

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Az.: KAG Mainz M 21/13 Sp- ewVfg -

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

mit den Beteiligten

1. MAV Altenzentrum,

Antragstellerin,

2. CV Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 15.10.2013 beschlossen:

1. Die Anträge der Antragstellerin auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.
2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Gründe

I.

Die Antragstellerin begehrt vorliegend den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

Der Dienstgeber hat am 30.09.2010 die Dienstpläne für die Wohnbereiche 1 bis 5 des Altenzentrums N. in L. für den Monat Oktober 2013 ausgehängt, ohne zuvor die Zustimmung der MAV für den Inhalt der Dienstpläne eingeholt zu haben. Nach den Angaben der MAV wurden in diesem Dienstplan Arbeitszeiten von Bediensteten gegenüber dem Vormonat geändert.

Die MAV ist der Auffassung, der Dienstgeber habe gegen die bestehenden Mitbestimmungsrechte aus der MAVO verstoßen. Inhaltlich missachteten die Dienstpläne den vorhandenen Pflegebedarf der Bewohner, weil die von den Pflegekräften zu erbringenden Leistungen angesichts des vorhandenen Bedarfs nicht erbracht werden könnten.

Die MAV beantragt zuletzt,

die Dienstpläne in der Form zu ändern, dass die Summe der Arbeitsstunden der Pflegekräfte für Pfllegetätigkeiten mindestens so hoch sein müssen wie die Stunden des Mindestpflegebedarfs der Bewohner

„oder“

bei Unterschreitung der Arbeitsstunden der Pflegekräfte für Pfllegetätigkeiten unter die Stunden des Mindestpflegebedarfs der Bewohner, genaue Anweisungen zu geben, welche Tätigkeiten die Pflegekräfte tun sollen bzw. welche sie weglassen sollen und das auch so dokumentiert wird.

Der Dienstgeber, der keinen förmlichen Antrag gestellt hat, trägt vor, die Einrichtungsleitung habe sich an ein mit der MAV abgestimmtes Verfahren, wie die Dienstplanung zu erfolgen habe, gehalten. In dem Oktober-Dienstplan seien keine Veränderungen hinsichtlich der Dienstarten-Systematik vorgenommen worden, so dass alle Dienste so beginnen und enden, wie es in den Vormonaten der Fall gewesen sei.

Zur weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 09.10.2013, auf den ergänzenden Schriftsatz der MAV vom 11.10.2013 sowie auf den Schriftsatz des Antragsgegners vom 11.10.2013 Bezug genommen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das Kirchliche Arbeitsgericht ist gem. § 52 KAGO statthaft. Danach kann das Arbeitsgericht eine einstweilige Anordnung erlassen, wenn sowohl ein Verfügungsanspruch als auch ein Verfügungsgrund besteht.

Auch das um vorläufigen Rechtsschutz angegangene kirchliche Arbeitsgericht hat die Zuständigkeit des ersuchten Gerichts zu prüfen (vgl. BAG NZA 2000, 903; Schwab/Weth/Walker, ArbGG, 3. Aufl., § 2 Rz 12, zur Rechtswegzuständigkeit nach § 17a GVG). Nur soweit das kirchliche Arbeitsgericht in der Hauptsache nach § 2 KAGO zuständig ist, kann es eine einstweilige Verfügung i. S. v. § 52 Abs. 1 KAGO erlassen (vgl. § 52 Abs. 2 KAGO i. V. m. § 935 Abs. 1 ZPO).

Für das Rechtsbegehren der MAV ist das erkennende Gericht nicht zuständig.

Es dahingestellt bleiben, ob vorliegend ein Zustimmungstatbestand im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO besteht. Zwar hat die MAV behauptet, in dem Dienstplan für den Monat Oktober 2013 seien Änderungen über Beginn und

Ende der täglichen Arbeitszeit der Bediensteten gegenüber dem Vormonat enthalten. Dies hat der Beklagte bestritten. Selbst wenn diese Behauptung der MAV zutreffend ist und nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ein Mitbestimmungsrecht besteht, dann wäre vorliegend aufgrund der Nichteinigung der Parteien nach § 33 Abs. 4 MAVO die Einigungsstelle zuständig, um materielle inhaltliche Regelungen zu treffen. Es ist grundsätzlich nicht Aufgabe des Arbeitsgerichts, solche materiellen Arbeitsbedingungen – auch nicht im Wege der einstweiligen Verfügung – aufzustellen. Nach den beiden Anträgen der MAV, bei denen es sich prozessual um einen Haupt- und einen Hilfsantrag handeln dürfte, soll das angegangene Arbeitsgericht bestimmte materielle (Mindest)-Regelungen aufstellen. Das ist Sache der Einigungsstelle.

Weitergehende Anträge, für die die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gegeben wäre, sind vorliegend – trotz Hinweis des Gerichts in seinem Beschluss vom 10.10.2013 gem. 139 ZPO – von der MAV nicht gestellt worden. Da die MAV bewusst nur materielle Arbeitsbedingungen per einstweiliger Verfügung begehrt, kann vorliegend das Rechtsbegehren der MAV auch nicht gem. § 308 Abs. 1 ZPO weitergehend ausgelegt werden.

Ob im Streitfall die Ausnahmegvorschrift von § 33 Abs. 5 MAVO (vorläufige Regelungen von unaufschiebbaren Entscheidungen) gegeben ist, kann dahin gestellt bleiben. Dies ist allenfalls für das anhängige Hauptsacheverfahren von Bedeutung, wenn es um die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der vom Dienstgeber getroffenen Maßnahme geht. Angesichts des Antragsumfangs spielt dieser Aspekt im einstweiligen Verfügungsverfahren keine Rolle.

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben (§ 47 Abs. 4 KAGO).

Gez. S.