

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg – Mainz – Speyer – Trier
in Mainz

Az.: KAG Mainz M 12/09 Tr

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV F.Stift
Klägerin und Antragstellerin
2. CTG T.
Beklagte und Antragsgegnerin

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter H. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 10.6.2009 beschlossen:

Der Antrag der MAV wird im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Neufestlegung der Arbeitszeiten für mehrere in der Therapiegruppe „Raucherentwöhnung“ im F.Stift tätige Psychologinnen und Psychologen in Ausbildung durch den Dienstgeber.

Eine genaue Festlegung der Arbeitszeiten der betroffenen Dienstnehmer durch den Dienstgeber existierte bis zu diesem Zeitpunkt nicht. Dem Vortrag der Antragstellerin sowie dem vorgerichtlichen Schriftverkehr zufolge waren die Arbeitszeiten dieser Mitarbeiter bislang nicht eindeutig festgelegt. Innerhalb einer bestimmten Zeitspanne konnten die Arbeitnehmer die Erbringung ihrer Arbeitsleistung zeitlich in Eigenverantwortung gestalten.

Im Januar 2009 erfuhr die MAV, dass die genannte Personengruppe – außerhalb der bislang üblichen Arbeitszeiten – am Montag, Dienstag und Donnerstag jeweils von 19.00 bis 20.00 Uhr zu arbeiten hatte. Die MAV machte in der Folge gegenüber dem Dienstgeber ihr Mitbestimmungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier geltend. Meinungsverschiedenheiten über die Beteiligungsrechte der MAV mit dem Dienstgeber in entsprechenden Fällen bestanden seit längerer Zeit, wie sich aus einem Schreiben des Vorsitzenden der MAV vom 26.11.2008 an den kaufmännischen Direktor des F.Stifts ergibt.

Mit Schreiben vom 16.3.2009 erklärte der kaufmännische Direktor in Anlehnung an ein Schreiben des zuständigen ärztlichen Direktors vom 12.3.2009, dass eine Festlegung

von Arbeitszeiten im therapeutischen Bereich bislang nicht gegeben sei. Demgemäß könne nicht die Rede davon sein, dass die Tätigkeit in der Therapiegruppe „Raucherentwöhnung“ außerhalb der Arbeitszeiten erfolge. Die Veranstaltungen würden deshalb fortgeführt.

Mit ihrer Klage möchte die Antragstellerin ihr Beteiligungsrecht bei der Neufestlegung der Arbeitszeiten für die betroffenen Psychologinnen und Psychologen durchsetzen.

Die Antragstellerin beantragt,

1. festzustellen, dass der Dienstgeber gegen die Bestimmungen der §§ 40 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. 37 MAVO Trier verstößt bzw. verstoßen hat, indem er die Arbeitszeiten der Therapiegruppe „Raucherentwöhnung“ ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung festgesetzt bzw. verändert hat.
2. es dem Dienstgeber zu untersagen, die von dem ärztlichen Direktor Prof. Dr. R. im Januar 2009 angeordneten und zum 12.1.2009 veränderten Arbeitszeiten anzuwenden.

Die Antragstellerin will ihre Anträge nicht nur als im ordentlichen Verfahren als gestellt angesehen wissen, sondern begehrt darüber die Entscheidung über diese Anträge im einstweiligen Verfügungsverfahren entsprechend § 52 KAGO.

Im Übrigen wird auf die Antragschrift der MAV vom 26.5.2009, bei Gericht eingegangen am 2.6.2009, sowie die beigelegten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier.

Eine Zuständigkeit der Einigungsstelle für den Erlass einer einstweiligen Verfügung besteht nicht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung.

3. Der zu Ziffer 1 gestellte Antrag ist ein Feststellungsantrag. Nur feststellende Verfügungen wären weder vollstreckbar noch geeignet, das Rechtsverhältnis auf andere Weise verlässlich zu regeln. Denn es stünde im Belieben des Antragsgegners, ob er den gerichtlichen Ausspruch beachtete.

Deshalb kann nach ganz h. M. eine bloße Feststellung nicht Gegenstand einer einstweiligen Verfügung – auch nicht einer Regelungsverfügung – sein (KG WRP 1996, 556; LAG Rheinland-Pfalz, BB 1997, 1643; LAG Düsseldorf NZA-RR 1996, 12; Berger, ZZP 110 (1997), 287, 292 ff.).

Ein Sonderfall, der ausnahmsweise eine andere Beurteilung rechtfertigte (vgl. LAG Berlin, NZA 2001, 53), liegt hier nicht vor.

4. Was den Antrag zu Ziffer 2 betrifft, gilt folgendes:

a) Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, auf welcher Rechtsgrundlage die bisherige Festlegung der Arbeitszeit beim Dienstgeber beruhte. Jedenfalls war die Arbeitszeit der betreffenden Mitarbeiter in der Therapiegruppe vor der entsprechenden neuen Festlegung durch den Dienstgeber in irgendeiner Form auf bestimmte Tage und Zeiten bestimmt. Die in der vorgerichtlichen Korrespondenz geäußerte Rechtsauffassung des Dienstgebers (Schreiben des kaufmännischen Direktors K. vom 16.3.2009), mangels Festlegung der Arbeitszeiten komme kein Beteiligungsrecht der MAV in Betracht, ist vor diesem Hintergrund unzutreffend.

Damit stellt die Anordnung des Dienstgebers, an bestimmten Wochentagen künftig zu einer Zeit die Arbeitsleistung zu erbringen, welche vorher nicht als Arbeitszeit galt, eine Änderung der täglichen Arbeitszeit im Sinne von § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier dar. Es hätte die Zustimmung der MAV eingeholt werden müssen, gegebenenfalls wäre ein Einigungsstellenverfahren zu betreiben gewesen.

b) Der Antrag auf einstweilige Verfügung kann dennoch keinen Erfolg haben. Es fehlt am Verfügungsgrund i. S. des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung. Die Rechte der MAV hinsichtlich ihrer Beteiligung bei der Arbeitszeitänderung werden, auch wenn diese schon umgesetzt worden ist, weder unwiederbringlich oder unumkehrbar vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfügung, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

Insoweit ist maßgebend zu beachten: Selbst wenn eine Missachtung des auf Zustimmung gehenden Beteiligungsrechts der MAV vorliegt und dementsprechend eine Verhinderung oder Beseitigung der durch das einseitige Vorgehen des Dienstgebers geschaffenen, der MAVO nicht entsprechenden Lage in Frage steht, so gibt dies allein für sich regelmäßig noch nicht einen Verfügungsgrund ab. Die Beteiligungsrechte der MAV haben ihren Zweck und ihre innerliche Rechtfertigung darin, dass die MAV zum Schutz der Dienstnehmer tätig wird und ihr je gegebenes Beteiligungsrecht ausübt. Damit kommt es entscheidend darauf an, ob der durch das jeweilige Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der Dienstnehmer ohne vorläufigen Rechtsschutz durch einstweilige Verfügung wesentlich, d. h. schwerwiegend, beeinträchtigt oder unwiederbringlich konkret vereitelt wird.

Das ist hier nicht zu sehen, zumal die unmittelbar betroffenen Mitarbeiter ganz offensichtlich mit der Änderung der Arbeitszeit einverstanden sind.

5. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung war daher aus den genannten Gründen insgesamt zurückzuweisen.

6. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs der Antragsgegnerin kommt nicht in Betracht, da sie durch die Entscheidung nicht beschwert ist.

Im Übrigen lag entgegen der Ankündigung des Prozessbevollmächtigten der Antragsgegnerin am 10.6. um 11.30 Uhr noch kein Schriftsatz vor. Die Antragsgegnerin hatte hinreichend Zeit zur Stellungnahme. Ein längeres Zuwarten in Bezug auf eine Entscheidung ist aber im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens nicht tunlich.

7. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

Gez. H.