

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

Az.: **KAG Mainz M 04/24 Lb - ewVfg -**

24.02.2024

**Beschluss**

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung  
mit den Beteiligten

1. MAV St. E. Krankenhaus GmbH, L.

Antragstellerin,

2. St. E. Krankenhaus GmbH, L.

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,  
ohne mündliche Verhandlung am 24.02.2023 beschlossen:

- 1. Die Sachanträge zu 1) bis 3) der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.**
- 2. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, der antragstellenden MAV die notwendigen Auslagen für die Rechtsverfolgung im vorliegenden Verfügungsverfahren zu erstatten.**
- 3. Eine Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

## Gründe

### I

Die Parteien streiten vor dem kirchlichen Arbeitsgericht im vorliegenden einstweiligen Verfügungsverfahren über die Fragen auf Unterlassung der individualrechtlichen unwiderruflichen Freistellung und der beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung von 162 Mitarbeitenden, hilfsweise auf Feststellung von Verletzung von Beteiligungsrechten der MAV durch die Dienstgeberin.

Antragstellerin des vorliegenden Verfahrens ist die MAV der St. E. Krankenhaus GmbH. Antragsgegnerin ist die St. E. Krankenhaus GmbH als Rechtsträgerin.

Die Antragsgegnerin betreibt in L. ein Akutkrankenhaus mit 162 Planbetten und 20 tagesklinischen Plätzen in der Psychiatrie. Die Antragsgegnerin wendet nach ihrem Gesellschaftsvertrag die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse an. Auf Antrag ordnete das Amtsgericht K. im Rahmen eines Schutzschirmverfahrens die vorläufige Eigenverwaltung an. Am 12.02.2024 fand zwischen der MAV und der Dienstgeberseite eine Besprechung statt, in der es darum gegangen ist, dass sich in einem Bieterverfahren zwei Interessenten gemeldet hatten, die beide nach ihrem jeweiligen Konzept beabsichtigen, das Krankenhaus komplett zu schließen mit Ausnahme der psychiatrischen Klinik. Daraufhin hat die Antragsgegnerin die MAV mit Schreiben vom 15.02.2024 (vgl. Bl. 54 bis 62 d.A.) gem. § 30 Abs. 1 und 2 MAVO zur ordentlichen Kündigung aller Bediensteten (incl. der MAV-Mitglieder) der somatischen Klinik wegen vollständiger Schließung bis zum 29.02.2024 angehört. Das Personal der psychiatrischen Klinik ist davon nicht betroffen. In diesem Schreiben hat die Antragsgegnerin u.a. darauf hingewiesen, diese Anhörung diene gleichzeitig der Anhörung und Mitberatung nach § 30a MAVO und sie beabsichtige, die betroffenen Mitarbeiter unwiderruflich von deren Arbeitsleistung nach Ausspruch der Kündigung freizustellen.

Mit Schriftsätzen vom 20.02. und 21.02.2024 (Bl. 1 bis 91 d.A) wendet sich die MAV im vorliegenden Eilverfahren gegen das Vorhaben der Dienstgeberseite,

die angekündigten Freistellungen und betriebsbedingten Kündigungen für 162 namentlich benannte Bedienstete auszusprechen.

Nach Auffassung der MAV habe die Antragsgegnerin im Vorfeld der beabsichtigten Personalmaßnahmen nachhaltig gegen wesentliche Mitbestimmungsrechte aus der MAVO verstoßen. Vielfach sei sie, die MAV, nicht rechtzeitig und nicht ausreichend informiert worden. Daher sei es auch vor dem kirchlichen Arbeitsgericht rechtlich zulässig und in der Sache geboten, sich dagegen per einstweiliger Verfügung durch eine Unterlassungsverfügung zur Wehr zu setzen. Diese sei angesichts der Verstöße der Antragsgegnerin gegen ihre Mitbestimmungsrechte auch begründet. Zumindest bestehe hilfsweise ein Anspruch auf Feststellung der Verstöße gegen ihre Beteiligungsrechte, weil sie sich mit einer entsprechenden gerichtlichen Entscheidung effektiv im Verfahren der Massenentlassung bei der Bundesagentur für Arbeit zur Wehr setzen könne.

Die antragstellende MAV beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, die in der Anlage K1 benannten Mitarbeitenden mit Wirkung ab dem 1. März 2024 unwiderruflich von ihrer Arbeitsleistung freizustellen,
2. die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, die in der Anlage K1 benannten Mitarbeitenden vor Ablauf des 29. Februar 2024 ordentlich aus dringenden betrieblichen Erfordernissen zu kündigen,
3. hilfsweise zu dem Antrag zu 2) festzustellen, dass die Beteiligungsrechte der klagenden Mitarbeitervertretung hinsichtlich Kündigungen aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gegenüber den in der Anlage K 1 benannten Mitarbeitenden, die vor Ablauf des 29. Februar 2024 erklärt werden, verletzt sind,
4. die Beklagte zu verurteilen, die Auslagen der klagenden Mitarbeitervertretung einschließlich der Auslage wegen der Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung bestehe die MAV wegen der Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht mehr. Für die begehrten Unterlassungen gebe es weder einen Verfügungsgrund noch einen -anspruch. Eine Feststellungsklage scheide im Eilverfahren wegen dessen bloß sichernden Charakters ohnehin aus. Sie habe die MAV stets mitbestimmungsgemäß beteiligt, allerdings erst nachdem sie entsprechend den gesetzlichen Vorgaben eine „Maßnahme getroffen“ habe.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird hiermit auf die Antragschrift vom 20.02.2024 sowie den diesen ergänzenden Schriftsatz vom 21.02.2024 (Bl. 1 bis 91 d.A.) insbesondere auf die Eidesstattliche Versicherung des MAV-Vorsitzenden (Bl. 81 bis 84 d.A.) nebst den jeweils beigefügten Anlagen sowie auf die Antragsrwidernng nebst den beigefügten Anlagen (Bl. 98 bis 137 d.A.) Bezug genommen.

## II.

Die Anträge der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung sind jedenfalls mangels Vorliegens eines Verfügungsanspruches in der Sache unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg (im Folgenden: MAVO) vor, in der es um die Wahrung von Mitbestimmungsrechten der antragstellenden MAV insbesondere aus §§ 30, 30 a MAVO geht. Danach ist die MAV bei beabsichtigten ordentlichen Kündigungen und bei Massenentlassungen anzuhören und die anstehenden Maßnahmen sind ggf. mit ihr zu beraten.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet nach dem klaren Wortlaut der lex specialis von § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts allein und – was die Antragsgegnerin verkennt – stets ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruches und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).

3. Im Eilverfahren ist von der Existenz der MAV trotz der Eröffnung des Insolvenzverfahrens auszugehen. Die Regelungen der §§ 13 und 13c MAVO sehen nicht vor, dass die Amtszeit der MAV mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens erlischt. Gerade in dieser kritischen Zeit ist eine Mitarbeitervertretung der Belegschaft besonders notwendig. Letztlich kann diese Rechtsfrage, dazu noch – wie vorliegend – in einem besonders knappen Zeitraum für eine gerichtliche Entscheidung ungeklärt bleiben. Auch wenn der Rechtsauffassung der Antragsgegnerin insoweit nicht gefolgt wird, unterliegen die Unterlassungsansprüche nebst dem Hilfsantrag auf Feststellung aus anderen Gründen der Abweisung.

Die MAVO enthält keine gesetzliche Bestimmung – eine Regelung wie etwa in § 23 Abs. 3 BetrVG fehlt hier gänzlich –, die der MAV zur Vermeidung einer mitbestimmungswidrigen faktischen Regelungslage, dazu noch im Wege einer einstweiligen Verfügung (§ 52 KAGO), einen Unterlassungsanspruch zubilligt. Nachdem das Bundesarbeitsgericht im Bereich des BetrVG nur in Fällen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG bei (angenommenen) Verstößen einen allgemeinen Unterlassungsanspruch angenommen hat (grundlegend BAG v. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93), hat auch der KAGH bei Verstößen gegen die Mitbestimmungstatbestände von § 36 MAVO einen allgemeinen Unterlassungsanspruch der MAV bejaht. Dieser ist auch durch Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durchsetzbar (KAGH v. 31.8.2012 – M 15/11; vgl. auch KAGH v. 25.11.2016 – M 06/2016 für § 34 MAVO). Ein derartiger Unterlassungsanspruch leitet sich aus dem negatorischen Beseitigungsanspruch aus § 1004 BGB ab. Bei den Fragestellungen aus § 36 MAVO handelt es sich um Zustimmungstatbestände. Hier kann von der Gesetzeslage her der Dienstgeber eine einschlägige Maßnahme nur mit Zustimmung der MAV durchführen (§ 33 Abs. 1 MAVO). Bei fehlender Zustimmung der MAV darf der Dienstgeber eine solche Maßnahme grundsätzlich nur durchführen, wenn sie kirchenarbeitsgerichtlich ersetzt ist. Die Existenz eines derart weit ausgeprägten subjektiven gesetzlichen Rechts gebietet es, dass die MAV bei deren Verletzung durch den Dienstgeber nicht rechtlos gestellt ist und damit auch eine Unterlassung verlangen kann.

Die Verletzung eines auf diese Weise weitgehend ausgeprägten Mitbestimmungsrechts macht die antragstellende MAV vorliegend nicht geltend.

Im Bereich der katholischen Kirche hat der Dienstgeber bei einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung die MAV schriftlich und grundsätzlich unter Mitteilung der Kündigungsgründe anzuhören. Nur wenn die MAV gegen die ordentliche Kündigung Einwendungen erhebt, haben die Dienststellenpartner nach Maßgabe von § 30 Abs. 2 MAVO hierüber zu beraten mit dem Ziel einer Verständigung, was vorliegend derzeit noch im Gange ist. Die MAVO enthält in der Gesamtsregelung von § 30 Abs. 1 bis Abs. 5 MAVO mit den dort normierten gegenseitigen Rechten und Pflichten selbst ein eigenständiges Prozedere zur Lösung eines Konfliktfalles. Dann dürfte aber ein zusätzlicher allgemeiner Unterlassungsanspruch ausscheiden. Ob Fehler im Verfahren zur Massenentlassung stets zur Unwirksamkeit der Kündigungen führt, wird neuerdings vom BAG ohnehin in Frage gestellt (vgl. BAG v. 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B), NZA 2024, 119).

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung, die zudem noch mit einer völligen Betriebsschließung verbunden ist, ist nicht erkennbar, dass hier der MAV ein Mitbestimmungstatbestand für eine zusätzliche individualrechtliche unwiderrufliche Freistellung eines Mitarbeiters von der Arbeitspflicht zustehen soll, der per Unterlassungsverfügung vorläufig gesichert werden kann. Zudem ist nicht ersichtlich, mit welchen vertragsgemäß geschuldeten Tätigkeiten das ärztliche und das in der Krankenpflege eingesetzte Personal betraut werden soll, wenn es wegen der Betriebsschließung keinen Klinikbetrieb mehr gibt.

Auch der mit dem Antrag zu 3 verfolgte Hilfsantrag auf Feststellung, dass die Beteiligungsrechte der MAV hinsichtlich der beabsichtigten Kündigungen verletzt sind, ist ohne Erfolg. Ob für den im Eilverfahren verfolgten Feststellungsantrag ein Verfügungsgrund besteht, begegnet Bedenken. Der Zweck des Eilverfahrens besteht vornehmlich darin, vorläufige Regelungen zur Sicherung eines Rechts (§ 935 ZPO) zu treffen oder wenn eine Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, um wesentliche Nachteile für eine Partei abzuwenden (§ 940 ZPO). Bei einem offenen Ausgang des Hauptsacheverfahrens sind im Rahmen einer Folgenabwägung die beiderseitigen

