



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT ESSEN**

### **BESCHLUSS**

**Az.: KAG Essen A 15/2008**

**In dem Verfahren auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung**

**mit den Beteiligten:**

**1.**

**– Antragstellerin –**

**2.**

**– Antragsgegnerin –**

hat das kirchliche Arbeitsgericht Essen durch den Vorsitzenden des kirchlichen Arbeitsgerichts Dr. Christian Gloria ohne mündliche Verhandlung am 08.10.2008 beschlossen:

1. **Der Antrag wird abgelehnt.**
2. **Verfahrenskosten werden nicht erhoben.**

**Gründe:**

**I.**

Die Beteiligten streiten um die Wirksamkeit der Kündigung des Mitarbeiters Herrn E. im Schreiben des Antragsgegners vom 12.09.2008.

Die Antragstellerin trägt vor, daß der Antragsgegner mit zwei Schreiben vom 12.09.2008 das zwischen Herrn E. und dem Antragsgegner bestehende Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen ordentlich zum 31.12.2008 bzw. außerordentlich mit sofortiger Wirkung gekündigt habe. Zur Begründung der außerordentlichen Kündigung macht der Antragsgegner in seinem Schreiben vom 12.09.2008 an Herrn E. geltend, daß die Kündigung im Zusammenhang mit den Ausführungen im Schlichtungsantrag vom 05.09.2008 im Zusammenhang mit der Reparatur der Herrentoilette auf der Geschäftsführungsetage im Oktober 2007 erfolgt sei. Die in dem Schlichtungsantrag enthaltenen unwahren und entwürdigenden Ausführungen machten es dem Geschäftsführer des Antragsgegners unmöglich, das mit Herrn E. bestehende Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzuführen. Das Vertrauen in seine Person und in seine loyale Leistungserbringung sei durch diese Ausführungen rettungslos zerstört worden. Das mit Herrn E. bestehende Arbeitsverhältnis ende daher mit Zustellung des Kündigungsschreibens.

Im gleichlautenden Schreiben vom gleichen Tag betreffend die ordentliche betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2008 macht der Antragsgegner geltend, Herr E. sei zum 01.01.2004 als Leiter des wirtschaftstechnischen Dienstes der

... eingestellt worden. Seine Aufgabe sei es gewesen, die übergreifenden technischen Dienste des Antragsgegners zu führen und zu koordinieren. Diese Aufgabe sei durch die Schließung der Werkstätten praktisch entfallen. Der Antragsgegner sehe sich daher gezwungen, den Arbeitsplatz des Herrn E. aufzuheben; ein weiterer Arbeitsplatz, auf dem dieser beschäftigt werden könne, stehe nicht zur Verfügung.

Die Antragstellerin bringt vor, daß Herr E. seitens der Geschäftsführung des Antragsgegners am 23.07.2008 kurzfristig, d.h. mit wenigen Minuten Vorlauf, zu einem Personalgespräch gebeten worden sei. Eine Vertretung, die hiesige Mitarbeitervertretung, sei nicht zugelassen worden. Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung habe nicht stattgefunden; ein Vertreter der Mitarbeitervertretung sei bei der Übergabe des Kündigungsschreibens ausdrücklich nur als Privatperson zugelassen worden.

Die Antragstellerin hält deshalb aufgrund der bestehenden Dringlichkeit eine Entscheidung in Form einer einstweiligen Verfügung für erforderlich.

Wegen des Sach- und Streitstandes ansonsten sowie wegen des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird im übrigen auf die Antragschrift Bezug genommen.

## II.

Der Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung war zurückzuweisen:

1. Die Zuständigkeit des angerufenen kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor, und zwar hinsichtlich des § 30 MAVO Essen.
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 Gerichtes ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter.

Mit ihrem Anliegen hat die Antragstellerin im vorliegenden Falle jedoch keinen Erfolg:

Nach der ausdrücklichen Regelung in § 30 Abs. 1 MAVO ist der Mitarbeitervertretung vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen. Bestand das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung bereits mindestens sechs Monate, so hat er auch die Gründe der Kündigung darzulegen. Die Antragstellerin hat durch ihr Antragschreiben vom 16.09.2008, das durch die Vorsitzende der Antragstellerin unterzeichnet ist, glaubhaft gemacht, daß eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung nicht stattgefunden habe und daß der Vertreter der Mitarbeitervertretung bei der Übergabe der Kündigungsschreiben ausdrücklich nur als Privatperson zugelassen wurde. Danach fehlt es an der grundsätzlichen Voraussetzung des § 30 Abs. 1 MAVO, wonach der Mitarbeitervertretung vor jeder ordentlichen Kündigung die Absicht der Kündigung mitzuteilen ist.

Der Sinn und Zweck des Beteiligungsverfahrens ist es, der Mitarbeitervertretung im Vorfeld des Ausspruchs einer Kündigung die Möglichkeit zu geben, auf den Willensbildungsprozeß des Dienstgebers Einfluß zu nehmen und so zu erreichen, daß es überhaupt nicht zu einer Kündigung kommt. Damit soll zum einen das individuelle Interesse des Mitarbeiters am Erhalt seines Arbeitsplatzes geschützt werden, zum anderen soll der Mitarbeitervertretung die Möglichkeit gegeben werden, auf die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft Einfluß zu nehmen. Ziel der Vorschrift ist es nicht, den Dienstgeber beim Ausspruch der Kündigung an eine Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu binden. Der Dienstgeber soll aber

durch die vom kirchlichen Gesetzgeber vorgeschriebene Beteiligung der Mitarbeitervertretung veranlaßt werden, seine Kündigungsabsicht noch einmal zu überdenken, sich den mithin von der MAV vorgebrachten Einwendungen auseinanderzusetzen und erst dann die ordentliche Kündigung zu erklären.

Da dies nach dem glaubhaft gemachten Sachverhalt nicht der Fall gewesen ist, ist die von dem Antragsgegner ausgesprochene ordentliche Kündigung zum 31.12.2008 wegen Verstoßes gegen § 30 Abs. 1 MAVO unwirksam.

3. Was die außerordentliche Kündigung angeht, die der Antragsgegner ebenfalls mit Schreiben vom 12.09.2008 ausgesprochen hat, so verlangt § 31 MAVO, daß der Antragsgegner insoweit ebenfalls der Antragstellerin schriftlich die Absicht der Kündigung und die Gründe hierfür mitzuteilen gehabt hätte. Die Anhörung hat vor dem Ausspruch der außerordentlichen Kündigung zu erfolgen. Dies ist nach dem glaubhaft gemachten Sachverhalt ebenfalls nicht geschehen, so daß auch die fristlose Kündigung unwirksam ist.
4. Nach § 52 KAGO ist aber für den Erlaß einer einstweiligen Verfügung Voraussetzung, daß in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechtes der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert werden würde oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich sei, um wesentliche Nachteile (von der Antragstellerin) abzuwenden.

Daß diese Voraussetzungen gegeben sind, ist im vorliegenden Fall aber nicht ersichtlich: Selbst wenn nach den vorhandenen Ausführungen eindeutig eine Mißachtung des auf Zustimmung gerichteten Beteiligungsrechts der Mitarbeitervertretung gegeben sein dürfte und dementsprechend eine Beseitigung der durch das einseitige Vorgehen des Dienstgebers geschaffenen, der MAV nicht

einseitige Vorgehen des Dienstgebers geschaffenen, der MAV nicht entsprechenden Lage in Frage stehen würde, so stellt dies für sich allein noch keinen Verfügungsgrund dar. Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung sind darauf ausgerichtet, zum Schutz der Dienstnehmer durch Ausübung der je fraglichen Beteiligungsrechte tätig zu werden. Dabei kommt es darauf an, ob der durch das jeweilige Beteiligungsrecht bezweckte Schutz der Dienstnehmer ohne vorläufigen Rechtsschutz unwiederbringlich konkret vereitelt wird (so zutreffend KAG Mainz M 27/06).

Eine derartig weitreichende Vereitelung des Schutzes von Arbeitnehmern wird vorliegend nicht ausreichend vorgetragen und auch nicht ersichtlich:

- (1) Zum einen werden durch die Kündigung des Mitarbeiters im vorliegenden Falle zwar Fakten geschaffen. Es ist aber nicht nachvollziehbar, daß hierdurch eine unumkehrbare Situation entstehen würde. Selbst nach Verstreichen einiger Zeit könnte die Wiederbeschäftigung des Mitarbeiters erreicht werden. Es kommt hinzu, daß Aufgabe des Verfahrens nach § 52 KAGO lediglich der Schutz der Rechte der Antragstellerin ist, nicht aber der Schutz der Rechte des betroffenen Mitarbeiters, für den eine Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichtes auch nicht gegeben wäre.
- (2) Es ist deshalb die Durchführung des Hauptsacheverfahrens zumutbar, da die Feststellung der Nichtbeachtung der Rechte der Antragstellerin im Zusammenhang mit der Kündigung des Mitarbeiters E. ohne weiteres – wie dargelegt – zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung führt, so daß der hiervon betroffene Arbeitnehmer die diesbezüglichen Rechte weiter geltend machen könnte.

Dr. Christian Gloria

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluß können der Kläger und die Beklagte Verfahrensbeschwerde einlegen.

Die Beschwerde muß

**innerhalb einer Notfrist\* von zwei Wochen**

(\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.)

schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht**

**Zwölfling 14**

**45127 Essen**

eingelegt werden.

Die Einlegung der Verfahrensbeschwerde innerhalb der Frist beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof**

**c/o Deutsche Bischofskonferenz**

**Kaiserstraße 161**

**53113 Bonn**

genügt zur Wahrung der Frist.

Die Beschwerde kann auch durch Erklärung zu Protokoll der Geschäftsstelle eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung der Entscheidung, spätestens mit dem Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Beschwerdeschrift muß den Beschluß bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, daß gegen diesen Beschluß Beschwerde eingelegt werde.

Dr. Christian Gloria