

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

Az.: KAG Mainz M 01/22 Tr - ewVfg -

03.03.2022

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung
mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Gymnasium gGmbH,

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,
ohne mündliche Verhandlung am 07.03.2022 beschlossen:

- 1. Die Anträge der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.**
- 2. Eine Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die Parteien streiten vorliegend im einstweiligen Verfügungsverfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht über ein Zutrittsrecht eines von der MAV beauftragten Brandschutzgutachters zum Betriebsgelände und um die Vorlage eines Gutachtens durch die Dienstgeberin an die MAV.

Die Antragsgegnerin betreibt auf der Insel N. in der Rechtsform einer gGmbH das F. Gymnasium. Der Gymnasialbetrieb und das Betriebsgelände waren in der Vergangenheit in kirchlicher Trägerschaft, Gesellschafter war der Orden der F. von N.. Für die Einrichtung hat eine Mitarbeitervertretung gemäß den Regelungen der MAVO-Trier bestanden. Am 01.08.2020 hat der kirchliche Träger das Betriebsgelände nebst der Erlaubnis zum Betreiben des Gymnasiums an ein Privatunternehmen übertragen, verbunden mit einem Gesellschafterwechsel. Die alleinige Gesellschafterin der gGmbH ist seitdem die I. gGmbH (nachfolgend I.). Alle Geschäftsanteile der GmbH hält deren alleiniger Geschäftsführer, der Privatmann S.. Unter dem 01.07.2020 haben der Übernehmer und die MAV vertraglich vereinbart, dass die MAV ihr Mandat und ihre Arbeit über den 31.07.2020 hinaus unverändert fortsetzen wird unter Anwendung der Bestimmungen der MAVO. Am 23.11.2021 fand bei der Dienstgeberin eine Betriebsratswahl statt. Der neu gewählte und sich konstituierende Betriebsrat ist personenidentisch mit den bisherigen MAV-Mitgliedern. Die Arbeitgeberseite hat diese Wahl in dem derzeit laufenden Verfahren beim ArbG K. unter dem Aktenzeichen 8 BV 41/21 angefochten.

Die Antragsgegnerin teilte der antragstellenden MAV unter dem 25.10.2021 im Rahmen der Anhörung zu beabsichtigten Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen mit, dass aufgrund eines von der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD) geforderten Brandschutzgutachtens aus dem Frühjahr 2020 umfangreiche Brandschutzmaßnahmen am gesamten Schulgebäude auf der Insel N. zwingend notwendig seien, um die Fortführung des Schulbetriebs

zu ermöglichen. Es bestehe durch Bescheid der Kreisverwaltung A. vom 26.08.2021 nur noch eine befristete Weiterbenutzungserlaubnis des Schulbetriebs bis zum 24.07.2022. Die Antragsgegnerin habe sich daher entschlossen, das Gymnasium bis spätestens 31.07.2022 zu schließen.

Die MAV hat gegen die beabsichtigten Kündigungen Einwendungen erhoben und dabei vergebens die Einholung eines (weiteren) Brandschutzgutachtens verlangt. Im Hinblick auf die Einstellung des Schulbetriebes zum Schuljahresende im Sommer 2022 hat die Antragsgegnerin den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen. Darin hat sie unverhältnismäßige Kosten für die Brandschutzsanierung zu ihrer Unternehmerentscheidung angegeben.

In der Folgezeit hat die MAV, ohne dies vorher mit der Antragsgegnerin abzustimmen, mitgeteilt, sie werde selbst einen eigenen Brandschutzgutachter beauftragen. Ihren Antrag, diesem Zutritt zum Schulgebäude zu gewähren, hat die Dienstgeberin unter Hinweis auf ihr Hausrecht unter dem 13.02.2022 zurückgewiesen.

Im vorliegenden Eilverfahren verfolgt die MAV ihr Begehren zur Vorlage des Brandschutzgutachtens und zur Gestattung des Zutritts für ihren Gutachter weiter.

Nach ihrer Auffassung verstoße die Dienstgeberin durch ihre Weigerungen in schwerwiegender und offensichtlicher Weise gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Sie, die MAV, habe nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO-Trier ein Recht auf Mitbestimmung in Fragen des Brandschutzes und ein Wächteramt über die Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit bei Kündigungen. Da ihr selbst die Fachkenntnisse zur Beurteilung der Richtigkeit des von der Dienstgeberin verheimlichten Gutachtens fehlten, brauche sie hierfür einen eigenen Gutachter. Stelle sich heraus, dass das Brandschutzgutachten der Dienstgeberin inhaltlich fehlerhaft sei, dann hätte dies auch Einfluss auf die vor dem stattlichen Arbeitsgericht anhängigen Kündigungsschutzklagen. Die anstehenden Probleme müssten zeitnah geklärt werden, da einige Kündigun-

gen schon zum 31.03.2022 ausgesprochen worden seien. Eile sei jetzt auch geboten, weil die Erstellung eines neuen Gutachtens zeitintensiv sei und die Schließung weitreichende gravierende negative Folgen hätte.

Die MAV beantragt, der Dienstgeberin aufzugeben,

1. dem von der MAV mit Beschluss vom 09.02.2022 beauftragten Brandschutzgutachter (Ke., K.) Zutritt zum Gelände und allen Gebäuden der Dienststelle Insel N. zu gewähren.
2. das Gutachten vom Frühjahr 2020 vorzulegen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie rügt die Zuständigkeit des KAG Mainz. Sie, die Antragsgegnerin, habe als Privatperson keinerlei Bezug zur katholischen Kirche. Die vertragliche Vereinbarung mit der MAV über die weitere Anwendung der MAVO begründe keine Zuständigkeit des KAG. Im Übrigen habe die alte MAV diese Vereinbarung de facto außer Kraft gesetzt durch die Wahl eines Betriebsrats. MAV und Betriebsrat könnten nicht parallel nebeneinander bestehen. In der Sache fehle für die beiden Anträge sowohl ein Verfügungsanspruch als auch ein Verfügungsgrund.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 16.02.2022 nebst Anlagen sowie auf die Schriftsätze der Antragsgegnerin vom 02.03 und 04.03 2022 jeweils nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Für den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das angerufene KAG Mainz besteht jedenfalls kein Verfügungsanspruch, weil zumindest erhebliche Zweifel an der Zuständigkeit des KAG bestehen.

1. Bei der Prüfung der Zuständigkeit des angerufenen KAG ist zunächst im Zulässigkeitsstadium von der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts auszugehen. Die antragstellende MAV beruft sich auf Mitbestimmungsrechte aus § 26 Abs. 1 und 2 und § 38 Abs. 1 Nr. 10 der MAVO-Trier. Für eine solche Streitigkeit ist das angerufene KAG dem Grunde nach zuständig. Ob im Streitfall die Zuständigkeit des KAG tatsächlich begründet ist, kann nur in einem für zulässig erachteten Verfahren geprüft werden.

2. Auch 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 allein und stets 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).

In der Sache bestehen erhebliche Bedenken an der Zuständigkeit des KAG (§ 2 KAGO nennt dies eine Frage der „sachlichen“ Zuständigkeit). Der gesetzliche Richter besteht nur bei einem zuständigen Gericht. In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ist gem. § 62 Abs. 2 ArbGG i.V. m. § 937 Abs. 1 ZPO zuständiges Gericht für den Erlass einer einstweiligen Verfügung das Gericht der Hauptsache. Diese prozessuale Ausgangslage des ArbGG gilt gem. § 52 Abs. 2 KAGO entsprechend auch im Verfahren vor dem KAG, weil die KAGO hierzu keine eigenständigen Sonderregelungen enthält.

Nach § 2 Abs. 2 KAGO ist -soweit vorliegend von Interesse- das KAG u.a. zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht. Dazu bedarf es eines Verfahrens, das nach den Bestimmungen der MAVO geführt wird. Die Voraussetzungen der MAVO müssen originär erfüllt sein. Ob dies vorliegend der Fall ist, begegnet erheblichen Bedenken. Der Geltungsbereich der MAVO wird in § 1 MAVO-Trier festgelegt. Seit dem Übergang des Betriebsgeländes vom Orden der F. auf die I. am 01.08.2020 liegt keine der Voraussetzungen von § 1

Abs. 1 und Abs. 2 MAVO-Trier mehr vor (siehe zu den allgemeinen Voraussetzungen Thiel in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 8. Aufl. § Rz. 34; KAGH v. 10.02.2012 – M 08/11). Es ist von der antragstellenden MAV nicht dargelegt, dass die I. die Grundordnung des kirchlichen Dienstes in ihr Statut verbindlich übernommen hat. Nach der Erwiderung der Antragsgegnerin soll das bewusst und gewollt nicht der Fall sein. Die MAV hat Zuständigkeitsfragen in der Antragschrift völlig verschwiegen.

Die vertragliche Vereinbarung der beiden Prozessparteien vom 01.07.2020 dürfte hier zu keinem anderen Ergebnis führen. Darin legten die Parteien fest, dass die Bestimmungen der MAVO kraft Vertrags zwischen ihnen anwendbar sind. Diese vertragliche Regelung erfüllt erkennbar keinen der einzelnen gesetzlichen Tatbestände von § 1 MAVO-Trier. In der Sache bestimmen die Vertragsparteien, dass bezüglich der Mitbestimmungsrechte in der Schule die Regelungen der MAVO anwendbar sind. In der Vereinbarung wird lediglich bestimmt, dass in gleicher Weise wie § 613a BGB für einen Betriebsübergang die letzten kollektivrechtlichen Bestimmungen (zumindest zunächst) weitergelten sollen. Ob dadurch auch die Zuständigkeit des KAG begründet wird, erscheint eher unwahrscheinlich. Durch die vertragliche Vereinbarung hat sich die neue Dienstgeberin nicht als Teil der Kirche unter die Gesetzgebungsgewalt des Bischofs von Trier gestellt. Damit dürfte das kirchliche Arbeitsgericht auch nicht zuständig sein. Ob § 613a BGB zur Zuständigkeit führen würde, erscheint angesichts des Umstandes, dass mittlerweile von der Arbeitnehmerseite ein Betriebsrat gewählt worden ist und sich konstituiert hat, eher unwahrscheinlich.

Ein Verfügungsanspruch für den Erlass einer einstweiligen Anordnung besteht nur, wenn das Obsiegen des Antragstellers im Hauptsacheverfahren in hohem Maße wahrscheinlich ist. Liegt der Fall vor, dass das KAG in einem Hauptsacheverfahren eher unzuständig sein dürfte, steht dies einer antragsstattgebenden Entscheidung des KAG in einem Eilverfahren entgegen.

Daher kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob die MAVO-Trier materiell-rechtlich das Sachverlangen der MAV im Hinblick auf § 26 Abs. 2 Satz 1 (Vorlage von

„erforderlichen“ Unterlagen), § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich, § 36 Abs. 1 Nr. 10 (hier wird eine „Maßnahme“ gefordert) überhaupt rechtfertigen würde. Allenfalls für den Antrag zu 2) käme denkbar eine Klagestattgabe in Frage.

Die MAV kann die Einhaltung ihrer in der MAVO verankerten gesetzlichen Mitbestimmungstatbestände durch den Dienstgeber für sich reklamieren. Eine Art zusätzliche unterstützende Prozessführung für Mitarbeiter sieht die MAVO aber genauso wenig vor wie etwa das BetrVG. Der MAV stehen kollektive Mitbestimmungsrechte zu, aber nicht die Wahrnehmung von Individualrechten der betroffenen Arbeitnehmer (dazu noch in Abkehr von § 12a ArbGG auf Kosten des Arbeitgebers). Sollte zudem das staatliche ArbG in den anhängigen Kündigungsschutzverfahren zur Auffassung gelangen, die freie Unternehmerentscheidung für eine betriebsbedingte Kündigung wegen völliger Betriebsschließung hänge vorliegend von Fragen des Brandschutzes ab, dann kann es schon von sich aus -auch ohne eine vom Umfang her umfassende und konturenlose Hilfe durch die MAV- ggf. die Frage der Einholung eines weiteren Brandschutzgutachtens gem. §§ 144 bzw. 402 ff. ZPO nach Inhalt und Umfang klären (vgl. Schwab, a.a.O., § 58 ArbGG, Rz. 50). Zudem würde eine Verbindlichkeit für das staatliche ArbG durch das vorliegende Verfahren ohnehin nicht geschaffen. Nur rudimentär wird darauf hingewiesen, dass primär durch den Bescheid der Kreisverwaltung A. vom 26.08.2021 die Einstellung des Schulbetriebes zum Schuljahresende 2021/2022 angeordnet worden ist.

In der Sache bestehen zudem erhebliche Bedenken am Vorliegen eines Verfügungsgrundes. Die besondere Eilbedürftigkeit ist das Spezifikum des Eilverfahrens. Einem Verfügungsgrund kann der Einwand der Selbstwiderlegung entgegenstehen, so dass die Dringlichkeit zu verneinen ist. Das ist etwa der Fall, wenn der Antragsteller in Kenntnis der maßgeblichen Umstände untätig bleibt und den Antrag auf Erlass einer Eilmaßnahme erst nach längerer Zeit stellt (LAG Hamm v. 28.12.2016 – 6 SaGa 17/16, NZA-RR 2017, 176; KAG Mainz v. 7.7.2014 – M 22/14 Mz-ewVfg). Durch sein längeres Untätigbleiben führt der Antragsteller erst die Eilbedürftigkeit herbei (Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 6. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I Rz. 19). Die

antragstellende MAV beruft sich für ihr Verlangen auf Erstellung eines Brandschutzgutachtens auf ihr Bemühen, die klagenden Arbeitnehmer in deren Kündigungsschutzklagen argumentativ zu unterstützen. Dieses Begehren hätte durch eine zeitige Klageerhebung in einem Hauptsacheverfahren unter Wahrung ausreichenden rechtlichen Gehörs für beide Seiten -jedenfalls vor dem erkennenden Gericht- alsbald geklärt werden können. Dann hätte -bei Bejahung der sachlichen Zuständigkeit des KAG- das Vorliegen von Mitbestimmungsrechten aus der MAVO ausreichend und rechtsstattlichen Verfahrensgrundsätzen entsprechend geprüft werden können/müssen.

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, 27 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, §§ 567 Abs. 1 Nr. 2 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab, a.a.O., Rz 20).