

Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen

Beschluss vom 15.10.2018

im einstweiligen Verfügungsverfahren, Az.: 1 MV 15/18

Leitsätze:

1.
 1. Verändert der Dienstgeber im befristeten Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeiter das Beendigungsdatum um eine kurze Frist entgegen der Mitteilung im Beteiligungsverfahren der MAV zur Einstellung (§§ 33, 34 MAVO), wird dieses Beteiligungsverfahren dadurch nicht unwirksam/fehlerhaft und löst deshalb keinen Unterlassungsanspruch der MAV bezüglich der Einstellung aus.
 2. Verstößt der Dienstgeber im Arbeitsvertrag (möglicherweise) gegen das Gebot nach Recht und Billigkeit zu handeln (§ 26 Abs.1, S.1 MAVO), löst dies in der Regel keinen Unterlassungsanspruch der MAV hinsichtlich der Einstellung aus.

Parteien:

MAV der A-Schulen, vertreten durch die Vorsitzende

- Antragstellerin-

anwaltschaftlich vertreten

gegen

Schulstiftung der Diözese B., vertreten durch den Stiftungsvorstand
dieser vertreten durch die Rechtsstelle des Bischöflichen Ordinariats B.

- Antragsgegnerin -

erlässt das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen – Kammer 1 – durch den Vorsitzenden E. Heider ohne mündliche Verhandlung am 15.10.2018 folgenden

Beschluss:

1. Der Antrag vom 17.09.2018 wird abgewiesen.
2. Die notwendigen Auslagen der Antragstellerin (anwaltliche Vertretung) für dieses Verfahren trägt die Antragsgegnerin.

Gründe:

I.

- (1) Die Beteiligten streiten im Wege des Verfahrens der einstweiligen Verfügung über den Anspruch der Antragstellerin auf Unterlassung/Untersagung der Beschäftigung von 4 Mitarbeitern/-innen, solange die Zustimmung der Antragstellerin zu deren Einstellung nicht erteilt ist oder gerichtlich ersetzt wurde.
- (2) Die Antragstellerin (im Folgenden: AS) ist die in der Einrichtung der Antragsgegnerin (im Folgenden: AG) gebildete, aus 7 Personen bestehende Mitarbeitervertretung. Die AG betreibt in der Einrichtung eine Realschule und ein Gymnasium.
- (3) Unter dem Datum vom 24.07.2018 wurde die AS zur beabsichtigten Einstellung der Lehrkräfte Frau C., Frau D., Herr E. und Frau F. schriftlich angehört (Anlagen K 1 – K 4). Die Beschäftigung sollte für unterschiedliche Fächer geschehen, am 10.09.2018 beginnen und für das Schuljahr 2018/ 2019 (09.09.2019) befristet sein. Ebenfalls am 24.07.2018 stimmte die AS den angezeigten Einstellungen und den Eingruppierungen (A 13) zu.
- (4) In der Folge hat die AS das hiesige Eilverfahren (und gleichzeitig eine Hauptsacheklage) anhängig gemacht und dazu ausgeführt, sie habe Kenntnis erlangt, dass die AG die konkreten Arbeitsverträge mit den oben genannten neuen Lehrkräften auf den 31.07.2019 (Beginn der Sommerferien) befristet habe. Dies entspreche nicht den Mitteilungen zur Anhörung bei der Einstellung und auch nicht der Information, die die AS

auf eine frühere Nachfrage vom Katholischen Schulwerk Bayern erhalten habe. Dort sei auf eine Anweisung des Bay. Staatsministeriums für Unterricht u. Kultus vom 18.04.2013 verwiesen worden, wonach die einjährigen Arbeitsverträge bis zum vorletzten Tag der Sommerferien zu befristen seien. Nachdem die AG auf eine Reklamation der AS nicht reagiert habe, sei gerichtliche Abhilfe geboten.

