

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

Az.: KAG Mainz M 56/15 Sp- ewVfg -

30.06.2015

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer **einstweiligen Verfügung**

mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Krankenhaus,

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 30.06.2015 beschlossen:

1. Der Antrag der antragstellenden Mitarbeitervertretung auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.
2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Gründe

I.

Im Zusammenhang mit der von der Dienstgeberin beabsichtigten Änderung der Organisation im Verwaltungsbereich 2 des Krankenhauses – Schließung und Neuverteilung der Aufgaben der Abteilung Patientenmanagement – beabsichtigt die Dienstgeberin, das Arbeitsverhältnis der bisherigen Leiterin dieser Abteilung, Frau D., wegen Wegfalls ihres Arbeitsplatzes betriebsbedingt ordentlich zu kündigen. Seit dem 24.06. hat er die Mitarbeiterin von deren Arbeitsleistung freigestellt.

Mit Schreiben vom 22.06.2015 – Übergabe am selben Tag – hat die Antragsgegnerin die MAV zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin D. unter Mitteilung der betriebsbedingten Kündigungsgründe angehört. Gegen dieses Vorhaben hat die MAV mit Schreiben vom 25.06.2015 eine Reihe von Einwendungen erhoben. Am Folgetag hat zwischen den Beteiligten auf Einladung der Dienstgeberin eine gemeinsame Sitzung stattgefunden, auf der die betriebsbedingten Gründe nochmals dargelegt und die Einwendungen der MAV besprochen und erörtert worden sind. Eine Verständigung konnten die Beteiligten nicht erzielen.

Vorliegend begehrt die MAV den Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das Kirchliche Arbeitsgericht, im Wesentlichen mit dem Ziel, das angerufene Gericht möge gegen die beabsichtigte Kündigung der Mitarbeiterin einschreiten, weil keine ausreichenden betriebsbedingten Gründe vorlägen und die Antragsgegnerin im Zusammenhang mit der beabsichtigten Maßnahme gegen Mitbestimmungs- / Beteiligungsrechte der MAV verstoßen habe.

Die Dienstgeberin wendet sich gegen die begehrte einstweilige Verfügung. Nach ihrer Auffassung habe sie die MAV ausreichend und umfassend informiert und die Mitbestimmungsrechte der MAV gewahrt. Insbesondere in der gemeinsa-

men Besprechung vom 26.06. habe sie die Organisationsveränderungen genau dargelegt und sämtliche Einwendungen der MAV mit dieser erörtert.

Mittlerweile hat die Dienstgeberin das Arbeitsverhältnis von Frau D. mit Schreiben vom 29.06.2015 ordentlich gekündigt.

Zur näheren Darstellung der Sach- und Rechtslage wird auf die Antragsschrift nebst Anlagen der MAV vom 26.06.2015 – Eingang beim Kirchlichen Arbeitsgericht am selben Tag –, auf ihren Schriftsatz vom 30.06.2015 sowie auf die Erwiderung der Antragsgegnerin mit Schriftsatz vom 26.06.2015 Bezug genommen.

II.

Der Antrag der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) ist zurückzuweisen, da für den Erlass der begehrten Eilmaßnahme die hierfür erforderlichen gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorliegen.

Die MAV verlangt vorliegend – mit diesem Inhalt ist das Vorbringen der Antragstellerin in der Antragsschrift auszulegen – den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Inhalt, dass der Antragsgegnerin durch das angerufene Gericht untersagt wird, die beabsichtigte ordentliche betriebsbedingte Kündigung der Mitarbeiterin D. auszusprechen. In ihrem Schriftsatz vom 30.06.2015 schränkt sie diesen Untersagungsantrag dahingehend ein, „bis die MAV hinreichend über den Grund und Umfang der organisatorischen Maßnahme, die zur Kündigung von Frau D. führen soll, informiert und ihrerseits gehört worden ist“. Für ein derartiges (nunmehr eingeschränktes) Begehren der MAV gibt es weder einen Verfügungsgrund noch einen Verfügungsanspruch.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Speyer vor, bei

der es insbesondere um die Rechte und Pflichten der MAV aus §§ 30, 27 und 27a MAVO geht. Hierfür ist das Kirchliche Arbeitsgericht und nicht die Einigungsstelle zuständig.

2. Das Kirchliche Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Verfügung erlassen. Über diese entscheidet gemäß § 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 bestehen weder ein Verfügungsanspruch noch ein Verfügungsgrund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung bezüglich des geltend gemachten Anspruchs.

Die Mitwirkungs-/Beteiligungs-/Mitbestimmungsrechte der MAV sind nach der MAVO – im Grundsatz wie die einschlägigen Rechte nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes oder der Personalvertretungsgesetze – je nach dem zugrundeliegenden Tatbestand unterschiedlich ausgestaltet. Im Falle einer ordentlichen Kündigung ist der Dienstgeber gemäß § 30 Abs. 1 S. 1 MAVO verpflichtet, der zuständigen MAV nach näherer Maßgabe von § 30 MAVO die Kündigungsabsicht „mitzuteilen“. Gegen dieses Vorhaben des Dienstgebers kann die MAV binnen Wochenfrist solche Einwendungen geltend machen, die in § 30 Abs. 3 MAVO abschließend aufgeführt sind. Geschieht dies und hält der Dienstgeber trotz der erhobenen Einwendungen an seiner Kündigungsabsicht fest, dann ist er anschließend verpflichtet, über die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung mit der MAV zu „beraten“ (§ 30 Abs. 2 S. 3 MAVO). Diese zusätzliche Beratungspflicht zielt auf eine gewisse Richtigkeitsgewähr durch das eingeschaltete Erörterungsverfahren ab (vgl. hierzu im Einzelnen: *Fuhrmann* in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Aufl., § 30 Rnrn. 99 und 100). Die MAV erhält durch das gemeinsame Ge-

sprach eine effektive Möglichkeit, auf den Willensbildungsprozess des Dienstgebers nicht nur schriftlich, sondern auch noch ausführlich mündlich Einfluss zu nehmen. Der Dienstgeber kann sich von der MAV im gesamten Beteiligungsverfahren umstimmen lassen, er muss es aber nicht.

All diese Formalien des Procedere haben beide Parteien vorliegend unzweifelhaft eingehalten. Weitergehende einschlägige Rechte der MAV sieht nach Abschluss der einzelnen Verfahrensabschnitte auch die MAVO danach nicht mehr vor. Die Bestimmungen der MAVO stehen insoweit in Einklang mit anderen einschlägigen Gesetzen. So bestimmt z.B. § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat zu einer beabsichtigten Kündigung nur „anzuhören“ hat. Verstößt der Arbeitgeber hiergegen, dann schlägt dieses Fehlverhalten als Rechtsfolge nur auf individualrechtlicher Ebene durch mit der Folge, dass die dem Arbeitnehmer gegenüber erklärte Kündigung rechtsunwirksam ist. Der Betriebsrat kann aber nicht etwa vom Arbeitgeber kollektivrechtlich verlangen, dass er die beabsichtigte Kündigung unterlässt. Auch § 30 MAVO verleiht der MAV – sollte sie in der Sache immer noch unzureichend informiert sein – kein entsprechendes Unterlassungsrecht. Damit fehlt es der MAV vorliegend an dem geltend gemachten Verfügungsanspruch.

Sollte die Auffassung der Antragstellerin richtig sein, sie sei vor Ausspruch der Kündigung im Rahmen von § 30 Abs. 1 MAVO nicht ausreichend informiert gewesen, so könnte dies nach den Bestimmungen der MAVO allenfalls zur Rechtsfolge haben, dass die gegenüber der Mitarbeiterin D. ausgesprochene ordentliche Kündigung individualrechtlich rechtsunwirksam sein könnte (vgl. BAG 27.02.1997 – 2 AZR, 513/96).

Für den Erlass einer ihre Rechte vorläufig sichernden Eilmaßnahme besteht auch kein zeitliches Bedürfnis (Verfügungsgrund). Sollte die Auffassung der Antragstellerin zutreffend sein – was die Antragsgegnerin in ihrer Erwiderung bestritten hat –, diese habe sie vor der Einleitung des Verfahrens nach § 30

Abs. 1 MAVO unter Verstoß gegen die §§ 27 und 27a MAVO nicht frühzeitig und umfassend informiert, so könnte dies allenfalls in einem Hauptsacheverfahren geklärt werden, aber nicht in einem Eilverfahren ohne ausreichende Sachverhaltsaufklärung und durch Eilentscheidung des Vorsitzenden allein. Für eine Eilmaßnahme besteht in dieser Situation keinerlei Notwendigkeit (vgl. hierzu auch Beschluss des erkennenden Gerichts vom 16.10.2014 – M 34/14 Tr -ewVfg-, Seite 4).

Im Übrigen hat im Laufe des vorliegenden Verfahrens die Antragsgegnerin - ohne die begehrte gerichtliche Eilentscheidung abzuwarten – die Kündigung der Mitarbeiterin ausgesprochen. Damit läuft die zuletzt beantragte Maßnahme der Antragstellerin ins Leere, weil mit Ausspruch der Kündigung die Willenserklärung durch die Antragsgegnerin abgegeben worden ist und damit ohnehin nicht mehr einstweilen verhindert werden kann.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO).

gez. S.