

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

Az.: **KAG Mainz M 30/14 Tr- ewVfg -**

10.09.2014

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin und Beteiligte zu 1),

2. Gesamt-MAV

Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2),

3. Dienstgeber

Beteiligte zu 3),

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 10.09.2014 beschlossen:

1. Der Antrag der antragstellenden Mitarbeitervertretung vom 01.09.2014 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.
2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Gründe

I.

Die Antragstellerin hat in die bestehende Gesamtmitarbeitervertretung u. a. ihre beiden MAV-Mitglieder B. und K. entsendet.

Die MAV hat in ihrer Sitzung vom 13.08.2014 mit 2/3-Mehrheit den Entschluss gefasst, diese beiden Delegierten aus der Gesamt-MAV abzuberufen.

In der Klageschrift vom 01.09.2014 gibt die Antragstellerin an, die Abberufung beruhe auf einem massiven Vertrauensverlust, da die beiden Mitglieder bewusst und wesentlich Inhalte zur geplanten Vergütungsabsenkung der antragstellenden MAV vorhalten hätten.

Die beklagte Gesamt-MAV hat sich in ihrer Sitzung vom 08.09.2014 – ebenso wie zuvor die beiden vorgenannten Mitglieder – der Abberufung entgegengestellt.

Die antragstellende MAV ist der Auffassung, sie könne nicht nur über die Entsendung, sondern auch über die Abberufung der Delegierten in die Gesamt-MAV frei entscheiden; insbesondere bestimme § 50 MAVO Trier nicht, dass die Entsendung für die Dauer der Amtszeit bestehe. Die entsendende MAV bestimme frei, einem Delegierten jederzeit das Mandat zu entziehen und es einem anderen MAV-Mitglied zu übertragen, was vorliegend geschehen sei.

Es bestehe eine Eilbedürftigkeit für eine einstweilige Verfügung neben dem parallel eingeleiteten und auf das gleiche Ziel gerichteten Hauptsacheverfahren. Es bestehe die Gefahr, dass die neu gewählten Delegierten in die Gesamt-MAV in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens in ihren Rechten als Delegierte in die Gesamt-MAV eingeschränkt werden. Auch seien in Bezug auf die abberufenen Delegierten die Ansprüche auf Freistellung zur Amtstätigkeit sowie zur Kostenübernahme zeitnah zu klären. Zudem sei eine schnelle Klarstellung zur Sicherung der Handlungsfähigkeit bzw. der ordnungsgemäßen Besetzung der Gesamt-MAV geboten.

Die MAV beantragt,

1. festzustellen, dass Herrn B. und Herrn K. der Delegiertenstatus in die Gesamt-MAV des Dienstgeber rechtswirksam entzogen worden ist.
2. festzustellen, dass mit dem Verlust des Delegiertenstatus in die Gesamt-MAV des Dienstgebers von Herrn B. und Herrn K. diese auch nicht mehr den Ausschüssen und dem Vorstand der Gesamt-MAV des Dienstgebers angehören.
3. festzustellen, dass die Bevollmächtigung von Herrn S. zur Wahrung der Rechte der Antragstellerin notwendig ist und die Kosten gemäß § 24 Abs. 1 MAVO Trier (§ 17 Rahmen-MAVO) von dem Dienstgeber zu tragen sind.

Die beklagte Gesamt-MAV beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen, weil u. a. auch die Voraussetzungen für die begehrte Eilmaßnahme nicht vorliegen.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf die Antragschrift und den Schriftsatz der Antragstellerin vom 04.09.2014 nebst den jeweils beigefügten Anlagen sowie auf die beiden Schriftsätze der Antragsgegnerin vom 02.09.2014 und die Schriftsätze vom 08.09. und 09.09., jeweils nebst Anlagen, Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen, weil es für das Rechtsbegehren der Antragstellerin keinen Verfügungsgrund auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gibt.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Trier vor, bei der es

um die Rechtsfrage geht, ob die örtliche MAV befugt ist, im Rahmen von § 50 Abs. 3 Satz 1 MAVO-Trier in die Gesamt-MAV entsendete Mitglieder durch (qualifizierten) Mehrheitsbeschluss wieder abzuberufen.

