

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

Az.: KAG Mainz M 35/22 Lb -ewVfg-

20.09.2022

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung
mit den Beteiligten

1. B, Vorsitzender der MAV

Antragsteller zu 1),

2. M., Stellvertretende Vorsitzende der MAV

Antragstellerin zu 2),

3. Katholische Kirchengemeinde B.,

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden Richter
Dr. S., ohne mündliche Verhandlung am 20.09.2022 beschlossen:

- 1. Die Anträge des Antragstellers zu 1) und der Antragstellerin zu 2) auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.**
- 2. Die Antragsgegnerin ist verpflichtet, den beiden antragstellenden MAV-Mitgliedern die im vorliegenden Verfahren angefallenen Auslagen zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die Parteien streiten im vorliegenden Eilverfahren in erster Linie um den Zeitpunkt des Ausscheidens der beiden antragstellenden MAV-Mitglieder aus dem MAV-Gremium.

Der Antragsteller zu 1) ist der Vorsitzende, die Antragstellerin zu 2) ist die Stellvertretende Vorsitzende der bei der Antragsgegnerin gebildeten MAV. Beide Antragsteller haben jeweils durch Eigenkündigung ihr Arbeitsverhältnis ordentlich zum Jahresende 2022 gekündigt. Die dienstgebende Kirchengemeinde hat daraufhin die beiden Bediensteten unter dem 26.07.2022 mit sofortiger Wirkung unwiderruflich unter Fortzahlung der Bezüge bis zum 31.12.2022 von deren Dienst freigestellt. Auf dieses Schreiben reagierten die beiden Bediensteten/MAV-Mitglieder nicht und duldeten die Freistellung.

Mit weiterem Schreiben vom 24.08.2022 wies die Dienstgeberin die beiden Antragsteller jeweils darauf hin, mit der unwiderruflichen Freistellung vom Dienst ende gem. § 13c Nr. 3 und Nr. 4 MAVO auch deren MAV-Amt. Sie, die Dienstgeberin, werde dementsprechend alle Mitarbeiter der Einrichtung und die übrigen MAV-Mitglieder hierüber unterrichten. Die Antragsteller forderten von der Kirchengemeinde die Unterlassung der angekündigten Unterrichtung der Bediensteten, weil nach ihrer Auffassung ihr MAV-Amt erst zum Ende des Arbeitsverhältnisses ende. Dieses Verlangen hat die Dienstgeberin unter Hinweis auf ein Ausscheiden mit der unwiderruflichen Freistellung bis zu Ende der Kündigungsfrist zurückgewiesen.

Im vorliegenden Eilverfahren beharren die beiden antragstellenden MAV-Mitglieder auf ihrer Rechtsauffassung, dass ihr MAV-Amt jeweils erst zum Jahresende 2022 ende.

Die Antragsteller beantragen,

1. der Antragsgegnerin für jeden Fall der Zuwiderhandlung unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000 € zu untersagen, den Mitarbeitenden der Katholischen Kirchengemeinde B. und den verbleibenden Mitgliedern der Mitarbeitervertretung der Katholischen Kirchengemeinde B. mitzuteilen, dass das Mandat der Antragsteller 1. und 2. mit deren unwiderruflichen Freistellung am 26.07.2022 und noch vor dem 31.12.2022 aus der Mitarbeitervertretung der Katholischen Kirchengemeinde B. endet.
2. festzustellen, dass ihre Mandate in der Mitarbeitervertretung der Katholischen Kirchengemeinde B. mit Ablauf des 31.12.2022 enden und nicht bereits mit der Freistellung der Antragsteller von ihrem Dienst bei der Antragsgegnerin.

Der Antragsgegnerin beantragt,

die Anträge zurückzuweisen,

weil nach ihrer Auffassung deren MAV-Amt beendet sei und auch kein wirksamer Beschluss der MAV zur Klageerhebung vorliege.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 14.09.2022 nebst Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 19.09.2022 Bezug genommen.

II.

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

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um zeitlich fortbestehende Mitgliedsrechte

von den beiden antragstellenden MAV-Mitgliedern aus ihrem MAV-Amt geht, das mit der unwiderruflichen Freistellung noch nicht beendet sein soll, sondern erst mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses zum Jahresende 2022. Dieses Rechtsbegehren kann alternativ die MAV als Gremium oder das einzelne MAV-Mitglied, dessen Mitgliedschaft in der MAV von der Dienstgeberin in Abrede gestellt wird, verfolgen. Auch in einem solchen Fall liegt eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitbestimmungsrecht im Sinne von § 2 Abs. 2 i. V. m. § 8 Abs. 2 e) KAGO vor.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet nach § 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).

3. In der Sache sind die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung unbegründet.

Beim Antrag zu 1) bedarf es keines Eingehens auf die beantragte Festsetzung eines Ordnungsgeldes im Eilverfahren nach der KAGO, weil § 53 KAGO ein völlig eigenständiges Vollstreckungsverfahren mit einem eigenständigen Zwangsmittelverfahren enthält.

Ob für den im Eilverfahren verfolgten Feststellungsantrag zu 2 ein Verfügungsgrund besteht, begegnet Bedenken, weil das Eilverfahren vornehmlich dazu dient, 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 bzw. Nichterlass der Eilmaßnahme gegeneinander zu gewichten. Ist der geltend

gemachte Verfügungsanspruch nicht zweifelsfrei gegeben, so ist bei einem reinen Feststellungsantrag im Rahmen einer 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 2022, 77). Auch fehlt für reine Feststellungsanträge grundsätzlich ein Verfügungsanspruch, weil es hier selten einer Eilentscheidung zur vorläufigen Sicherung eines Rechts bedarf (*Schwab* in *Schwab/Weth*, Komm. zum ArbGG, 6. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, B Rz 19). Mit einem Feststellungsantrag wird im Eilverfahren nur etwas festgestellt, aber keine Rechte sichernde Regelung getroffen.

Angesichts der Zeitdauer zwischen der gerichtlichen Entscheidung und dem jedenfalls unstrittigen Ende des MAV-Amtes am 31.12.2022 kommt vorliegend der Eilentscheidung ein hoher Grad an einer endgültigen Entscheidung eines Hauptsacheverfahrens zu, wie insbesondere der reine Feststellungsantrag zu 2) zeigt. Damit finden vorliegend auch die Grundsätze einer sogenannten „Befriedigungsverfügung“ Anwendung. Angesichts der verbleibenden Zeitspanne bis zum Jahresende scheint ein Hauptsacheverfahren zur ordnungsgemäßen Klärung der Rechtslage durch eine rechtskräftige Entscheidung im Verfahren nach der KAGO wenig sinnvoll. Wenn überhaupt, dann könnte allenfalls für eine kurze verbleibende Zeitspanne eine Hauptsacheentscheidung ergehen. Soll aber schon im die prozessualen Rechte der Gegenseite stark beeinträchtigenden bloß summarischen Eilverfahren über den geltend gemachten Hauptanspruch *de facto* entschieden werden, dann muss für die Annahme eines Verfügungsanspruchs ein hoher Grad an Wahrscheinlichkeit bestehen, dass der geltend gemachte Anspruch in der Hauptsache auch tatsächlich begründet ist (vgl. *Stöcke/Muhlack*, in *Eichstätter Komm. zur KAGO*, 2. Aufl., § 52 Rz. 9; *Schwab*, a.a.O.).

Bei Anwendung dieser Grundsätze sind die Anträge zurückzuweisen, weil im Zeitpunkt der Entscheidung im Eilverfahren nicht mit dem gebotenen hohen Grad an Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass das substantielle materielle Klagebegehren der Antragsteller begründet ist. Eher dürfte das Gegenteil der Fall sein.

Nach § 13c Nr. 3 MAVO – nur diese Alternative kann vorliegend erkennbar eingreifen – erlischt die Mitgliedschaft in der MAV u.a. beim „Ausscheiden aus der Einrichtung“. Die MAVO stellt insoweit darauf ab, dass das MAV-Mitglied nicht mehr dauerhaft in die Organisation der Einrichtung eingebunden ist. Das ist primär ein tatsächlicher Vorgang. Die MAVO hat in diesem Zusammenhang nicht die weitergehende parallele Regelung von § 24 Nr. 3 BetrVG übernommen. Nach dem BetrVG ist in diesem Fall für das Ausscheiden die „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ maßgebend, also primär ein rechtlicher Zustand und nicht das tatsächliche „Ausscheiden“ aus der Einrichtung. Wenn sich der kirchliche Gesetzgeber bei diesem speziellen Ausscheidensgrund in Kenntnis von § 24 Nr. 3 BetrVG einer anderen Formulierung bedient, dann kann hierfür auch nicht von einem gesetzgeberischen Redaktionsversehen ausgegangen werden, so dass im Bereich der MAVO die Rechtsprechung zu § 24 Nr. 3 BetrVG wegen des unterschiedlichen Gesetzeswortlauts der beiden Normen nicht übernommen werden kann. So hat etwa das LAG Hessen (Beschl. v. 21.12.2020 – 16 TaBVGa 189/20 mit zustimmender Anmerkung v. *Brodtrück* in ArbR Aktuell 2021, 140) in einem ähnlich gelagerten Fall von § 24 Nr. 3 BetrVG für das Erlöschen des Betriebsratsamtes nicht auf den Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens aus dem Betrieb, sondern auf das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses abgestellt.

Im vorliegenden Fall haben die beiden antragstellenden MAV-Mitglieder ihr jeweiliges Arbeitsverhältnis durch ordentliche (Eigen)Kündigungen zum 31.12.2022 beendet. Daraufhin hat die Dienstgeberin die beiden Beschäftigten jeweils durch Erklärung vom 26.07.2022 unwiderruflich unter Fortzahlung der Bezüge bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses von deren Arbeitsleistung freigestellt. Diesen Freistellungen haben die beiden Antragsteller nicht widersprochen und auf die Dienstgebermaßnahme nicht reagiert. Ihren individualrechtlichen Beschäftigungsanspruch im bestehenden Arbeitsverhältnis, der zudem noch durch ein aktives MAV-Amt gestärkt sein dürfte, haben sie in der Zeit nach der jeweiligen Freistellung nicht geltend gemacht. Danach kann zum jetzigen Zeitpunkt auch nicht davon ausgegangen werden, dass die beiden Antrag-

steller bis zum 31.12.2022 noch tatsächlich in den betrieblichen Ablauf eingebunden sind oder bis zum Jahresende 2022 wieder eingebunden werden. Zumindest haben die Antragsteller Entsprechendes vorliegend nicht dargelegt und glaubhaft gemacht. Die unwiderrufliche Freistellung spricht dann vorliegend eher für ein „Ausscheiden“ im Sinne von § 13c Nr. 3, 1. Alternative MAVO.

Auch die einschlägige Literatur zur MAVO ist zum Streitpunkt kontrovers. Während *Thiel* in *Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm zur MAVO*, 8. Aufl., § 13c Rz, 9 bei einer unwiderruflichen Freistellung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für das Ausscheiden wegen des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses bis zum Beendigungszeitpunktes – ohne den Gesetzeswortlaut zu erwähnen – wohl auf das rechtliche Ende abzustellen scheint, sieht *Simon* in *Freiburger Komm. zur MAVO*, § 13c, Rz 6 unter ausdrücklichem Hinweis auf den einschlägigen Gesetzeswortlaut bei einer unwiderruflichen Freistellung mit der Freistellung das MAV-Amt als beendet an. Es spricht einiges dafür, wenn – wie vorliegend – das MAV-Mitglied jedenfalls die Freistellung einfach kommentarlos hinnimmt und sich individualrechtlich daran hält, der Gesetzeswortlaut von § 13c Nr.3 MAVO eher für die Richtigkeit der letztgenannten Auffassung spricht. Dann dürfte das unwiderruflich freigestellte MAV-Mitglied bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auch endgültig nicht mehr in den Betriebsablauf (re)integriert werden.

Letztlich kann im vorliegenden Eilverfahren die Festlegung der einschlägigen Rechtslage offen bleiben. Ein hoher Grad an Wahrscheinlichkeit für ein Obsiegen in einem Hauptsacheverfahren besteht für die Antragsteller nicht.

Die Antragsgegnerin ist gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO, § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO verpflichtet, den MAV-Mitgliedern die angefallenen Auslagen für ihre Verfahrensbevollmächtigte zu erstatten.

Die Revision ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein nach §§ 55, 27 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, § 567 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen.