

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Az.: **KAG Mainz M 04/10 Lb - ewVfg -**

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Bistum

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 25.4.2010 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Im vorliegenden Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wie auch im Hauptsacheverfahren (M 05/10 Lb) geht es um die Kündigung der Mitarbeiterin P. und um die Beteiligung der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) gem. § 30 MAVO Limburg bei dieser personellen Maßnahme.

Mit Schreiben vom 24.2.2010 erklärte das Bistum gegenüber Frau P. die ordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses während der Probezeit zum 30.4.2010. Zudem heißt es in dem Schreiben: „Die Rechte der MAV sind gewahrt.“

Vorher, ebenfalls am 24.2.2010, hatte zwecks Eröffnung der Kündigungsabsicht ein Gespräch stattgefunden, an dem neben Frau P. und drei Mitarbeitern des Bischöflichen Ordinariates (darunter der stellvertretende Dezernent des Dezernats Pastorale Dienst und Unterzeichner des Kündigungsschreibens) auch der stellvertretende Vorsitzende der MAV und ein weiteres Mitglied der MAV teilnahmen.

Über die beabsichtigte Kündigung der Frau P. während der Probezeit zum 30.4.2010 unterrichtet das Bistum die MAV mit Schreiben vom 24.2.2010. Ferner ist dort ausgeführt: „Vertreter der MAV wurden in einem gemeinsamen Gespräch am 24.2.2010 darüber einbezogen.“

Am 26.4.2010 behandelte die MAV die ihr mitgeteilte Kündigungsabsicht und machte mit Schreiben vom 2.3.2010 ihre Einwände gegenüber dem Bistum bekannt.

Die MAV bringt vor, weil das Bistum die Kündigung ausgesprochen habe, bevor das nach § 30 MAVO Limburg vorgeschriebene Beteiligungsverfahren durchgeführt gewesen sei, seien ihre Rechte verletzt. Auch habe das Bistum der Frau P. nicht eine Abschrift der Einwendungen zukommen lassen. Trotz Nichtbeachtung des Beteiligungsverfahrens habe das Bistum im Kündigungsschreiben wahrheitswidrig behauptet, dass die Rechte der MAV gewahrt worden seien und dadurch bei Frau P. den Eindruck erweckt, die Kündigung sei korrekt betrieben worden. Deshalb sei Frau P. nicht in der Lage, selbst Rechtsschutz zu beantragen. Durch sein Vorgehen verstoße das Bistum auch gegen das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Der Erlass einer einstweiligen Verfügung sei notwendig, um öffentlich zu machen, dass die Kündigung unter Missachtung des Beteiligungsrechts nach § 30 MAVO Limburg erfolgt sei. Frau P. habe gegen die Kündigung keine Klage erheben können, weil sie aufgrund der Angabe im Kündigungsschreiben habe davon ausgehen müssen, dass die Kündigung unangreifbar sei. Erst wenn durch eine Entscheidung im Rahmen einer einstweiligen Verfügung festgestellt sei, dass die Kündigung offenkundig unwirksam sei, werde Frau P. in die Lage versetzt, doch noch Kündigungsschutzklage zu erheben.

Die MAV beantragt den Erlass einer einstweiligen Verfügung,

- mit dem Ziel festzustellen, dass das Bistum durch die ordentliche Kündigung in der Probezeit von Frau P. gegen § 30 MAVO Limburg verstoßen hat, weil es Frau P. die Kündigung ohne Einhaltung des Verfahrens, insbesondere nach § 30 Abs. 2 Satz 3 MAVO Limburg, ausgesprochen hat.
- als Rechtsfolge das Bistum zu verpflichten, gegenüber Frau P. schriftlich zu erklären, dass die ausgesprochene Kündigung keinen Bestand hat und ihr Arbeitsverhältnis weiter besteht und eine Kopie dieses Schreiben der MAV zuzuleiten.

Der Antragsgegner beantragt,
den Antrag abzulehnen.

Es trägt vor, der Erlass einer einstweiligen Verfügung sei nicht notwendig. Die von der MAV gegen die Kündigung von Frau P. vorgebrachten Einwände seien bereits Gegenstand des Gespräches am 24.2.2010 gewesen. Bereits im Vorfeld sei es zu Gesprächen der Frau P. mit Mitarbeitern des Bischöflichen Ordinariats gekommen.

Das Bistum erklärt, dass die Einwendungen (offensichtlich gemeint: Schreiben der MAV vom 2.3.2010) an Frau P. noch zugestellt werden.

Auf entsprechende Anfrage des Gerichts erklärt das Bistum ferner, dass es ausnahmsweise nicht als Bruch der Schweigepflicht gesehen wird, wenn die antragstellende MAV Frau P. dahin informieren würde, dass aus Sicht der Antragstellerin (MAV) das Beteiligungsverfahren nicht eingehalten wurde.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Parteien wird im Übrigen auf die eingereichten Schriftsätze und die beigelegten Unterlagen Bezug genommen.

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 des § 30 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 am Verfügungsgrund im Sinne des § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass der einstweiligen Verfügung bzw. an der Klagebefugnis und einem Verfügungsanspruch.
 - a.
 - (1) Was den Feststellungsantrag (betreffend Verstoß gegen § 30 MAVO Limburg) angeht, so steht dessen Erfolg zunächst entgegen
 - zum einen, dass mit einer einstweiligen Verfügung nur in besonderen Ausnahmefällen ein Feststellungsanspruch verfolgt werden kann;
 - zum anderen, dass es regelmäßig am Feststellungsinteresse fehlt, wenn es, wie hier, um einen abgeschlossen Vorgang - hier: Ausspruch einer Kündigung ohne vorher vollständig durchgeführtes Beteiligungsverfahren nach § 30 MAVO Limburg – in der Vergangenheit geht.

- (2) Selbst wenn diese grundsätzlichen Bedenken außer Acht gelassen werden und der Argumentation der MAV gefolgt wird, im Interesse der gekündigten Mitarbeiterin müsse sogleich Klarheit geschaffen werden, dass ihre Kündigung wegen Missachtung des Beteiligungsrechts unwirksam sei und sie deshalb doch, trotz der irreführenden Angabe im Kündigungsschreiben mit Aussicht auf Erfolg Kündigungsschutzklage erheben könne, so fehlt es doch an dem erforderlichen Verfügungsgrund i. S. des § 52 Abs. 1 KAGO. Der Erlass der beantragten einstweiligen Verfügung ist nicht notwendig.

Denn es genügt – und hierzu bedarf es eben nicht der kirchengerichtlichen Feststellung -, wenn die betroffene Arbeitnehmerin anderweitig Kenntnis erhält, dass jedenfalls erhebliche und begründete Zweifel und Bedenken bestehen, das Beteiligungsverfahren nach § 30 MAVO Limburg sei ordnungsgemäß durchgeführt worden. Diese Kenntnis kann die MAV selbst und sogleich der betroffenen Mitarbeiterin P. durch entsprechende Information verschaffen.

Daran erscheint die MAV durch die ihr gem. § 20 MAVO Limburg obliegende Schweigepflicht auch nicht gehindert. § 30 MAVO Limburg dient der Verstärkung des individualrechtlichen Kündigungsschutzes. Auch hat die MAV nach § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO Limburg darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden – was hier bedeutet, dass der Dienstgeber das zur Verstärkung des Kündigungsschutzes gegebene Beteiligungsverfahren einhält. Auf diesem Hintergrund ist dann nicht zu sehen, weshalb der zeitliche Ablauf von Ausspruch der Kündigung und Einleitung des Beteiligungsverfahrens und dies in Bezug gesetzt zu den Vorgaben gem. § 30 MAVO Limburg Gegenstand der Schweigepflicht sein müsste und Verschwiegenheit erfordern sollte.

Jedenfalls hat zudem das Bistum erklärt, dass es nicht als Bruch der Schweigepflicht gesehen wird, wenn die Mitarbeiterin P. dahin informiert

würde, dass aus Sicht der MAV das Beteiligungsverfahren gem. § 30 MAVO Limburg nicht einhalten wurde.

Kann mithin die MAV Frau P. entsprechend informieren - unter Darlegung des zeitlichen Ablaufs (s. o.), was ja nur noch der Erläuterung und Begründung der Sicht der MAV dient -, so hat Frau P. die Kenntnisse, die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage unter den ihr bekannt gemachten Gesichtspunkten erneut zu erwägen und Kündigungsschutzklage zu erheben. Im Hinblick auf die versäumte Klagefrist (§ 4 KSchG) kann sie als Grund für eine Zulassung ihrer verspäteten Klage (§ 5 KSchG), gestützt auf die ihr von der MAV gegebene Information, den Hinweis im Kündigungsschreiben als irreführend ins Feld führen. Und im Übrigen wird im Verfahren selbst das Arbeitsgericht das kirchliche Arbeitsrecht - und dabei auch die MAVO Limburg und deren § 30 - anzuwenden und eine entsprechende Inzidentkontrolle, ob dieses beachtet wurde, vorzunehmen haben (Bleistein/Thiel, Kommentar RahmenMAVO, 5. Aufl., § 30 Rz. 3 m. w. N.; Richardi, NJW 2005, 2744, 2746). Allein schon die dem Arbeitsgericht unterbreitete Information der MAV wird dieses veranlassen, die Beteiligung der MAV nach § 30 MAVO Limburg näher in den Blick zu nehmen und in eine Überprüfung des Beteiligungsverfahrens einzutreten.

b. Hinsichtlich der als Rechtsfolge beantragten Verpflichtung – unterstellt, auch dies solle Gegenstand einer zu erlassenden einstweiligen Verfügung sein – gilt folgendes:

(1) Nach § 10 KAGO wird für eine Klage zum kirchlichen Arbeitsgericht vorausgesetzt, dass der Kläger (bzw. der Antragsteller im Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung) in einem eigenen Recht verletzt ist; nur dann hat er die Klagebefugnis.

Das ist vorliegend nicht zu erkennen. Die begehrte Verpflichtung läuft letztlich darauf hinaus, dass das Bistum die ausgesprochene Kündigung gegenüber Frau P. zurücknimmt. Das betrifft das individualrechtliche Verhältnis der Frau P. zum Bistum, ihr Arbeitsverhältnis. Insoweit kommen der MAV keine eigenen Rechte oder Rechtspositionen i. S. des § 10 KAGO zu, die verletzt sein könnten. Die MAV kann lediglich eigene Ansprüche oder Rechtspositionen geltend machen - wie etwa, dass das Beteiligungsverfahren nach § 30 MAVO Limburg ordnungsgemäß durchgeführt wird oder (bei gegebenem Rechtsschutzinteresse) eine Feststellung hierzu verlangen. Das Interesse der MAV, ein Rechtsverhältnis geltend zu machen (oder aus einem solchen Ansprüche abzuleiten), aus dem sich Folgen nur für die einzelnen Arbeitnehmer ergeben, ist dagegen rechtlich nicht geschützt (BAG vom 9.12.2003, AP Nr. 1 zu § 33 BetrVG 1972; GK-BetrVG, 8. Aufl., § 80 Rz. 28 f.)

(2) Zudem ist auch keine anspruchsbegründende Regelung in der MAVO Limburg zu finden, die die MAV berechtigen könnte, im eigenen Namen und aus eigenem Recht vom Bistum zu verlangen, die Kündigung der Frau P. rückgängig zu machen.

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

gez. R.