

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Az.: **KAG Mainz M 19/09 Lb – ewVfg**

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

- | | | |
|----|------------------------|------------------|
| 1. | MAV des St. V.-Hauses, | |
| | | Antragstellerin, |
| 2. | S. C. gGmbH, | |
| | | Antragsgegnerin, |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 21.8.2009 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten im Hauptsacheverfahren – KAG Mainz M 20/09 Lb – um die von der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) geltend gemachte fehlende Beteiligung – Einholung der Zustimmung – zur Versetzung der Mitarbeiterin W. von der Außenstelle des beteiligten Dienstgebers in BS. (PTA BS.) nach dem Standort K. bzw. N.. Hierfür wird auf das Schreiben des Dienstgebers vom 15.4.2009 verwiesen.

Neben dem im Hauptsacheverfahren gestellten Feststellungsantrag betreffend Verstoß gegen § 35 Abs.1 Nr.5 MAVO Limburg wegen der Versetzung ohne Zustimmung der MAV beantragt diese den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

Hierzu bringt die MAV vor, es bestehe die Gefahr, dass durch eine personelle Neubesetzung der von Frau W. bisher inne gehaltenen Stelle ihre Rechte auf Beteiligung in einem Zustimmungsverfahren obsolet würden.

Die MAV beantragt eine einstweilige Verfügung dahin,
dass der Beklagten aufgegeben wird, keine personellen Maßnahmen zu ergreifen, die eine Weiterbeschäftigung der Frau W. an ihrem bisherigen Arbeitsplatz unmöglich machen.

Im übrigen wird auf die Klageschrift der MAV vom 19.8.2009 verwiesen.

II.

Der Antrag der MAV auf Erlass der einstweiligen Verfügung ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich der §§ 35, 33 MAVO Limburg.
Ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle gemäß § 45 MAVO Limburg besteht hier nicht
2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 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 Vorliegens eines Verfügungsanspruchs – jedenfalls am Verfügungsgrund im Sinne des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung.
 - a. Es ist schon nicht die Dringlichkeit – als Aspekt der vorauszusetzenden Erforderlichkeit – einer einstweiligen Verfügung zu erkennen. Das die Versetzung der Mitarbeiterin W. anordnende Schreiben datiert vom 15.4.2009. Also bereits ab Ende April 2009 bestand die Lage, die die MAV nunmehr, nahezu vier Monate später, aufgreift, um sie mit der beantragten einstweiligen Verfügung zu bewältigen. Dass diese Lage sich erst jetzt zu der Gefahr verdichtete, auf die die MAV zur Begründung ihres Antrags abhebt, ist nicht dargetan oder sonst ersichtlich.
 - b. Es ist auch nicht zu sehen, dass diese Gefahr tatsächlich besteht und/oder in naher Zukunft sich ergeben wird. Hierzu hat die MAV nichts weiter vorgebracht oder gar glaubhaft gemacht. Eine einstweilige Verfügung kann nicht dazu benutzt werden, bloß vorstellbaren (angeblichen) Gefährdungslagen ohne konkrete Anhaltspunkte für deren tatsächlichen Eintritt zu begegnen.
 - c. Die Rechte der MAV hinsichtlich ihrer Beteiligung, deren Ausübung dem Schutz des betroffenen Mitarbeiters dienen soll, bei der fraglichen Versetzung werden, auch wenn der bisherige Arbeitsplatz der Mitarbeiterin W. neu besetzt werden sollte, wie die MAV befürchtet, weder (unwiederbringlich) vereitelt oder wesentlich erschwert noch bedarf es der einstweiligen Verfügung, um wesentliche Nachteile (hier insbesondere für die Mitarbeiterin W.) abzuwenden. Auch wenn der bisherige Arbeitsplatz der Mitarbeiterin W. neu besetzt sein oder werden sollte, kann das erforderliche Beteiligungsverfahren nachgeholt oder im Falle einer erneuten Versetzungsanordnung vor deren Umsetzung durchgeführt werden. Mit der beteiligungsrechtlichen Position der MAV hat die befürchtete Neubesetzung an sich nichts zu tun; jene wird von dieser nicht berührt.
Ansonsten gilt: Auch wenn durch eine Neubesetzung des bisherigen Arbeitsplatzes der Mitarbeiterin W. ein Faktum geschaffen wird, so folgt daraus nicht, dass dadurch eine unumkehrbare, für die Mitarbeiterin W. nachteilige Situation entstehen würde. Selbst bei einer auf Dauer – und nicht nur vorläufig, bis zur Klärung der die Mitarbeiterin W. und ihre Verset-

zung betreffenden Rechtslage – angelegten Neubesetzung könnte diese wieder beendet werden. Auch sonst kommt es ja häufig genug, aus welchen Gründen auch immer, zum Abbruch von Beschäftigungsverhältnissen.

Jedenfalls gilt: Wenn sich ein Dienstgeber durch sein eigenes Verhalten (wie etwa Missachtung von Beteiligungsrechten) selbst in die Lage gebracht hat, als Folge entsprechenden Vorgehens einer Mitarbeitervertretung eine personelle Maßnahme (hier: die Versetzung der Mitarbeiterin W.) rückgängig zu machen (und die Mitarbeiterin W. wieder an ihrem bisherigen Arbeitsplatz einzusetzen), so hat er dies, wie auch immer, zu bewältigen – sei es, dass er es bei einer Doppelbesetzung bewenden lässt, sei es, dass er die Neubesetzung beendet.

- d. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich ohne weiteres, dass die weitere Verfolgung der Rechte der MAV weder wesentlich erschwert wird noch wesentliche Nachteile entstehen, wenn die beantragte einstweilige Verfügung nicht erlassen wird.

4. Gegen diese Entscheidung ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

R.
Vorsitzender