- (5) Für die von der AG letztlich vorgenommene Maßnahme, nämlich der Befristung der Arbeitsverhältnisse bis zum 31.07.2019, liege eine Zustimmung der AS nicht vor, da sie dazu nicht angehört worden sei. Bereits wegen dieser Verletzung ihres Mitbestimmungsrechtes könne die AS die Untersagung der Beschäftigung der 4 Lehrkräfte verlangen, bis ihre Zustimmung erfolgt sei oder diese gerichtlich ersetzt sei. Nur durch einen solchen Unterlassungsanspruch könne das Mitbestimmungsrecht gesichert werde. Ein nämliches Recht müsse sich für die AS auch daraus ergeben, dass sie – nicht ordnungsgemäß – zu einem Einstellungssachverhalt (Fristablauf 09.09.2019) abgehört worden sei, den die AG überhaupt nicht umsetzen wollte und dessen Zustimmung deshalb ins Leere geht.
- (6) Weiterhin habe die AG durch das nachträglich geänderte Verhalten den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der AS verletzt. Sie habe die gebotene Offenheit und Ehrlichkeit als Element der Dienstgemeinschaft nicht beachtet. Auch dies müsse hier den Unterlassungsanspruch begründen. Schließlich habe die AS darauf zu achten, dass die Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt würden. Dazu gehöre die gesamte geltende Rechtsordnung, hier also die entgegen der ministeriellen Weisung verkürzte Befristungsdauer. Auch gegen diese Rechtsverletzung gegenüber den Lehrkräften müsse die AS durch einen Unterlassungsanspruch (der Beschäftigung) vorgehen können.
- (7) Der Verfügungsgrund zugunsten des AS folge aus der andauernden Verletzung ihres Mitbestimmungsrechtes bei dem Einstellungsgeschehen. Durch die fortdauernde Beschäftigung würde sich die Rechtsposition der Lehrkräfte verdichten. Eine Beschränkung auf das Hauptsacheverfahren könne der AS nicht zugemutet werden. Es liege auch im Interesse der Mitarbeiter, dass sie frühzeitig über die mitbestimmungsrechtlichen Hinderungsgründe ihrer Beschäftigung erführen.

- (8) Die AS hat deshalb beantragt:

I. Der Antragsgegnerin wird untersagt, die Mitarbeiter

Frau C.,
Frau D.,
Herr E.,
Frau Frau F.

weiterzubeschäftigen, solange die Zustimmung zu ihrer Einstellung nicht von der Klägerin erteilt wurde oder die fehlende Zustimmung zur Einstellung gerichtlich ersetzt wurde.

II. Auslagenerstattung für anwaltliche Vertretung der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin.

- (9) Die AG hat hingegen beantragt, den Antrag abzuweisen.
- (10) Sie hat dazu ausgeführt, der AS komme schon deshalb kein Unterlassungsanspruch wegen Beschäftigung der betreffenden Lehrkräfte zu, weil sie in dem Mitbestimmungsverfahren der Einstellung zugestimmt habe. Das Beteiligungsverfahren bei der Einstellung sei durchaus korrekt gewesen. Dafür genüge die Angabe, dass die Beschäftigung befristet erfolgen solle. Dies sei geschehen. Weitere Angaben zur Befristung seien nicht erforderlich. Insbesondere bestehe wegen der Dauer der Befristung kein Zustimmungsverweigerungsrecht der AS. Die Befristungsdauer habe nur Bedeutung zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags, also der AG und dem/der jeweiligen Mitarbeiter/in. Die Ministerialanweisung des Staatsministeriums für Unterricht u. Kultus gelte nur für die staatlichen Anstellungsbehörden und entfalte keinerlei unmittelbare Rechtswirkung für die AG als kirchlichen Schulträger.
- (11) Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Achtung von Recht und Billigkeit für die Betriebsparteien betreffe allgemeine Handlungsvorgaben, die die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte aus der MAVO nicht erweiterten. Deshalb könnten daraus auch keine Unterlassungs- oder Untersagungsansprüche hergeleitet werden.
- (12) Da keinerlei Rechtsverletzung der AG gegenüber der AS erkennbar sei, bestünde auch keine Veranlassung, die anwaltlichen Vertretungskosten dieses Verfahrens zu tragen.
- (13) Zum weiteren Vorbringen der Beteiligten wird auf den schriftsätzlichen Vortrag und die eingereichten Unterlagen verwiesen.

II.

- (14) **1.** Der Antrag vom 17.09.2018 ist zulässig.
- (15) Der Rechtsweg zum Kirchlichen Arbeitsgericht und die sachliche Zuständigkeit sind zweifelsfrei: es liegt eine Streitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht vor (§ 2 Abs. 2 KAGO).
- (16) Das Eilverfahren der einstweiligen Verfügung ist auch für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht eröffnet (§ 52 Abs.1 KAGO). Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-) Diözesen (Sitz Augsburg) ist örtlich zuständig, da die AG ihren Sitz in der Diözese Regensburg hat (§ 3 Abs.1 KAGO).
- (17) Der von der AS formulierte Leistungsantrag auf Unterlassung ist hinreichend bestimmt (§§ 27 KAGO, 46 Abs.2 ArbGG, 253 Abs.2 Nr.2 ZPO).
- (18) Die Entscheidung hatte ohne mündliche Verhandlung durch den Kammervorsitzenden zu ergehen (§ 52 Abs. 2 KAGO).
- (19) **2.** Der Antrag ist jedoch nicht begründet.
- (20) Im Rahmen der im Eilverfahren gebotenen summarischen Prüfung des Tatsachenstoffs und der rechtlichen Anspruchsgrundlage ergab sich für das Kirchliche Arbeitsgericht keine Erkenntnis, dass der von der AS begehrte Untersagungsanspruch bezüglich der Einstellung/Beschäftigung der im Antrag genannten Lehrkräfte geboten ist.
- (21) Der Erlass einer gerichtlichen Anordnung im Eilverfahren bedarf des Verfügungsanspruches und des Verfügungsgrundes (§§ 27, 52 KAGO, 916 ff, 935, 940 ZPO).
- (22) Für das Kirchliche Arbeitsgericht ist jedoch schon nicht erkennbar gewesen, dass der AS der von ihr geltend gemachte Verfügungsanspruch, also das materielle Recht, gegenüber der AG zukommt.
- (23) **a)** Die AS beruft sich dazu zum einen auf den Unterlassungsanspruch wegen des nicht oder nicht ordnungsgemäß geschehenen Mitbestimmungsverfahrens bei der Einstellung der Lehrkräfte. Dabei ist grundsätzlich zutreffend,

dass ein solcher Unterlassungsanspruch für die Personalmaßnahme besteht, bei der das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung (MAV) durch den Dienstgeber missachtet wurde. Ein solcher Anspruch ist zur (wirkungsvollen) Durchsetzung der MAV-Rechte geboten (KAGH v.25.11.2016, M 06/2016; Eichstätter-Kommentar[EK]/ Reiter, MAVO, 2. Auflage, § 34 Rdnr.96).

- (24) Entgegen der Auffassung der AS fehlt es jedoch nicht an deren mitarbeitervertretungsrechtlichen Beteiligung bei der Personalmaßnahme „Einstellung“. Vielmehr hat die AG ausweislich der vorgelegten Anhörungsbogen dazu die AS beteiligt. Wie aus denselben Dokumenten ersichtlich, hat die AS den Einstellungen auch ausdrücklich zugestimmt. Die Beteiligung und Zustimmung ist auch zu der (allein) streitigen Personalmaßnahme „Einstellung“ als Lehrkräfte zum 10.09.2018 geschehen. Entgegen der Auffassung der AS ist die MAV-Beteiligung auch ordnungsgemäß durchgeführt worden. Es sind die persönlichen Daten und der Beschäftigungsbeginn genauso korrekt bezeichnet wie die befristete Natur des Vertrages. Auch ist der Befristungszeitraum als solcher zutreffend angegeben, nämlich das „Schuljahr 2018/2019“. Dies ist für sich genommen völlig genügend (vgl. EK/Reiter, aaO, Rdnr.79/80).
- (25) Dass die AG in der nachfolgenden Ausgestaltung des konkreten Arbeitsvertrages das Datum des Ablaufs der Befristung neu berechnet oder verändert hat, konterkariert die ordnungsgemäße Beteiligung zur Personalmaßnahme „Einstellung“ in keiner Weise. Solches könnte allenfalls bei einer vorsätzlichen Täuschungsabsicht anzunehmen sein. Dafür gibt es keinerlei Anhaltspunkte. Nach §§ 33, 34 Abs.1 MAVO ist die MAV bei der Einstellung, also der Eingliederung in die betriebliche Organisation und Beschäftigungsaufnahme (BAG v. 23.06.2010, 7 ABR 1/09), zu beteiligen. Sie, die MAV, hat dabei im Wesentlichen auf die Wahrung der kollektiven Interessen der Mitarbeiterschaft zu achten. Die AS irrt, wenn sie meint, ihr komme die allgemeine Aufgabe der Inhaltskontrolle des/ der Arbeitsvertrags/-verträge zu. Diese individualrechtliche Ebene ist der MAV im Wesentlichen verschlossen (EK/Reiter, aaO, Rdnr.47). Einstellung als solche und Abschluss bzw. Inhalt des Arbeitsvertrages sind streng zu trennen.
- (26) In gleicher Weise ist darauf zu verweisen, dass der AS wegen des Datums des Fristablaufes (hier: 31.07.2019) kein Zustimmungsverweigerungsrecht aus § 34 Abs.2 MAVO zukommt. Wie dargelegt, bestehen die Rechte der MAV nur bei der Einstellung als solcher. Darauf bezieht sich das Befristungsende jedoch gerade nicht. Solches betrifft nämlich ausschließlich die Vertragsbeendigung (Fitting, BetrVG, 28. Auflage, § 99 Rdnr. 210 mwN). Diese ist – wie unschwer zu

erkennen – nicht Gegenstand der Beteiligung nach § 34 Abs.1, S.1 MAVO. Von daher kann es dahinstehen, ob das Vertragsende „31.07.2019“ – wie die AS meint – gegen die allgemeine Rechtsordnung verstößt.

- (27) **b)** Auch aus dem von der AS angezogenen Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der beidseitigen Achtung auf Recht und Billigkeit gegenüber der Mitarbeiterschaft (§ 26 Abs.1 MAVO) folgt kein Unterlassungs-/Untersagungsanspruch gegenüber der Beschäftigung der Lehrkräfte. Die vorgenannte Bestimmung enthält einen allgemeinen Verhaltens- und Beachtungsauftrag und entspricht nahezu wortgleich den §§ 2 Abs.1, 75 Abs.1 BetrVG. Schon aus der systematischen Stellung ist für § 26 Abs.1 MAVO zweifelsfrei, dass dort kein eigenständiges Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrecht der MAV verankert ist (EK/Stöcke-Muhlack, § 26 Rdnr.7). Vielmehr beschränken sich die Möglichkeiten des § 26 Abs.1 MAVO für die MAV auf die Beanstandungs- und Einwirkungsrechte gegenüber dem Dienstgeber als kollektivem Partner der Betriebsverfassung. Sie geben jedoch keinen eigenständigen Unterlassungsanspruch, der nur bei der Verletzung eines echten Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechtes eingeräumt ist (BAG v. 18.05.2010, 1 ABR 6/09, DB 2010, 2175; LAG Berlin-Brandenburg vom 20.08.2015, 21 TaBV 336/15, BB 2015, 3128 mwN). Insbesondere ist die MAV keine Art „Prozessstandschafter“ für die (möglichen) individualrechtlichen Ansprüche der einzelnen Mitarbeiter.
- (28) Von daher kann es dahinstehen, ob der von der AS vorgetragene Erlass des Staatsministeriums für Unterricht u. Kultus vom 18.04.2013 eine Rechtsbindung der AG gegenüber ihren befristet beschäftigten Lehrkräften entfaltet oder dieser – wie von der AG behauptet – lediglich für die beim Freistaat Bayern angestellten Mitarbeiter gilt. In jedem Fall handelt es sich um individualrechtlichen Ansprüche, deren – auch mittelbaren – Durchsetzung der AS nicht zukommt.
- (29) Danach fehlt es für die begehrte Unterlassung/ Untersagung bereits an dem erforderlichen Verfügungsanspruch zugunsten der AS.
- (30) **3.** Nur der Vollständigkeit halber ist anzufügen, dass nach Auffassung der Kammer auch ein Verfügungsgrund (§§ 935, 940 ZPO) zugunsten der AS nicht zu erkennen ist. Dazu wäre erforderlich, dass ohne das gerichtliche Tätigwerden das (behauptete) Recht des AS vereitelt oder ganz wesentlich erschwert würde

