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

Az.: KAG Mainz M 24/20 Lb- ewVfg-

01.09.2020

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung
mit den Beteiligten

1. Mitarbeitervertretung des stationären Heimverbunds

Antragstellerin,

2. CV

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter S.,
ohne mündliche Verhandlung am 01.09.2020 beschlossen:

- 1. Der Antrag der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Der Antragsgegner ist verpflichtet, der MAV die im vorliegenden Verfahren angefallenen Auslagen zu erstatten.**
- 3. Eine Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die Parteien streiten im vorliegenden Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (im Folgenden: Eilverfahren) um die Wirksamkeit der Dienstpläne im Heimverbund des Antragsgegners für den Monat September 2020 wegen von der MAV gerügter nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der MAV am Erstellen der Dienstpläne.

Bis Juli 2020 hatten der Dienstgeber und die MAV ein Verfahren bei der monatlichen Dienstplanerstellung praktiziert, das der MAV sog. "Leserechte" im Dienstplanprogramm eingeräumt hatte. Bis dahin erstellten bis etwa Mitte des Vormonats die einzelnen Heime jeweils Dienstpläne für den Folgemonat, in die die MAV Einsicht nehmen konnte. Die MAV konnte diese Dienstpläne weder speichern noch ausdrucken und konnte spätere Änderungen auch nicht kontrollieren, wenn sie sich die vorherige Version nicht gemerkt oder notiert hatte. An Änderungen der Arbeitszeiten von Mitarbeitern in den Dienstplänen im laufenden Monat beteiligte der Dienstgeber die MAV nicht.

Ab Anfang Juli 2020 forderte die MAV in einem sich anschließenden umfangreichen Schriftverkehr zwischen den Parteien diverse Verfahrensänderungen, die die Effektivität der Wahrung ihrer Mitbestimmungsrechte nach Maßgabe der §§ 36 Abs. 1 Nr.1, 33 MAVO sichern sollten. Die MAV monierte insbesondere, dass das bisher praktizierte Verfahren den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen der MAVO nicht gerecht werde. Im Rahmen des Schriftverkehrs kam der Dienstgeber Änderungswünschen der MAV teilweise nach, teilweise war er genteiliger rechtlicher Auffassung und lehnte sie ab. Ein Hauptstreitpunkt war die Frage, welche Person(en) auf Arbeitgeberseite berechtigt sein soll(en), der MAV

den jeweiligen Dienstplanentwurf wirksam vorlegen zu können. Für den Monat August 2020 monierte die MAV die aufgrund des Schriftverkehrs teilweise geänderte Praxis der Dienstplanerstellung bei der praktischen Umsetzung der Pläne nicht.

Für den Monat September 2020 war die MAV nun nicht mehr bereit, das bisherige teilweise geänderte Verfahren des Dienstgebers zu akzeptieren. Teilweise hat sie den Dienstplanentwürfen nicht widersprochen, anderen Dienstplänen hat sie ohne Begründung widersprochen. Erst auf Rückfrage von Arbeitgeberseite erklärte die MAV insoweit, der Grund für den Widerspruch liege im Wesentlichen in der fehlenden Einarbeitung von Arbeitszeiten von MAV-Mitgliedern in die Dienstpläne für den Monat September. Dies war in der Vergangenheit auch nicht der Fall.

Im vorliegenden Eilverfahren macht die MAV geltend, das vom Dienstgeber praktizierte Verfahren bei der Dienstplanerstellung werde den gesetzlichen Vorgaben der MAVO nicht gerecht. Der Dienstgeber akzeptiere nicht, dass sie, die MAV, einem Dienstplan aktiv zustimmen müsse. Erst nach ihrer Zustimmung liege mitbestimmungsrechtlich ein wirksamer Dienstplan vor.

Die MAV beantragt,

1. den Antragsgegner zu verurteilen, die für den Monat September 2020 in Kraft gesetzten Dienstpläne außer Kraft zu setzen.
2. den Antragsgegner zu verurteilen, das Zustimmungsverfahren zu den Dienstplänen für den Monat September gem. §§ 33, 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO durchzuführen.
3. Rechtsanwältin M. der Antragstellerin als Bevollmächtigte gem. § 17 Abs. 1 S. 2, 4. Spiegelstrich MAVO beizuordnen.

Der Antragsgegner beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Er hält das einschlägige Verfahren für rechtmäßig, weil es der MAV die Möglichkeit einräumt, mögliche Einwendungen gegen die Pläne geltend zu machen. Die Planentwürfe würden – wie in der Vergangenheit nie anders praktiziert – auch von berechtigten und letztlich in der Sache wegen ihrer Dienststellung vorrangig kompetenten Personen erstellt.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 26.08.2020 nebst zahlreichen Anlagen sowie auf den Schriftsatz des Antragsgegners vom 01.09.2020 nebst zahlreichen Anlagen 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 Mitbestimmungsrechte der antragstellenden MAV aus §§ 36 Abs. 1 Nr. 1, 33 MAVO geht.

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. 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 an einem Verfügungsgrund.

Das Spezifikum des Eilverfahrens ist die Notwendigkeit eines Verfügungsgrundes. Es muss objektiv eine besondere Eilbedürftigkeit vorliegen. Nur ausnahmsweise besteht ein Verfügungsgrund, wenn im Eilverfahren schon der eigentliche

Anspruch ganz oder teilweise endgültig geklärt werden soll, wenn also ein Haupt-sacheverfahren überflüssig wird, weil schon im Eilverfahren vollendete Tatsa-chen geschaffen werden sollen (Befriedigungsverfügung). In einem solchen Fall sind an den Verfügungsgrund strenge Anforderungen zu stellen. Hier muss der Antragsteller darlegen und glaubhaft machen, dass er auf die sofortige Erfüllung dringend angewiesen ist, insbesondere wenn die Gefahr eines endgültigen Rechtsverlustes droht. Zusätzlich muss hier immer eine Interessenabwägung vorgenommen werden. Es sind die Interessen des Antragstellers am Erlass einer Befriedigungsverfügung mit denjenigen des Antragsgegners an einer endgültigen Entscheidung im Wege einer Eilmaßnahme mit einem eingeschränkten Rechts-schutz gegeneinander abzuwägen.

Im Streitfalle erfordert zumindest die anzustellende Interessenabwägung die be-gehrte einstweilige Verfügung nicht.

Zwar spricht einiges für die Richtigkeit der Rechtsauffassung der MAV, dass das vom Dienstgeber praktizierte Verfahren bei der Dienstplanerstellung nicht den gesetzlichen Vorgaben der §§ 36, 33 MAVO entspricht. Dienstpläne und deren Änderung unterliegen dem vollen (vorherigen) Zustimmungrecht der MAV. Das heißt, insoweit stehen sich die beiden Dienststellenpartner gleichberechtigt und auf gleicher Augenhöhe gegenüber. Beide Partner haben dabei gewisse Regeln einzuhalten. Nachdem man sich jahrelang mit bloßen „Leserechten“ seitens der MAV bei der Dienstplanerstellung zufriedengegeben hat, führen die Parteien seit Anfang Juli 2020 einen umfangreichen Schriftverkehr, in dem die jeweilige Partei von der Gegenseite diverse Forderungen erhebt. Diese betreffen diverse teil-weise komplexe Rechtsfragen. Die Hauptursache ihrer einschlägigen Unstimmig-keiten liegt darin, dass die Parteien keine generellen Regeln aufgestellt haben, über die Art und Weise, wie ein mitbestimmter Dienstplan bis zu seiner finalen Wirksamkeit zu erstellen ist. Insbesondere besteht keine diesbezügliche abs-trakte Dienstvereinbarung im Sinne von § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO oder eine sons-tige, beide Seiten bindende Absprache. Die antragstellende MAV hat zwar in zahlreichen Schreiben die Handlungsweisen des Dienstgebers moniert. Aber konstruktive lösungsorientierte eigene Vorschläge über eine gesetzeskonforme Handhabung hat auch sie keine unterbreitet und deren Umsetzung angestrebt.

Die MAV hat zwar vorliegend durchaus einen richtigen Aufhänger gefunden, um ein Eilverfahren einzuleiten, weil fraglich erscheinen mag, ob die MAV den streitig gebliebenen Dienstplänen für den Monat September wirksam zugestimmt hat im Sinne von § 33 Abs. 1 MAVO. Die Verletzung von Mitbestimmungsrechten bei der Dienstplanerstellung mögen auch so gelagert sein, dass sie ggf. Gegenstand einer Eilentscheidung sein können. Trotzdem fällt vorliegend zumindest die Interessenabwägung nicht zugunsten der MAV aus. Die Dienststellenpartner mögen zunächst einmal selbst ihre originären Aufgaben angehen und zu lösen suchen, notfalls über den Weg von § 38 MAVO (Abschluss einer Dienstvereinbarung) und §§ 40, 45 Abs. 3 Nr. 2 MAVO über die Einigungsstelle. Die Dienstvereinbarung „über die Einführung von Arbeitszeitkonten“ vom 25.02.2016 klärt wesentlich andere Rechtsfragen. Es kann nicht Gegenstand einer die Rechte der jeweiligen Gegenseite stark einschränkenden Eilentscheidung sein, eine Fülle von offenen Rechtsfragen ad hoc zugunsten der einen und zu Lasten der anderen Seite zu klären. Zudem ist zu beachten, dass die Parteien in ihrem (Hauptsache-) Verfahren M 20/20 Lb auch um die Frage streiten, ob die MAV-Vorsitzende in die monatlichen Dienstpläne einzupflegen ist. Ein die Wahrung der Rechte der Gegenpartei garantierende Hauptsacheverfahren ist geeignet, generell streitige Rechtsfragen zu klären, aber nicht das Eilverfahren, mag auch im Eilverfahren ein richtiger Aufhänger gewählt worden sein.

Der Antragsgegner ist gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO, § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO verpflichtet, der MAV die angefallenen Auslagen für ihren Verfahrensbevollmächtigten zu erstatten.

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 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab, Komm. zum ArbGG, Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I, Rz 20).

Gez. S.
Vorsitzender