



Erzdiözese
Freiburg

Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Offizialat Freiburg

Aktenzeichen: M2/2011

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

[REDACTED] vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch XXXXX

-Antragsteller-

Verfahrensbevollmächtigte: Anwaltskanzlei [REDACTED]

gegen

Mitarbeitervertretung des [REDACTED], vertreten durch die Vorsitzende,
Frau [REDACTED]

-Antragsgegnerin-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Gohm ohne mündliche Verhandlung am 04.02.2011 beschlossen:

1. **Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
2. **Die Rechtsbeschwerde gegen diese Entscheidung wird nicht zugelassen.**

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten im Eilverfahren über die Zustimmung der Antragsgegnerin zur Einstellung der Arbeitnehmerin Frau [REDACTED].

Der Antragsteller hat für sein [REDACTED] Büro zwei Stellen einer/eines Sekretärin/Sekretärs unbefristet und in Vollzeit ausgeschrieben. Auf diese Stellenanzeige hat sich Frau [REDACTED] beworben und wurde vom Antragsteller zur Einstellung vorgesehen.

Mit Schreiben vom 27.12.2010 unterrichtete der Antragsteller die Antragsgegnerin über die beabsichtigte Einstellung. Bei der Antragsgegnerin ging dieses Schreiben am 03.01.2011 ein.

Unter dem 10.01.2011 bat die Antragsgegnerin um eine Fristverlängerung gemäß § 33 Abs. 2 MAVO.

Am 12.01.2011 erklärte die Antragsgegnerin, dass sie der Einstellung nicht zustimme.

Mit einer Email vom 13.01.2011 begründete der stellvertretende Vorsitzende der Antragsgegnerin die Zustimmungsverweigerung damit, dass die geplante Einstellung von Frau [REDACTED] die dienstvertraglichen Absprachen mit einer anderen Mitarbeiterin, Frau [REDACTED], verletzen würde, da dieser Mitarbeiterin ein unbefristeter Verbleib im [REDACTED] Büro zugesichert worden sei.

Der Antragsteller trägt vor, dass der Sekretariatsbereich im [REDACTED] Büro derzeit erheblich unterbesetzt sei. Eine von vier Vollzeitstellen sei seit längerem immer wieder krankheitsbedingt nicht besetzt. Die Arbeitsbelastung der verbleibenden Mitarbeiterinnen im Sekretariatsbereich sei deshalb enorm hoch, so dass man dringend auf eine schnelle Neueinstellung angewiesen sei. Vor diesem Hintergrund sei der für den Erlass einer einstweiligen Verfügung notwendige Verfügungsgrund gegeben.

In rechtlicher Hinsicht sei weiter auszuführen, dass die Antragsgegnerin ihre Zustimmung zur Einstellung bereits in zweifacher Weise erteilt habe. Zum einen sei die Wochenfrist des § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO verstrichen. Wann nämlich der mit Datum 10.01.2011 vermerkte Antrag auf Fristverlängerung dem Antragsteller zugegangen sei, habe nicht mehr aufgeklärt werden können. Man gehe aber vom 12.01. aus und rüge Verspätung. Damit aber sei die Zustimmung fingiert. Zum anderen habe die Antragsgegnerin ihre Zustimmungsverweigerung offensichtlich mit Gründen versehen, die auf den ersten Blick erkennbar die Zustimmungsverweigerung nicht rechtferti-

gen könnten. Dies deshalb, weil die genannten Gründe nicht unter den Katalog des § 34 Abs. 2 MAVO fielen. Eine derart offensichtlich unbegründete Zustimmungsverweigerung werde als Zustimmungserteilung angesehen.

Der Antragsteller beantragt daher

1. **es wird festgestellt, dass die Zustimmung der Antragsgegnerin zur Einstellung der Arbeitnehmerin Frau [REDACTED] als erteilt gilt.**
2. **Hilfsweise: Die Zustimmung der Antragsgegnerin zur Einstellung der Arbeitnehmerin Frau [REDACTED] wird ersetzt.**

Die Antragsgegnerin hat beantragt, **den Antrag zurückzuweisen.**

Die Antragsgegnerin ist der Auffassung, dass sie die Zustimmung in vorliegendem Einstellungsverfahren zu Recht verweigert habe. Bei der beabsichtigten Maßnahme des Dienstgebers liege ein Verstoß gegen „sonstiges geltendes Recht“ vor. Die Einstellung der Frau [REDACTED] stehe in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Weggang von Frau Petra [REDACTED] aus dem [REDACTED] Büro. In dieser Sache laufe derzeit ein Schlichtungsverfahren, welches voraussichtlich in der 7. Kalenderwoche entschieden werde. Aus ihrer Sicht sei es zumutbar, die Zeit bis zum Schlichtungsspruch zu überbrücken, zumal der Dienstgeber mit diesem Einstellungs- und insbesondere Eilverfahren wohl Fakten schaffen wolle.

Die zur Stellungnahme auf eine Einstellung geltende Wochenfrist sei im Übrigen von ihr eingehalten worden. Sie habe mit Datum vom 10.01.2011 um eine Fristverlängerung gebeten. Diesen Antrag habe die Vorsitzende am 10.01.2011 persönlich der Sachbearbeiterin im Referat Personalwesen, Frau [REDACTED], überreicht. Diese Vorgehensweise entspreche der bislang im Hause üblichen Praxis zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung.

Hiervon abgesehen lägen aus ihrer Sicht keine stichhaltigen Gründe vor, die einen Antrag auf einstweilige Verfügung rechtfertigten. Dass eine Erkrankung von Mitarbeiterinnen vorübergehend für die Kolleginnen zu einer Mehrbelastung führe, sei eine Situation, die im Arbeitsalltag regelmäßig auftrete und keine hinreichende Begründung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung darstelle.

Wegen weiterer Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen die Antragsgegnerin ist zwar zulässig, aber unbegründet. Er war mangels Vorliegen eines Verfügungsgrundes zurückzuweisen.

1. Gemäß § 52 Abs. 1 KAGO kann auf Antrag, auch schon vor der Erhebung der Klage, eine einstweilige Verfügung in Bezug auf den Streitgegenstand getroffen werden, wenn die Gefahr besteht, dass in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechtes des Klägers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte, oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, um wesentliche Nachteile abzuwenden. Begründet ist ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung immer dann, wenn neben dem Verfügungsanspruch, also dem Anspruch in der Sache selbst, ein Verfügungsgrund vorliegt, vgl. § 52 Abs. 2 KAGO i. V. m. § 936, 920 Abs. 2 Zivilprozessordnung. Ein Verfügungsgrund ist dann gegeben, wenn der Antragsteller dringend auf den Erlass einer einstweiligen Verfügung angewiesen ist. Dem Antragsteller dürfen folglich keine anderen Möglichkeiten zur Verfügung stehen, um wesentliche Nachteile abzuwenden.
2. An letztgenannter Voraussetzung fehlt es im vorliegenden Verfahren. Wenn der Antragsteller der Auffassung ist, dass die Einstellung von Frau [REDACTED] dringlich ist, kann er gemäß § 33 Abs. 5 MAVO vorgehen. Danach kann der Dienstgeber in Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 MAVO bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er ist damit in der Lage, in Eilfällen vorläufige einseitige Maßnahmen durchzuführen (Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretung, 5. Auflage 2006, § 33 Rndr.54). Folglich bedarf es gerade keiner gerichtlichen Hilfe und damit auch nicht des Erlasses einer einstweiligen Verfügung, um den behaupteten personellen Engpass im Sekretariatsbereich im [REDACTED] Büro zu beheben. Schon vor diesem Hintergrund war der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.
3. Der Antrag war aber auch deshalb zurückzuweisen, weil er, würde man ihm stattgeben, die Hauptsache vorweg nehmen würde. Im Hauptsacheverfahren gäbe es nichts weiter zu entscheiden. Die Vorwegnahme der Hauptsache ist im einstweiligen Verfügungsverfahren allerdings nur in eng umgrenzten Ausnahmefällen statthaft, wenn der Antragsteller auf die sofortige Erfüllung so dringend angewiesen ist, dass er ein ordentliches Verfahren nicht abwarten kann, ohne unverhältnismäßig großen, gar irreparablen Schaden zu erleiden (vgl. beispielsweise OLG Köln, in NJW-RR 1995, Seite 546). Vorliegend bedarf es aber gerade

nicht der Vorwegnahme der Hauptsache, um den Interessen des Antragstellers Rechnung zu tragen. Dieser ist, wie ausgeführt, gemäß § 33 Abs. 5 MAVO in der Lage, vorläufige einseitige Maßnahmen durchzuführen. Der vorliegende Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist also auch deshalb zurückzuweisen, weil er über das zur Regelung eines vorläufigen Zustandes notwendige Maß hinausgeht und die Hauptsache vorweg nehmen würde.

Die Zulassung einer Rechtsbeschwerde war nicht veranlasst. Die Entscheidung konnte nach § 52 Abs. 2 KAGO ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter ergehen.

Freiburg, den 04.02.2011

gez. Dr. Gohm
Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht