

Kirchliches Arbeitsgericht

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

Az.: **KAG Mainz M 24/10 Sp- ewVfg -**

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

mit den Beteiligten

1. MAV Bistumshaus

Antragstellerin,

2. Bistumshaus

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter R als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 28.6.2010 beschlossen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen. Die Auslagen der Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren sind von der Antragsgegnerin zu tragen.

Gründe

I.

Im vorliegenden Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geht es um die von der antragstellenden Mitarbeitervertretung (MAV) begehrte Unterlassung der Kündigungen von Beschäftigten im Bistumshaus L. S., das die Antragsgegnerin zum 31.12.2010 schließen will.

Am 25.5.2010 wurde – erstmals – eine, nämlich die antragstellende, MAV gewählt.

Am 8.6.2010 fand im Bistumshaus eine Informationsveranstaltung der Agentur für Arbeit und des Bischöflichen Ordinariats für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im folgenden nur noch: Mitarbeiter/-innen) statt, in der auf die Schließung des Bistumshauses zum 31.12.2010 wegen des Umbaus und der Integration des Priesterseminars gemäß Beschluss des Stiftungsrates hingewiesen wurde. Mit einer betriebsbedingten Kündigung zum 31.12.2010 müssten die Mitarbeiter/-innen rechnen, die sich nicht auf den angebotenen „Sonderurlaub“ einlassen wollten.

Bereits in den Monaten vorher war den Mitarbeiter/-innen in mehreren Mitarbeiterversammlungen Umbau/Schließung des Bistumshauses angekündigt worden.

Am 11.6.2010 erfolgte der schriftliche Beschluss des Stiftungsvorstandes über die vorübergehende Unterbrechung des Bildungsstätten- und Beherbergungsbetriebes

für die Zeitdauer der Sanierungs- und Renovierungsmaßnahme und die Entlassung der Mitarbeiter/-innen dieses Betriebes aus betriebsbedingten Gründen.

Am 14.6.2010 erhielt die MAV die Anhörungsschreiben vom 11.6.2010 zu insgesamt 8 ordentlichen bzw. außerordentlichen (mit Auslaufrist) Kündigungen zum 31.12.2010 sowie das Anhörungsschreiben vom 11.6.2010 gem. § 30a MAVO Speyer (Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen), in dem auch ein Beratungstermin für den 24.6.2010 angeboten wurde.

Mit Schreiben vom 22.6.2010 der Antragsgegnerin an die MAV erfolgte eine - vorsorgliche und ohne Anerkennung der Rechte der MAV- Anhörung der MAV nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO Speyer (im folgenden nur noch: MAVO).

Die MAV bringt vor, am 27.5.2010 habe die erste, konstituierende Sitzung der neu gewählten MAV stattgefunden. In den Mitarbeiterversammlungen vor der Informationsveranstaltung vom 8.6.2010 sei zwar die Schließung des Bistumshauses angekündigt worden, jedoch ohne hinreichend konkrete Informationen zu den Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse zum Schließungszeitpunkt und zur Dauer der Schließung. Ihr, der MAV, stehe das Recht der Anhörung und Mitberatung hinsichtlich der zum 31.12.2010 beabsichtigten Schließung des Bistumshauses zu. Bereits vor der Anhörung zu den beabsichtigten Kündigungen hätte der Dienstgeber über die ja erst am 11.6.2010 vom Stiftungsrat beschlossene Schließung informieren müssen. Um ihr, der MAV, Recht auf Mitberatung und damit Einflussnahme auf Maßnahmen und Entscheidungen des Dienstgebers zu schützen und zu sichern, sei der Erlass einer einstweiligen Verfügung notwendig und dies auch, um dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der gemeinsamen Verantwortung der MAV und des Dienstgebers zu genügen.

Die antragstellende MAV beantragt,

im Wege der einstweiligen Verfügung der Antragsgegnerin aufzugeben, bis zum Abschluss des Anhörungs- und Mitberatungsverfahrens gem. § 29 MAVO wegen der zum 31.12.2010 beabsichtigten Schließung des Bistumshauses weitere Maßnahmen zur Durchführung der Schließung, insbesondere den Ausspruch von Kündigungen, zu unterlassen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzulehnen.

