

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

Az.: KAG Mainz M 14/20 Lb- ewVfg -

16.06.2020

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung
mit den Beteiligten

1. Frau R.

-Antragstellerin-

2. CV

-Antragsgegner-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter S.
ohne mündliche Verhandlung am 16.06.2020 beschlossen:

1. Der Antrag der Antragstellerin wird zurückgewiesen

2. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.

Gründe

I.

Die Parteien streiten im vorliegenden Eilverfahren um ein Zugangs- und aktives Teilnahmerecht der Antragstellerin zu in der Einrichtung stattfindenden Mitarbeiterversammlungen am 18. und 19.06.2020.

Die Antragstellerin steht seit dem 01.01.2010 beim Antragsgegner in einem Dienstverhältnis. Sie war Vorsitzende der MAV, deren Amtszeit Ende 2019 geendet hat: Diese MAV hat die Geschäfte gem. § 13a MAVO bis zum Ablauf von weiteren 6 Monaten bis zum 30.04.2020 weitergeführt. Eine Neuwahl hat weder bis dahin noch bis jetzt stattgefunden. Zudem ist/war die Antragstellerin Vorsitzende der erweiterten Gesamt-MAV und Vorsitzende des Wirtschaftsausschusses.

Der Dienstgeber hat das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin am 04.05.2020 außerordentlich mit sofortiger Wirkung, hilfsweise unter Einhaltung einer sozialen Auslauffrist zum 31.12.2020 gekündigt. Nach Ausspruch der Kündigung wurde die Antragstellerin nicht weiterbeschäftigt, nach ihrer Behauptung unter Erteilung eines Hausverbotes durch den Rechtsanwalt des Antragsgegners. Die Antragstellerin hat gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht Wiesbaden erhoben und dabei u.a. geltend gemacht, das Kündigungsschreiben sei von einem nicht Vertretungsberechtigten unterzeichnet gewesen, so dass sie die Kündigung deshalb zu Recht gem. § 174 Abs. 1 S. 2 BGB zurückgewiesen habe. Auch hat sie das Vorliegen von Kündigungsgründen bestritten.

Nach dem/den pandemiebedingten Ruhen/Einschränkungen der Tätigkeiten in dem Verband hat der Dienstgeber am 08.06.2020 gem. § 10 MAVO zu Mitarbeiterversammlungen für den 18.06.2020 und den Folgetag eingeladen. Wegen zwingend einzuhaltender Hygienevorschriften (max. 100 Teilnehmer) hat der Dienstgeber nach Rücksprache mit dem Gesundheitsamt bestimmt, dass wegen der Raumgröße zeitlich versetzte Teilversammlungen gem. § 4 MAVO abgehalten werden. Am 18.06 sollen Vorschläge für Kandidaten für den Wahlaus-

schuss gesammelt werden, am 19.06. sollen die vorgeschlagenen Kandidaten vorgestellt und dann aus ihnen der Wahlausschuss gewählt werden.

Die Antragstellerin ist unter Vorlage einer eidesstattlichen Versicherung zur Glaubhaftmachung der Auffassung, ihr sei der Zutritt zu den beiden Veranstaltungen - an jedem Tag nur zu einer Teilversammlung - zu gewähren. Sie wolle als bisherige MAV-Vorsitzende für den Wahlvorstand kandidieren. Die außerordentliche Kündigung sei offensichtlich unwirksam und verfolge nur den Zweck, ein unliebsames MAV-Mitglied von der Wahl abzuhalten und auf diese Weise ihre Wiederwahl zu verhindern.

Die Antragstellerin begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes

den Antraggeber zu verpflichten, ihr, der Antragstellerin, den Zutritt zu den Räumlichkeiten der Antragsgegnerin unter der Anschrift F.straße, W., zur Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung nach Wahl der Antragstellerin am Donnerstag, den 18.06.2020 ab 9:00 Uhr, ab 11:00 Uhr, ab 14:00 Uhr oder ab 16:00 Uhr und am Freitag, den 19.06.2020 ab 9:00 Uhr, ab 11:00 Uhr, ab 14:00 Uhr oder ab 16:00 Uhr zu gewähren.

Der Antragsgegner beantragt,

den Antrag zurückzuweisen,

hilfsweise nicht ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden.

Nach seiner Auffassung sei das kirchliche Arbeitsgericht nicht zuständig, weil die Antragstellerin Individualrechte verfolge. Zudem habe die Antragstellerin kein Zutrittsrecht zu den beiden Veranstaltungen, da die Antragstellerin aufgrund der außerordentlichen Kündigung verbunden mit der sofortigen Freistellung keine Mitarbeiterin mehr im Sinne von § 3 MAVO sei und auch nicht mehr zur Dienstgemeinschaft gehöre. Die außerordentliche Kündigung sei von dem im Kündigungszeitpunkt satzungsmäßigen Berechtigten des Vereins ausgesprochen worden. Die Antragstellerin habe zahlreiche gravierende Vertragsverstöße begangen, so dass die Kündigung auch in der Sache wegen wichtiger Gründe gerechtfertigt sei.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragsschrift vom 10.06.2020 nebst zahlreichen Anlagen sowie auf den Schriftsatz des Antragsgegners nebst zahlreichen Anlagen vom 16.06.2020 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um geltend gemachte Rechte der Antragstellerin aus der MAVO geht. Sie beruft sich auf ihre Rechte als Mitarbeiterin der Einrichtung und ihr Interesse, den Wahlvorstand mit zu wählen und dafür zu kandidieren. Damit fußt ihr Begehren auf ihre Teilhabe an Vorgängen innerhalb der Mitarbeitervertretung und damit auf den Bestimmungen der MAVO.

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. Ausnahmen hiervon lässt der Gesetzeswortlaut nicht zu. Daher wäre der Hilfsantrag des Antragsgegners - würde er zur Entscheidung anfallen - unbegründet.

3. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Vorliegend mangelt es zwar nicht an einem Verfügungsgrund, aber an einem Verfügungsanspruch. Der Antragstellerin steht aufgrund der außerordentlichen Kündigung vom 04.05.2020

und der damit verbundenen sofortigen dauerhaften Freistellung von ihren Arbeitspflichten das im vorliegenden Verfahren verfolgte Recht in der Sache nicht zu.

Die MAVO unterscheidet in ihren §§ 7 und 8 zwischen dem aktiven und dem passiven Wahlrecht der Mitarbeiter im Sinne von § 3 Abs. 1 MAVO. Insoweit sind die jeweiligen Rechte nicht vollständig deckungsgleich. Insbesondere im Hinblick auf das Schicksal des gekündigten Arbeitsverhältnisses können die beiden Wahlrechte erheblich differieren.

Wird der gekündigte Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist im Hinblick auf die Kündigung nicht mehr weiterbeschäftigt, dann ist er nicht mehr in den Dienstbetrieb eingegliedert mit der Folge, dass er dann nicht wahlberechtigt ist im Sinne von § 7 MAVO. Denn das aktive Wahlrecht setzt im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses voraus, dass der Arbeitnehmer am Wahltag noch im Betrieb tätig ist. Dies hat das BAG für § 7 S.1 BetrVG mehrfach entschieden (BAG NZA 1997, 1245; BAG NZA 1991, 695). Verliert der Arbeitnehmer sein aktives Wahlrecht, so verliert er grundsätzlich zugleich auch seine Wählbarkeit. Dies gilt insbesondere - wie vorliegend - im Falle einer außerordentlichen Kündigung ohne Weiterbeschäftigung. Diese Grundsätze und Überlegungen des BAG finden auch im Rahmen von §§ 7 und 8 MAVO Anwendung, weil sie hier deckungsgleich übertragbar sind.

Erhebt dagegen ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage nach §§ 4, 13 KSchG, bleibt die rechtswirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens in der Schwebe. Ebenso wenig steht bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens fest, ob seine Eingliederung auf Dauer beendet oder nur zeitweilig unterbrochen ist. Deshalb gilt ein Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Wählbarkeit (§ 8 MAVO) solange als betriebsangehörig, als nicht rechtskräftig geklärt ist, ob die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung wirksam war (BAG NZA 2006, 707).

Diese Unterscheidung zwischen Wählbarkeit nach § 8 MAVO und Wahlberechtigung nach § 7 MAVO bei gekündigten und nicht weiterbeschäftigten Arbeit-

nehmern folgt aus dem unterschiedlichen Schutzzweck der beiden Normen über das aktive und passive Wahlrecht. Beide Rechte unterscheiden sich grundlegend. Im maßgeblichen Zeitpunkt der Wahl muss feststehen, ob der gekündigte Arbeitnehmer nach § 7 MAVO wählen darf oder nicht. Die Beteiligung objektiv nicht wahlberechtigter Arbeitnehmer kann nachträglich nicht mehr korrigiert werden. Auch ist der Wahlvorstand völlig außerstande, auch nur prognostisch die Wirksamkeit der Kündigung annähernd beurteilen zu können.

Im Gegensatz dazu kann trotz der Kündigung die Wählbarkeit (§ 8 MAVO) in der Schwebe bleiben. Denn bei ihr wird der Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens dadurch Rechnung getragen, dass das MAV-Mitglied bis zum rechtskräftigen Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens im Falle seiner Wahl an der Ausübung seines Amtes verhindert ist. In diesem Falle tritt das Ersatzmitglied vorübergehend in das Amt ein (BAG NZA 1997, 1245). Stellt sich nach der Wahl die Unwirksamkeit der Kündigung heraus, entfällt der Hinderungsgrund und das gewählte MAV-Mitglied kann dann seine Amtsgeschäfte ausüben. (s. näher BAG NZA 2006, 707). Diese Gesetzesauslegung ist im Arbeitsverhältnis auch interessengerecht. Der Arbeitgeber soll es nicht in der Hand haben, durch eine ungerechtfertigte Kündigung auf die Zusammensetzung des MAV-Gremiums (manipulativ) einwirken zu können. Auf der anderen Seite soll ein zu Recht gekündigter Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit erhalten, über das Vehikel der MAV sich trotzdem die Zugehörigkeit zur Dienststelle zu verschaffen.

Diese Grundsätze bedeuten im vorliegenden Falle, dass die außerordentlich gekündigte Antragstellerin im Hinblick auf ihre derzeit fehlende Integration in die Dienstgemeinschaft erst Recht nicht für den Wahlvorstand kandidieren kann, wenn ihr sogar das aktive Wahlrecht nach § 7 MAVO fehlt. Dies schreibt im Übrigen § 9 Abs. 2 S. 2 MAVO ausdrücklich vor, weil der Wahlausschuss aus Mitgliedern besteht, die „wahlberechtigt“ sein müssen. Die vorgenannten Ausnahmegrundsätze zum passiven Wahlrecht von § 8 MAVO greifen vorliegend nicht. Dass zudem die fragliche Kündigung wegen des Vorliegens eines wichtigen Grundes und der zweiwöchigen Ausschlussfrist für ihre Erklärung offensichtlich

unwirksam sein soll, kann dem ausführlichen Sachvortrag beider Parteien nicht entnommen werden. Dies zu beurteilen, ist Aufgabe der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Das Verfahren vor dem KAG ist gerichtsgebührenfrei.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde über die der Vorsitzende allein abschließend nach § 55 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, §§ 567 ff., 924, 936 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I, Rz. 20).

Gez. S.

Vorsitzender