oder andere wesentliche Nachteile drohten. Solches kann das Kirchliche Arbeitsgericht hier nicht erkennen. Die AS hat keine substantiellen Gründe vorgebracht, warum ihr für den Zeitraum des Hauptsachverfahrens (ca. 3 – 4 Monate) massive Nachteile drohten. Andererseits war zu berücksichtigen, dass durch die beantragte Leistungsverfügung zu Lasten der AG und Verfügungsschuldnerin ein nicht mehr rückgängig zu machender, vollendeter Zustand eingetreten wäre, all dies verbunden mit einem massiven Eingriff in die laufende Unterrichtsorganisation.

- (31) Unbehelflich ist der Hinweis der AS auf eine angebliche „Verdichtung“ der Rechtsposition der Lehrkräfte. Solches gehört – wenn überhaupt – der individualrechtlichen Ebene an und muss deshalb aus den oben dargestellten Gründen außer Betracht bleiben.
- (32) Der Antrag vom 17.09.2018 war vollumfänglich als unbegründet abzuweisen.

III.

- (33) 1. Auf den (entsprechend auszulegenden) Antrag der AS waren deren notwendige Auslagen dieses Verfahrens, nämlich diejenigen ihrer anwaltlichen Vertretung, - unabhängig von der Entscheidung in der Sache - der AG aufzuerlegen (§ 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. Verbindung mit §§ 17 Abs. 1 Satz 1, Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO). Die Notwendigkeit der anwaltlichen Vertretung zur Rechtswahrung mag aus der streitgegenständlichen Rechtsmaterie folgen.
- (34) Die Kammer will aber schon darauf verweisen, dass die Pflicht des Dienstgebers zur Kostenübernahme nach § 17 Abs.1, S.2 MAVO nicht unbegrenzt besteht. Wer auf Kosten eines anderen handeln darf, hat die Notwendigkeit und die Wirtschaftlichkeit der Kostenverursachung stets streng zu prüfen. Für offensichtlich unzulässige oder unbegründete Klageverfahren besteht keine Pflicht zur Kostenübernahme.
- (35) Diese Grenze war vorliegend noch nicht überschritten.

- (36) 2. Gerichtgebühren werden vor den kirchlichen Arbeitsgerichten nicht erhoben (§ 12 Abs.1, S.1 KAGO).
- (37) 3. Gegenstandswert: 4.290,- EUR (Berechnung: Ausgangswert/ Hilfwert: 5.000,- + 3 x 500,- wegen drei weiterer gleichgelagerter Einstellungen = 6.500,- EUR, davon Abschlag 1/3 wegen einstweiliger Verfügung, § 23 Abs.1 u. 3 RVG).

Rechtsmittel- u. Rechtsbehelfsbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) nicht statthaft (§ 47 Abs.4 KAGO).

Nach Auffassung des KAGH (vgl. Beschluss vom 06.04.2011, AZ: K 04/11) kann gegen die Entscheidung die sofortige Beschwerde bei dem hier entscheidenden Kirchlichen Arbeitsgericht für die Bay. (Erz-) Diözesen (Sitz Augsburg) im eingeschränkten Umfang erhoben werden. Dazu wird auf § 55 KAGO in Verbindung mit § 78 Abs.1 ArbGG verwiesen, insbesondere auf die zweiwöchige Beschwerdefrist ab Zustellung dieser Entscheidung.

E. Heider
Vorsitzender der 1. Kammer