Nachteile am Erlass oder Nichterlass einer Eilmaßnahme gegeneinander zu gewichten. Ist der geltend gemachte Verfügungsanspruch nicht zweifelsfrei gegeben, so ist bei einem reinen Feststellungsantrag im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung der Verfügungsgrund in der Regel zu verneinen (vgl. BVerfG v. 29.12.2020 – 1 BvQ 153/20, NZA 2021, 120; BVerfG v. 10.02.2022 – 1 BvR 2649/21, ArbRB 202, 77). Auch fehlt für eine reine Feststellung grundsätzlich ein Verfügungsanspruch, weil es hier selten einer Eilentscheidung zur vorläufigen Sicherung eines Rechtes bedarf. Mit einer reinen Feststellung werden grundsätzlich keine Rechte „sichernde Regelungen“ getroffen (vgl. Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 6. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, B Rz. 19).

Die Antragsgegnerin hat nach einer vorherigen Besprechung zwischen den Dienststellenpartnern am 12.02.2024 mit ausführlichem Schreiben vom 15.02.2024 (Bl. 54 bis 62 d.A.) u.a. auch im Rahmen von § 30a MAVO zur beabsichtigten Massenentlassung der MAV die Gründe für die Schließung mitgeteilt. Selbst wenn die Antragsgegnerin zu einem früheren Zeitpunkt die MAV in diesem Zusammenhang nicht rechtzeitig und umfassend im Sinne von § 30a Abs. 1 MAVO unterrichtet haben sollte – was aber einer genauen Untersuchung bedarf, weil es immer auf den jeweiligen Zeitpunkt für den maßgeblichen Kenntnisstand nebst entsprechender Informationspflicht ankommt – hat sich die MAV damals nicht mittels eines konkret und präzise genannten Rechtsbegehrens zur Wehr gesetzt. Jedenfalls kannte die MAV spätestens durch das Unterrichts- und Anhörungsschreiben vom 15.02.2024, also im zuletzt primär maßgeblichen Zeitpunkt, die Gründe für die beabsichtigte Massenentlassung. Damit steht derzeit ein Obsiegen der MAV im Hauptsacheverfahren nicht mit hoher Wahrscheinlichkeit fest, so dass der auf reine Feststellung gerichtete Hilfsantrag nicht ausnahmsweise Erfolg hat. Schließlich begegnet auch das Feststellungsinteresse (§ 256 ZPO) erheblichen Bedenken. Nach dem Vortrag der MAV will sie mit einer erfolgreichen Feststellung gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit in ihrem Sinne argumentieren. Damit soll eine gerichtliche Entscheidung eine Art Rechtsgutachten darstellen, das die MAV der Behörde präsentieren will. Für die Anfertigung eines solchen Rechtsgutachtens sind auch die kirchlichen Arbeitsgerichte nicht

berufen. Ein Gutachten wäre für die Bundesanstalt für Arbeit ohnehin nicht maßgeblich und in seinen Feststellungen nicht bindend.

4. Die Antragsgegnerin ist gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO, § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO verpflichtet, der MAV die angefallenen notwendigen Auslagen für ihren Verfahrensbevollmächtigten zu erstatten. Insbesondere bei der gravierenden Maßnahme einer Massenentlassung im Rahmen einer weitgehend vollständigen Betriebsschließung mit den entsprechenden Kündigungen ist es der MAV zuzubilligen, sich auch mit Hilfe einer Eilmaßnahme zur Wehr zu setzen. Das gilt aus Gründen der Waffengleichheit insbesondere dann, wenn sich – wie vorliegend – die Dienstgeberin selbst gleich mehrfacher juristischer Hilfestellung bedient.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde durch die MAV, über die der Vorsitzende allein und abschließend nach §§ 55, 27 KAGO i. V. m. § 78 ArbGG, § 567 ZPO zu entscheiden hat, wird nach der Rechtsprechung des KAGH hingewiesen (vgl. *Schwab*, a.a.O., B, Rz 20).