahrensart. Denn sie beziehen sich eindeutig auf behauptete kollektive Rechte der Schwerbehindertenvertretung. Davon unabhängig wird das Arbeitsgericht aber die Fragen der Antragsbefugnis und der Zulässigkeit im Übrigen zu prüfen haben.
4. Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden alleine ergehen (§§ 80 Abs. 3, 48 Abs. 1 ArbGG, 17 a Abs. 4 S. 3 GVG, 78 Abs. 2 ArbGG).
5. Die Zulassung der Rechtsbeschwerde nach §§ 48 ArbGG, 17a Abs. 4 Satz 5 GVG war nicht veranlasst. Die Frage, ob die Schwerbehindertenvertretung von ihr in An-

spruch genommene Rechte über den Wortlaut des § 2 a Abs. 1 Nr. 3 ArbGG hinaus im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geltend machen kann, erscheint durch den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 30.03.2010 – 7 AZB 32/09 in Verbindung mit dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 04.12.2013 – 7 ABR 7/12 hinreichend geklärt. Die höchstrichterlich noch nicht geklärte Frage, ob die Vertrauensperson im Beschlussverfahren gegen die Abmahnung vorgehen kann, stellt sich mangels eines entsprechenden Antrages der Vertrauensperson im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht.

6. Als Wert der Streitigkeit über die richtige Verfahrensart erscheint 1/3 des Hauptsachewertes – hier ausgehend vom Regelwert von 5.000,00 € – als angemessen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Entscheidung ist unanfechtbar.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht