

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

Az.: KAG Mainz M 67/15 Sp- ewVfg -

01.12.2015

**Beschluss**

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

mit den Beteiligten

1. MAV Klinikum

Antragstellerin,

2. Klinikum

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Richter S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 01.12.2015 beschlossen:

1. Der Antrag der MAV vom 1. Dezember 2015 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.
2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

## Gründe

### I.

Vorliegend begehrt die MAV die gerichtliche Untersagung der Durchführung einer Informationsveranstaltung am heutigen Tag.

Der Dienstgeber hat mit E-Mail vom Donnerstag, den 26.11.2015 zu einer „Informationsveranstaltung zur Wahl der Landespflegekammer“ die Mitarbeiter des Krankenhauses Z. für Dienstag, den 01.12.2015 in der Zeit von 14:00 bis 15:30 Uhr eingeladen.

Mit E-Mail-Schreiben vom Freitag, den 27.11., 12:38 Uhr, an den Leiter von Personalmanagement und Recht der Dienstgeberin, Herrn S., hat der Vorsitzende der MAV seinen Unmut über die Bevorzugung von einzelnen Listen und Kandidaten geäußert und um Beantwortung mehrerer inhaltlicher Fragen zur Veranstaltung gebeten. Zudem fragte er abschließend, „warum wurde die Mitarbeitervertretung vorab nicht beteiligt?“. Angesichts der Kürze der Zeit hat der MAV-Vorsitzende um Beantwortung bis 15:00 Uhr am selben Tage gebeten. Erst mit E-Mail vom Montag, den 30.11., 17:31 Uhr antwortete Herr S., er könne angesichts der Kürze der Zeit die Fragen nicht sachkundig beantworten. Es bestehe die Hoffnung, dass die Fragen in der Veranstaltung beantwortet werden können.

Am Veranstaltungstag hat die MAV mit einem um 9:15 Uhr per Telefax beim erkennenden Gericht eingegangenen Schriftsatz beantragt,

dem Dienstgeber per einstweilige Verfügung aufzugeben, die geplante Veranstaltung zu unterlassen,

weil die Dienstgeberin wiederholt die MAV bei der Durchführung von Mitarbeiterversammlungen nicht beteiligt habe.

Zur näheren Darstellung der Sach- und Rechtslage wird auf die Antragschrift nebst Anlagen der MAV mit Datum vom 01.12.2015 Bezug genommen.

## II.

Der Antrag ist schon nach dem Vorbringen der Antragstellerin in der Antragschrift zurückzuweisen, weil für den Erlass der Eilmaßnahme keinen berechtigter Verfügungsgrund besteht.

Die Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der MAVO des Bistums Speyer vor, bei der es insbesondere um Rechte der MAV aus §§ 36 Abs. 1 Nr. 3, 33 MAVO geht.

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 fehlt es am Vorliegen eines Verfügungsgrundes für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

Zwar ist mit der antragstellenden MAV davon auszugehen, dass vorliegend ein Verfügungsanspruch im vorgenannten Sinne besteht, da die MAV gem. § 36 Abs.1 Nr. 3 MAVO hinsichtlich „der Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ der Einrichtung ein (vorheriges) Zustimmungsgeschäft (§ 33 MAVO) hat. Allerdings kann vorliegend ein Verfügungsgrund nicht angenommen werden.

Ein Eilverfahren wie das der einstweiligen Verfügung schränkt notwendigerweise die Rechte des Antragsgegners ein. Eine derartige Rechtseinschränkung ist aus rechtsstaatlichen Gründen nur dann zulässig, wenn ein besonderer Umstand - ein Verfügungsgrund - dies gebietet (vgl. LAG Hamburg, NZA-RR 2007, 122). Es ist auch grundsätzlich Aufgabe des vorläufigen Rechtsschutzes nur (vorläufige oder sichernde) einstweilige Regelungen zu treffen. Ein Verfügungsgrund setzt im Rahmen des § 935 ZPO die Besorgnis voraus, dass durch die Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte oder im Rahmen des § 940 ZPO, dass die

Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteil oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint (vgl. Arbeitsrechtslexikon/Busemann: Einstweilige Verfügung II 4). Im Verfahren der einstweiligen Verfügung sind die Tatbestandsmerkmale des Verfügungsanspruchs nicht durch Vollbeweis (§ 286 ZPO) zu belegen, sondern das Gesetz lässt eine bloße Glaubhaftmachung ausreichen (§ 920 Abs. 2, § 936 i. V. m. § 294 ZPO). Die Glaubhaftmachung ist eine privilegierte Form der Beweisführung, bei der schon ein bloß überwiegender Grad der Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer streitigen Tatsache ausreichend ist (vgl. Schwab/Weth/Schwab, ArbGG, 4. Aufl., § 58 Rzn. 21, 81; BAG NZA 2012, 413). An den Verfügungsgrund sind aber dann strengere Anforderungen zu stellen, wenn im einstweiligen Verfügungsverfahren das Hauptsacheverfahren praktisch vorweg genommen wird. Für eine solche Befriedungsverfügung muss im Einzelfall ein dringendes Bedürfnis bestehen. Bei der Eilmaßnahme ist dann an den Verfügungsanspruch eine strenge Prüfung anzulegen (Zöller/Vollkommer, ZPO, 30. Aufl., § 940 Rz. 6).

Im Streitfall muss hier und jetzt auf der Stelle definitiv entschieden werden, ob dem am Veranstaltungstag um 9:15 Uhr beim erkennenden Gericht eingegangenen Antrag letztlich stattzugeben ist, die nur wenige Stunden später geplante Informationsveranstaltung zu untersagen. Eine ausreichende rechtstaatlichen Grundsätzen entsprechende Anhörung der Antragsgegnerin scheidet hier praktisch aus. Auch ist das angerufene Gericht nahezu außer Stande, rechtzeitig in einem geordneten Geschäftsgang eine ausreichend begründete Entscheidung zu erstellen und den Beteiligten mitzuteilen. Dies hat auch die Antragstellerin selbst verursacht. Nach ihrem eigenen Vorbringen war ihr bereits am Donnerstag, den 26.11., bekannt, dass die Antragsgegnerin - nach ihrer Behauptung zum erneuten Male - sich schlicht über das bestehende einschlägige kirchengesetzliche Mitbestimmungsrecht der MAV hinweggesetzt hat. Der MAV-Vorsitzende hat mit seinem E-Mail-Schreiben vom Folgetag zahlreiche Fragen und insbesondere Bemerkungen zum Inhalt der Veranstaltung vorgebracht und nur am Rande und abschließend die - berechnete - Frage gestellt, warum die MAV nicht vorab beteiligt worden sei. Nachdem die gesetzte Frist bis 15:00 Uhr am selben Tag ohne Antwort geblieben war, hätte dann Veranlassung für die Antragstellerin bestanden, umge-

hend und damit noch rechtzeitig durch Anrufung des erkennenden Gerichts zu reagieren. Wenngleich am späten Freitagnachmittag die Geschäftsstelle des Gerichts nicht mehr besetzt war, hätte die MAV ihr Vorhaben rechtzeitig telefonisch ankündigen können. Zumindest wäre dann am frühen Montagmorgen noch mehr als ein voller Tag für das Gericht zur Bearbeitung des Antrags zur Verfügung gestanden. Auch wäre es vorliegend durch die Antragstellerin angebracht gewesen, die Dienstgeberin unmissverständlich und nachhaltig auf ihren (erneuten) Gesetzesverstoß und die beabsichtigte Beschreitung des Rechtsweges hinzuweisen. Dem wurde der Inhalt des Schreibens vom 27.11.2015 nicht gerecht.

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

gez. S.