

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

Az.: **KAG Mainz M 16/06 Sp**

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. Mitarbeitervertretung

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 22.03.2006 beschlossen:

Die Anträge der Mitarbeitervertretung werden zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um eine von der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) einberufene Mitarbeiterversammlung, die am Montag, den 27.03.2006, von 13.30 Uhr bis voraussichtlich 15.30 Uhr für die Mitarbeiter (womit auch immer Mitarbeiterinnen gemeint sind) der St. R.-Klinik der Antragsgegnerin in der Aula stattfinden soll. Hierzu hat die MAV auch zwei Vorstandsmitglieder der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Sp. / DiAG-MAV Bistum Sp. eingeladen. – Mit Schreiben des Kaufmännischen Direktors der St. R.-Kliniken vom 20.03.2006 an die MAV sprach sich dieser unter Berufung auf dienstliche Belange gegen die Durchführung der Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 aus und verweigerte die Zustimmung zur Teilnahme der von der MAV eingeladenen dienststellenfremden Personen.

Hintergrund für den Streit betreffend die Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 bilden die – von der MAV mit Unterstützung der DiAG-MAV Bistum Sp. abgelehnten – Bestrebungen der Geschäftsführung der St. R.-Kliniken, die 40,5-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich einzuführen. Dabei unternahm es die Geschäftsführung zunächst im Einverständnis mit der MAV, durch Abschluss einer Dienstvereinbarung herbeizuführen, was aber erfolglos blieb. Sodann versuchte die Geschäftsführung ihr Ziel durch Änderung der Einzelverträge der Mitarbeiter zu erreichen. Auf die am 17.03.2006 bekannt gemachte Einladung der Geschäftsführung zu einer Betriebsversammlung am 22.03.2006 reagierte die MAV mit einem Rundschreiben an die Mitarbeiter, in dem sie vor einer Unterzeichnung von Arbeitsvertragsänderungen warnte. Zudem beraumte die MAV noch am 17.03.2006 die umstrittene Mitarbeiterversammlung auf den 27.03.2006 an, in der sie dem aus ihrer Sicht rechtswidrigen Bestreben des Dienstgebers entgegenwirken will.

Die MAV hält die Durchführung der Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 für dringlich und beantragt durch einstweilige Verfügung gem. § 52 KAGO (1) dem Dienstgeber zu untersagen, die Durchführung der Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 in der Zeit ab 13.30 Uhr bis voraussichtlich 15.30 Uhr in der Aula der St. R.-Kliniken zu behindern oder zu verbieten und (2) die Teilnahme von den Vorstandsmitgliedern der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, W. S. und R. M., zuzulassen.

Wegen des Vorbringens der MAV im übrigen wird auf ihren verfahrenseinleitenden Schriftsatz vom 21.03.2006 sowie die beigefügten Unterlagen verwiesen.

II.

Die Anträge der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung sind zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. – Es liegt eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hier hinsichtlich des § 21 Abs. 1 MAVO Speyer.

Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle gem. § 45 MAVO Speyer besteht hier nicht.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet – was hiermit geschieht – gem.

§ 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts allein und ohne mündliche Verhandlung.

3. Mit ihren Anträgen kann die MAV im Wege der einstweiligen Verfügung nicht durchdringen. Denn es fehlt am Verfügungsgrund i.S. des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass einer einstweiligen Verfügung: Die Rechte der MAV hinsichtlich der Mitarbeiterversammlung werden, auch wenn diese nicht am 27.03.2006 durchgeführt wird, weder (unwiederbringlich) vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfügung, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

a. Im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens ist eine Mitarbeitervertretung grundsätzlich frei in ihrer Entscheidung, ob und wann sie gem. § 21 Abs. 1 MAVO Speyer – unter Beachtung der Vorgaben gem. § 21 Abs. 1 und § 22 Abs. 41 MAVO Speyer – eine Mitarbeiterversammlung einberuft und hierzu einlädt. Doch wird diese Position durch das Interesse des Dienstgebers an einem möglichst ungestörten Betriebsablauf begrenzt (vgl. Frey/Coutelle/Beyer, MAVO, Stand Erg-Lfg. 3/2005, § 21 Rz. 2,6). Es sind also durchaus, jedenfalls was den Zeitpunkt einer Mitarbeiterversammlung angeht, die Belange der Einrichtung gegenüber dem grundsätzlich vorrangigen Interesse der Mitarbeiterschaft an Information, Meinungsaustausch und – bildung im Rahmen einer von der Mitarbeitervertretung einberufenen Mitarbeiterversammlung abzuwägen. Dass die Belange der Einrichtung eine Rolle spielen, zeigt § 4 MAVO Speyer, wo von dienstlichen Verhältnissen die Rede ist, und dies folgt im übrigen aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und wechselseitiger Unterstützung (§ 26 Abs. 1 MAVO Speyer), wozu auch die wechselseitige Rücksichtnahme gehört. Letztlich können betriebliche Belange sicherlich nicht der Durchführung überhaupt einer Mitarbeiterversammlung entgegenstehen. Doch können die Belange, wenn je nach Anlass und Zweck einer Mitarbeiterversammlung nicht ernsthaft und wesentlich beeinträchtigt wird, Einfluss auf die zeitliche Festlegung für eine solche Versammlung haben.

b. Unter Beachtung dieser Gesichtspunkte gilt:

In ihrem Schreiben vom 20.03.2006, in dem sich die Geschäftsführung gegen die Durchführung der Versammlung am 27.03.2006 (ihr mitgeteilt mit Schreiben der MAV vom 17.03.2006) stellt, sind die Gründe für diese Position genannt, nämlich betriebliche Belange. Im Einzelnen wird hierzu hingewiesen auf so schnell nicht neu zu disponierende Therapiepläne für die Patienten, was bei Teilnahme aller Therapeuten an der Mitarbeiterversammlung erforderlich wäre,; zudem wird die disponierte Belegung der Aula, dem Ort der beabsichtigten Versammlung, ins Feld geführt. Damit sind erhebliche und dringliche betriebliche Belange, die einer Durchführung der Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 entgegenstehen können, angesprochen, die nachvollziehbar erscheinen. Auf diese geltend gemachten betrieblichen Belange geht die MAV in der Begründung ihrer Anträge inhaltlich überhaupt nicht ein, beschränkt sich insoweit lediglich auf den – unzutreffenden (s.o.) – Hinweis, es sei nirgends festgelegt, dass dienstliche Belange nicht zu berücksichtigen seien.

Dagegen ist nicht einsichtig, weshalb die Mitarbeiterversammlung unbedingt am 27.03.2006 - mit der knappen Vorlaufzeit ab 17.03.2006 (Mitteilung an die Geschäftsführung über die Versammlung am 27.03.2006 mit Schreiben der MAV vom 17.03.2006) – durchgeführt werden müsste. Sicherlich wird die MAV berechtigt sein, die Bestrebungen des Dienstgebers zur Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich zum Thema einer Mitarbeiterversammlung zu machen (zumal der Dienstgeber die MAV einbeziehen will) und hierfür, um seine ablehnende Haltung zu erläutern

und zu begründen, eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen. Doch ist das nicht so dringlich, dass diese bereits – mit einer realen Vorlaufzeit von einer Woche – stattfinden müsste, um den Bestrebungen des Dienstgebers wirksam entgegenzutreten zu können und insbesondere die Mitarbeiter durch entsprechende Argumentationen davon abzuhalten, Einzelvertragsänderungen zu akzeptieren. Immerhin hat die MAV auf die fraglichen Bestrebungen schon mit einem Rundschreiben an die Mitarbeiter reagiert. Und es steht der MAV frei, dies mit evtl. erweiterter Argumentation zu wiederholen. Dann ist es aber nicht weiter schädlich und hinnehmbar, wenn die Mitarbeiterversammlung nicht gerade bereits am 27.03.2006 durchgeführt wird, sondern erneut – etwa mit einer Vorlaufzeit von 2 bis 3 Wochen – zu einem späteren Zeitpunkt von der MAV einberufen wird. Das gibt ausreichend Zeit für die Berücksichtigung betrieblicher Belange durch entsprechende Dispositionen, die es ermöglichen, dass alle Therapeuten an einer Mitarbeiterversammlung teilnehmen können und auch die erforderliche Räumlichkeit zur Verfügung steht. Bei einer derartigen Gestaltung der Einberufung wird sich die Geschäftsführung der Kliniken kaum noch (und nochmals) auf betriebliche Belange berufen können. Aus deren Schreiben vom 20.03.2006, in dem die Auswahl eines (anderen) Termins für eine Mitarbeiterversammlung angeboten wird, ist im übrigen zu entnehmen, dass sie das auch nicht tun wird.

c. Ist dem Dienstgeber nicht zu untersagen, die Durchführung der Mitarbeiterversammlung am 27.03.2006 zu verhindern, so geht der Antrag betreffend Teilnahme von Vorstandsmitgliedern der DiAG-MAV Bistum Sp. an dieser Mitarbeiterversammlung ins Leere.

Insoweit ist im übrigen anzumerken, dass trotz der vorgeschriebenen Nichtöffentlichkeit der Mitarbeiterversammlung einrichtungsfremde Personen auf Einladung der einberufenden Mitarbeitervertretung an der Mitarbeiterversammlung teilzunehmen berechtigt sind, wenn diese eine besondere Sachkunde bezüglich des Themas haben, das in der Versammlung behandelt wird (Frey/Coutelle/Beyer aaO § 21 Rz.10). Das dürfte bei den beiden eingeladenen Vorstandsmitgliedern der DiAG-MAV Bistum Sp. der Fall sein. Zudem ist diese Stelle, wie ihrem Schreiben vom 19.03.2006 zu entnehmen, bereits mit der Frage der Einführung der 40,5-Stunden-Woche in der St.R.-Klinik befasst und von der MAV beratend hinzugezogen worden. Das sieht wohl auch die Geschäftsführung der Klinik so: die (falls überhaupt erforderlich, s.o.) Zustimmung zur Teilnahme der o.g. Vorstandsmitglieder wurde lediglich für die Betriebsversammlung am 27.03.2006 verweigert.

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

gez. R.
Vorsitzender