2. Das Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Im Streitfalle fehlt es am Vorliegen eines Verfügungsgrundes für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

3. Nach § 50 Abs. 3 Satz 1 MAVO-Trier entsendet jede MAV in die Gesamt-MAV mindestens ein Mitglied. Durch Dienstvereinbarung haben vorliegend die Beteiligten – unstreitig – die Anzahl der von der Antragstellerin entsendeten Mitglieder erweitert.

Die gesetzliche Bestimmung enthält – im Gegensatz etwa zu § 49 BetrVG – keine Regelung zur Abberufung von Mitgliedern. Antragstellerin und Antragsgegnerin des vorliegenden Verfahrens sind unterschiedlicher rechtlicher Auffassung, ob das entsendete Mitglied jederzeit frei abrufbar ist, weil sie beide aus dem Schweigen des Gesetzes jeweils die für sie günstige Rechtsposition herleiten. Diese Rechtsfrage muss das Gericht in einem rechtsstaatlich geordneten Verfahren klären unter Beiziehung aller notwendig Beteiligten und unter Gewährung eines ausreichenden rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG).

Ein Eilverfahren wie das der einstweiligen Verfügung schränkt notwendigerweise die Rechte des Antragsgegners ein. Eine derartige Rechtseinschränkung ist aus rechtsstaatlichen Gründen nur dann zulässig, wenn ein besonderer Umstand – ein Verfügungsgrund – dies gebietet (vgl. LAG Hamburg, NZA-RR 2007, 122). Es ist auch grundsätzlich Aufgabe des vorläufigen Rechtsschutzes nur (vorläufige oder sichernde) einstweilige Regelungen zu treffen. Ein Verfügungsgrund setzt im Rahmen des § 935 ZPO die Besorgnis voraus, dass durch die Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte oder im Rahmen des § 940 ZPO, dass die Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint (vgl. Arbeitsrechtslexikon/Busemann: Einstweilige Verfügung II 4). Im Verfahren der einstweiligen Verfügung sind die Tatbestandsmerkmale des Verfügungsanspruchs nicht durch Vollbeweis (§ 286 ZPO) zu belegen, sondern das Gesetz lässt eine bloße Glaubhaftmachung ausreichen (§ 920 Abs. 2, § 936 iVm. § 294 ZPO). Die Glaubhaftmachung ist eine privilegierte Form der Beweisführung, bei der schon ein bloß überwiegender Grad der Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer streitigen Tatsache ausreichend ist (vgl. Schwab/Weth/Schwab, ArbGG, 3. Aufl., § 58 Rzn. 21, 81; BAG NZA 2012, 413). An den Verfügungsgrund sind aber dann strengere Anforderungen zu stellen, wenn im einstweiligen Verfügungsverfahren das Hauptsacheverfahren praktisch vorweg genommen wird. Für eine solche Befriedungsverfügung muss im Einzelfall ein dringendes Bedürfnis bestehen. Bei der Eilmaßnahme ist dann an den Verfügungsanspruch eine strenge Prüfung anzulegen (Zöller/Vollkommer, ZPO, 30. Aufl., § 940 Rz. 6).

Die antragstellende MAV erkennt vorliegend Sinn und Zweck des Eilverfahrens. Nur in eher seltenen Ausnahmefällen wird es geboten sein, insbesondere Feststellungen von Rechtsfragen per einstweiliger Verfügung zu treffen. Für das Vorliegen einer solchen Ausnahmesituation bestehen vorliegend keine ernsthaften Anhaltspunkte. Allein der Wunsch nach einer schnellen rechtlichen Klärung reicht hierfür nicht aus. Wie die maßgebliche Rechtsfrage zu entscheiden ist, muss die Kammer und nicht der Vorsitzende und schon gar nicht per Eilmaßnahme entscheiden.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

gez. S.
Vorsitzender