Sie trägt vor, die konstituierende Sitzung der MAV habe erst am 8.6.2010 stattgefunden. Die über ein Jahr laufenden Planungen und Beratungen zu Zusammenlegung und Schließung des Bistumshauses seien bereits abgeschlossen und längst in die Vollzugsphase übergegangen. Bereits am 1.12.2009 habe die Belegschaft in einer Betriebsversammlung Mitteilung über die Schließung des Bistumshauses und die geplanten Kündigungen erhalten. Zu diesem Zeitpunkt habe der Stiftungsvorstand den Verwaltungsleiter auch angewiesen, für das Jahr 2011 keine Gäste mehr für das Bistumshaus zu berücksichtigen sowie bereits gebuchten Gästen abzusagen. Damit sei mündlich der Schließungsbeschluss ausgesprochen und auch die entscheidende Maßnahme für den Vollzug eingeleitet gewesen. Bei Betriebsversammlungen am 8.4.2010 und 11.5.2010 habe der Stiftungsvorstand die Schließungsabsicht ausdrücklich bestätigt. Am Ende habe nur noch der rein formelle Schließungsbeschluss vom 11.6.2010 gestanden. Ein solcher Beschluss könne auch mündlich erfolgen und sei hier weit vor dem Zeitpunkt der Gründung der MAV erfolgt. Im Hinblick auf die längst vorhandene Kenntnis der Belegschaft von der Schließung stelle es eine unzulässige Rechtsausübung dar, wenn nunmehr, nachdem es die Belegschaft unterlassen habe, bereits früher eine MAV zu wählen, diese Rechte betreffend der Schlie-

Bung geltend zu machen. Die Phase der Planungen sei bereits in die des Vollzuges übergegangen.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die eidesstattliche Versicherung der Vorsitzenden der MAV vom 21.6.2010 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass der einstweiligen Verfügung hat keinen Erfolg und ist zurückzuweisen.

1. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor und zwar hinsichtlich des § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO.
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 Antrag kann die Antragstellerin nicht durchdringen, weil es an dem erforderlichen Verfügungsanspruch fehlt.
 - a. Ob sich die Erfolglosigkeit des Antrags schon daraus ergibt, weil die MAV erst gewählt wurde, als – so die Darstellung der Antragsgegnerin – das Planungsstadium für die Schließung des Bistumshauses beendet gewesen und eine Umsetzung der Planung bereits begonnen haben soll (vgl. dazu BAG AP Nr. 15, 63 zu § 112 BetrVG 1972), kann dahin stehen.
 - b. Die MAV ist jedenfalls durch § 29 Abs. 1 Nr. 17, 3, 4 MAVO keine Rechtsposition derart eingeräumt, dass sie vor deren Entwertung durch den Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen durch eine die anstehenden Kündigungen auch nur vorübergehend/zeitlich beschränkt verbietende einstweilige Verfügung geschützt und gesichert werden müsste.
 - (1) Es ist zwar im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes in der Rechtsprechung zum Teil anerkannt (vgl. zum Streitstand Fitting/Engels u. a., Betriebsverfassungsgesetz, 25. Auflage, § 111 Rz. 131 ff; s. auch Fauser/Nacken, NZA 2006, 1186 ff.), dass eine einstweilige Verfügung auf Untersagung betriebsbedingter Kündigungen möglich sein soll. Damit sollen die Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrates nach §§ 111, 112 BetrVG bis zum Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich (§ 112 Abs. 1 bis 3 BetrVG) gegen eine Entwertung und ein Unterlaufen durch den Ausspruch von Kündigungen geschützt werden. Durch die Beratung und insbesondere das Verfahren zur Herbeiführung eines Interessenausgleiches bis hin vor die Einigungsstelle soll dem Betriebsrat eine Einflussnahme auf die vom Arbeitgeber beabsichtigte Betriebsänderung (z. B. Betriebsschließung), deren Ob, Wann und Wie sowie deren Folgen (wie Kündigungen) eröffnet werden. Und dies auch, wenn der Arbeitgeber letztlich frei in seiner

unternehmerischen Entscheidung zur Betriebsänderung und ihrer Modalitäten und personellen Folgen bleibt. Bei verfehlter Einigung wird diese nicht, anders als beim Sozialplan (§ 112 Abs. 4 BetrVG) durch Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt (s. grundlegend: LAG Frankfurt, DB 85, 178).

- (2) Diese (höchst umstrittene) Rechtsprechung, so man denn ihr überhaupt folgt, ist aber nicht auf die Lage übertragbar, wie sie nach § 29 Abs. 1 Nr. 17, 3, 4 MAVO für Einrichtungsschließungen geregelt ist. Die Rechtsposition der MAV ist nicht so ausgeprägt und „stark“ angelegt, wie das im Betriebsverfassungsrecht der Fall ist (s. dazu noch weiter unten). Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wäre nicht gewahrt, wenn zum Schutz der relativ schwachen Rechtsposition der MAV so einschneidend in die Freiheit des Dienstgebers eingegriffen und sein Interesse beeinträchtigt wird, letztlich frei über das Ob, Wie und Wann der Betriebsänderung (hier: Schließung der Einrichtung) und die daraus folgenden personellen Maßnahmen zu befinden, wie das bei einer auch nur vorübergehenden/zeitlich beschränkten Untersagung des Ausspruchs von Kündigungen geschehen würde. Gerade wenn, wie vorliegend, lange Kündigungsfristen in Frage stehen und der Dienstgeber nicht rechtzeitig zur Wahrung dieser Kündigungsfristen zum 31.12.2010 Kündigungen erklären dürfte, hätte er bis zum Ablauf des nächsten Wirkungszeitpunktes von fristgemäßen Kündigungen weiterhin Mitarbeiter/-innen in seinen Diensten und zu vergüten, für die es wegen der Schließung des Bistumshauses tatsächlich keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr gibt.

Was die Rechtsposition der MAV angeht, so hat diese, neben dem Recht auf Anhörung (§ 29 Abs. 2 MAVO), im Falle von ihr erhobenen Einwendungen Anspruch auf Beratung der Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Dienstgeber (§ 29 Abs. 3 MAVO). Dort hat die MAV Gelegenheit, auf die Entscheidung des Dienstgebers hinsichtlich des Ob, Wie und Wann der Schließung argumentativ Einfluss zu nehmen. Damit, mit dieser Sitzung, ist das Beteiligungsverfahren aber auch schon abgeschlossen.

Der Dienstgeber kann dann ohne weiteres bei seiner Entscheidung bleiben; er braucht dies der MAV nur noch schriftlich mitzuteilen (§ 29 Abs. 4 MAVO).

Dagegen schreibt das Betriebsverfassungsrecht der Einflussnahme der Betriebsvertretung/des Betriebsrates, auf die Entscheidung des Arbeitgebers über eine beabsichtigte Betriebsänderung eine ausgeprägte Bedeutung und einen hohen Stellenwert zu, auch wenn der Arbeitgeber in seiner Entscheidung zur und über die Betriebsänderung letztlich frei bleibt. Das geschieht über ein vorgegebenes Verhandlungssystem, durch das doch ein erheblicher Druck auf den Arbeitgeber aufgebaut wird, sich auf einen Interessenausgleich, d. h. die einvernehmliche Regelung der Betriebsänderung und insbesondere ihrer personellen Folgen einzulassen. Insbesondere kommt dabei der Einigungsstelle zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs ein erhebliches Gewicht zu (§ 112 Abs. 2 S. 2 BetrVG). In ihr, geleitet von einem keiner der streitenden Parteien zugehörigen Vorsitzenden, sollen Vorschläge von beiden Seiten gemacht werden (§ 112 Abs. 3 S. 1 BetrVG), die dann na-

türlich auch diskutiert werden. Damit ist eine qualifiziert andere Situation gegeben, als etwa bei einfachen/schlichten Beratungen in einer gemeinsamen Sitzung der Betriebs-/Einrichtungsververtretung und des Arbeit-/Dienstgebers.

Gerade hieran, nämlich dem bis zu Verhandlungen in einer Einigungsstelle voranzutreibenden Versuch, zu einer Einigung, einer Verständigung über die Betriebsänderung und ihren personellen Folgen zu kommen, fehlt es bei dem auf Anhörung und (schlichte) Mitberatung gehenden Beteiligungsrecht der MAV nach § 29 Abs. 1 Nr. 17, 3, 4 MAVO.

4. Die Entscheidung über Auslagenerstattung für die Mitarbeitervertretung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO (in entsprechender Anwendung) in Verbindung mit § 17 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten für vorliegendes Verfahren erscheint wenn nicht notwendig, so doch jedenfalls zweckmäßig.
5. Gegen diesen Beschluss ist die Revision nicht zulässig (§ 47 Abs. 4 KAGO).

gez. R.