

Az.: **KAG Mainz M 26/06 Lb**  
- ewVfg -

### Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. BO

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 29.05.2006 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

## Gründe

### I.

Die Beteiligten streiten um die Einstellung und Beschäftigung von zwei Dienstnehmerinnen für eine Tätigkeit in dem im Januar 2007 zu eröffnenden Kath. Zentrum H. in F. auf der Stelle Referentin für Lebenskunst, Literatur und Interkulturelles. Frau K. F. soll auf dieser Stelle mit einem Beschäftigungsumfang von 70 % ab dem 1.7.2006 tätig werden. Frau L. S. wird auf dieser Stelle mit einem Beschäftigungsumfang von 30 % bereits ab 1.5.2006 beschäftigt.

Die klagende und antragstellende Mitarbeitervertretung (MAV), die hierüber mit Schreiben des Dienstgebers (Beklagter und Antragsgegner) vom 25.4.2006 bzw. 24.4.2006 informiert wurde, lehnte unter dem 26.4.2006 die Einstellungen ab, weil sie „gegen eine kircheneigene Ordnung“ verstießen „und zwar gegen die Dienstvereinbarung über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Stellenabbau oder Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen gemäß § 38 Abs. 1 Ziff. 10 MAVO“.

Ein auf den 10.5.2006 anberaumtes Einigungsgespräch sagte der Dienstgeber ab, weil die von der MAV geltend gemachten Einwendungen nicht der notwendigen Form entsprechen würden und deshalb Zustimmungen der MAV zu den fraglichen Einstellungen wegen Fristablaufs gegeben seien.

Die MAV bringt vor, ein Dienstgeber, der eine Maßnahme trotz Zustimmungsverweigerung durchsetzen wolle, habe sich die Zustimmung in einem Verfahren ersetzen zu lassen. Ihr, der MAV, Hinweis, dass gegen die Dienstvereinbarung und damit gegen eine geltende kircheneigene Ordnung verstoßen werde, sei ausreichend, um die Gründe für die Ablehnung verstehen zu können. Eine ausführliche Darstellung der gegenseitigen Standpunkte erfolge dann in dem anzuberaumenden Einigungsgespräch. Hier sei insbesondere § 4 der Dienstvereinbarung von Bedeutung. Die beabsichtigten Einstellungen verstießen gegen den Wortlaut sowie gegen Sinn und Zweck dieser Bestimmung. Den vorhandenen Beschäftigten, die von Freistellungen oder Umsetzungen betroffen oder bedroht seien, werde durch Besetzungen „von außen“ die Chance für ein Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, ggfs. nach einer Maßnahme der Fort- oder Weiterbildung, genommen. Würden die beabsichtigten Einstellungen ohne Zustimmung umgesetzt, so führte das dazu, dass durch eine mehrere Monate dauernde Beschäftigung nicht umkehrbare Fakten geschaffen würden.

Die MAV hält deshalb vorläufigen Rechtsschutz für dringend geboten und beantragt,

bis zur Entscheidung in der Sache durch eine einstweilige Verfügung gemäß § 51 KAGO (gemeint offensichtlich: § 52 KAGO) die Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung von Frau F. und Frau S. als Referentin für Lebenskunst, Literatur und Interkulturelles für das Kath. Zentrum H. zu unterlassen.

Der Dienstgeber beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen.

Der Dienstgeber macht geltend, es liege mangels weiterer Begründung eine rechts-wirksame Zustimmungsverweigerung der MAV nicht vor. Der MAV sei bekannt ge-wesen, dass die fragliche Stelle im H. wegen der notwendigen Vorarbeiten mit einer erheblichen Vorlaufzeit bis zur Eröffnung dieser Einrichtung dringend habe besetzt werden müssen. Sämtliche Bewerberinnen und Bewerber aus dem Bischöflichen Ordinariat für die fragliche Stelle seien zum Vorstellungsgespräch geladen, aber an-gesichts der spezifischen Aufgabenstellung für nicht geeignet befunden worden. Dies sei jedoch bei Frau F. und bei Frau S. aufgrund ihrer Kenntnisse und Vortätigkeiten der Fall.

Wegen des Sach- und Streitstandes ansonsten, sowie wegen des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird im Übrigen auf die Schriftsätze der Beteiligten nebst den ihnen beigelegten Unterlagen verwiesen.

## II.

Der Antrag der MAV auf Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung ist zurück-zuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsicht-lich der §§ 34, 33 MAVO Limburg.

Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle gem. § 45 MAVO Limburg besteht hier nicht.

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.

3. Mit ihrem Anliegen kann die MAV im Wege der einstweiligen Verfügung nicht durchdringen. Denn es fehlt – unabhängig von Bedenken schon hinsichtlich des Vor-liegens eines Verfügungsanspruchs – jedenfalls am Verfügungsgrund im Sinne des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung: Die Rechte der MAV hinsichtlich ihrer Beteiligung bei den beiden fraglichen Einstellungen werden, auch wenn diese vor der rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren durch tat-sächliche Beschäftigung umgesetzt werden oder es bereits sind, weder (unwieder-bringlich) vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfü-gung, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

a. Insoweit ist zunächst festzuhalten: Selbst wenn eindeutig eine Missachtung des auf Zustimmung gerichteten Beteiligungsrechts der MAV gegeben sein sollte und dementsprechend eine Beseitigung der durch das einseitige Vorgehen des Dienst-gebers geschaffenen, der MAVO nicht entsprechenden Lage in Frage stehen würde, gibt dies allein für sich noch nicht einen Verfügungsgrund ab. Die Beteiligungsrechte der MAV sind darauf ausgerichtet, zum Schutz der Dienstnehmer durch Ausübung der je fraglichen Beteiligungsrechte tätig zu werden. Damit kommt es darauf an, ob der durch das jeweilige Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der Dienstnehmer ohne vorläufigen Rechtsschutz unwiederbringlich konkret vereitelt wird.

Eine derartige konkrete Vereitelung des Schutzes von Dienstnehmern ist vorliegend nicht ausreichend vorgetragen.

(1) Zum einen werden durch die Beschäftigung der beiden Mitarbeiterinnen zwar Fakten geschaffen. Es ist aber nicht nachvollziehbar, dass dadurch eine unumkehrbare Situation entstehen würde. Selbst nach mehrmonatiger Beschäftigung könnte diese beendet werden. Auch sonst kommt es ja häufig genug, aus welchen Gründen auch immer, zum Abbruch von Beschäftigungsverhältnissen, die geraume Zeit bestanden haben. Wenn sich der Dienstgeber durch sein eigenes Verhalten (wie etwa Missachtung von Beteiligungsrechten) selbst in die Lage gebracht haben sollte, auf entsprechendes Vorgehen einer MAV hin die Beschäftigung von aus seiner Sicht wertvollen und sich bewährt habenden Mitarbeitern beenden zu müssen, so hat er sich damit abzufinden und muss damit fertig werden.

(2) Zum andern ist nicht zu sehen, auf wen konkret, für welche Mitarbeiter oder Gruppe von Mitarbeitern des Dienstgebers sich die Beschäftigung der beiden Mitarbeiterinnen nachteilig auswirken sollte. Dies hätte seitens der MAV aber dargelegt und wenigstens ansatzweise, bezogen auf bestimmte Personen oder Gruppen von Personen, erkennbar gemacht werden müssen. Denn die Dienstvereinbarung vom 2.12.2003, auf die die MAV in ihrer Zustimmungsvereinbarung abhebt, bezieht sich in § 4 hinsichtlich Arbeitsplatzsicherung auf von Sparmaßnahmen (Stellenabbau, Schließung, Einschränkung etc. von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen) betroffene Mitarbeiter des Dienstgebers. Ihnen ist ein gleichwertiger oder zumutbarer Arbeitsplatz zu sichern und anzubieten. Lediglich in Bezug auf diesen betroffenen Mitarbeiterkreis wirkt § 4: Nur wenn für die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes nach der von diesem geforderten Qualifikation, evtl. nach Fortbildung oder Umschulung, ein geeignetes Mitglied des betroffenen Personenkreises in Betracht kommt, kann sich § 4 dahin auswirken, dass die Besetzung des freien Arbeitsplatzes mit einer anderen Person zu unterbleiben hat, damit dem Gebot der Arbeitsplatzsicherung für schon beschäftigte Mitarbeiter des Dienstgebers genügt werden kann. Allein für diese Konstellation kann ggfs. – unter Berücksichtigung weiterer Umstände (wie etwa zeitlicher Faktoren) – aus § 4 ein (mittelbares) Einstellungsverbot abgeleitet werden. Ein allgemeines Verbot jeglicher Einstellungen während der Laufzeit der Dienstvereinbarung vom 2.12.2003 oder während der Zeit der Durchführung/Umsetzung der Sparmaßnahmen und damit einer generellen Berechtigung der MAV zur Zustimmungsverweigerung für Einstellungen nach § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO Limburg ist in § 4 der Dienstvereinbarung vom 2.12.2003 jedenfalls nicht angelegt.

Vorliegend hat die MAV nicht klargelegt, welche beim Dienstgeber beschäftigten Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern von Sparmaßnahmen betroffen sind und bei welchen von diesen (gleichzeitig) die Voraussetzungen für die Besetzung des fraglichen Arbeitsplatzes im H. nach Qualifikation und Geeignetheit – etwa aufgrund Ausbildung, bisheriger Tätigkeit – gegeben sein könnten. Bei ungenügenden eigenen Kenntnissen der MAV insoweit hätte sie sich gem. § 27 MAVO Limburg informieren lassen sowie eigene Nachforschungen anstellen können und dies bereits im Vorfeld ihrer Entscheidung zur Zustimmung (erforderlichenfalls unter Beantragung der Verlängerung der Wochenfrist gem. § 33 Abs. 2 Satz 3 MAVO Limburg).

b. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich ohne weiteres, dass die weitere Verfolgung ihrer Rechte der MAV weder wesentlich erschwert wird und auch keine wesentlichen Nachteile entstehen, wenn die beantragte einstweilige Verfügung nicht erlassen wird.

4. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

gez. (R.)  
Vorsitzender