

EV02/2011

Gemäß § 52 KAGO ist für den Erlass einer einstweiligen Verfügung Voraussetzung, dass in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechtes vereitelt oder wesentlich erschwert würde oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, um wesentliche Nachteile abzuwenden.

Wird die Angelegenheit durch unberechtigtes Abwarten der antragstellenden Partei eilbedürftig, dann begründet dies keinen Anspruch auf eine einstweilige Verfügung.

Die Freistellung eines MAV-Mitgliedes zu einer Fortbildung ist ausreichend, wenn ein Wissenstransfer dadurch ausreichend gesichert ist.

Grundsätzlich muss berücksichtigt werden, ob es sich bei den freizustellenden Mitgliedern der MAV um versierte Mitglieder der MAV handelt, oder um neu gewählte MAV-Mitglieder. Für neugewählte Mitglieder kann der Aspekt der Vermittlung von bisher nicht vorhandenen Grundkenntnissen und Fähigkeiten zum tragen kommen.

Die Antragstellerin trägt vor, sie habe mit Dienstreiseantrag vom 02.08.2011 die Teilnahme und damit verbunden die Freistellung und Kostenübernahme für das MAV-Mitglied [] und das weitere MAV-Mitglied [] für die Informationsveranstaltung des BAG vom 05.10.2011 bis 06.10.2011 in [] beantragt.

Die Antragsgegnerin habe telefonisch mitgeteilt, sie beabsichtige, nur einen Mitarbeitervertreter freizustellen. Hiergegen habe die Antragstellerin mit Schreiben vom 16.08.2011 „Widerspruch“ eingelegt.

Ohne weitere Erörterung habe die Antragstellerin nur die Genehmigung zur Teilnahme von [] erhalten und der Antrag des weiteren Mitgliedes [] sei abgelehnt worden. Mit Schreiben vom 08.09.2010 habe die Antragsgegnerin der Antragstellerin mitgeteilt, dass sie letztmalig dem Antrag auf Freistellung und Kostenübernahme für zwei MAV-Mitglieder für das Jahr 2010 zustimme.

Mit Schreiben vom 26.08.2010 habe die Antragstellerin der Einschätzung der Antragsgegnerin widersprochen. Diese habe mit Schreiben vom 17.10.2010 geantwortet.

Mit Dienstreiseantrag vom 13.01.2011 habe die Antragstellerin die Freistellung und Kostenübernahme für zwei Mitarbeitervertreter der Antragstellerin für die BAG-Informationsveranstaltung in [] beantragt, der anstandslos genehmigt worden sei. Demzufolge erachte die aus elf Mitgliedern bestehende Antragstellerin trotz Schreibens der Antragsgegnerin vom 17.11.2010 die Teilnahme von zwei MAV-Vertretern an der Informationsveranstaltung der BAG-MAV als verhältnismäßig und notwendig.

Eine Begründung der besonderen Gründlichkeit durch die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts im Wege der einstweiligen Verfügung enthält die Antragschrift nicht.

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

II.

1. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung war zurückzuweisen:

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:

Im vorliegenden Falle hatte die Antragsgegnerin hinreichend deutlich zu erkennen gegeben, dass sie die Teilnahme der Veranstaltung kritisch sehe und dass die Teilnahme das letzte Mal für das Jahr 2010 genehmigt worden sei. Vor diesem Hintergrund durfte die Antragstellerin nicht weitere Zeit verstreichen lassen; sie hätte das Kirchliche Arbeitsgericht im Wege eines Hauptsacheverfahrens mit diesem Themenkomplex befassen können.

Es ist deshalb die Durchführung des Hauptsacheverfahrens zumutbar.

2. Unabhängig hiervon könnte der Antrag auch in der Sache keinen Erfolg haben. Normativer Ansatzpunkt für das Begehren der Antragstellerin ist § 15 Abs. 2 Satz 1 MAVO. Nach dieser Vorschrift sind die Mitglieder der Mitarbeitervertre-

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat das Wählerverzeichnis darauf hin geprüft, ob es nur Personen beinhaltet, die auch bei dem [redacted] angestellt sind. Dabei hat sich herausgestellt, dass dies für [redacted] und [redacted] nicht der Fall ist. Diese werden offenbar im Bereich des [redacted] ausgebildet, sind dort aber nicht im Sinne von § 7 Abs. 1 MAVO angestellt.

II. Begründetheit der Klage

Die Klage ist auch begründet.

Wie bereits dargelegt, ist die Wahl bei der Mitarbeitervertretung insoweit fehlerhaft abgelaufen, als nicht-wahlberechtigte Mitglieder an der Wahl teilgenommen haben.

III. Kausalität

Dieser Verstoß gegen das Wahlregime ist auch kausal für einen möglichen anderen Wahlausgang: In der Rechtsprechung der staatlichen Arbeitsgerichte ist anerkannt – und das Kirchliche Arbeitsgericht Essen schließt sich dem an – dass trotz des Verstoßes gegen eine wesentliche Wahlvorschrift die Wahl nicht anfechtbar ist, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte (Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 9. Aufl., § 19 Rz. 31). Bei der Verletzung der Vorschriften über die Wahlberechtigung kommt es darauf an, ob die Sitzverteilung sich ändern würde (vgl. BAG, Urt. v. 28.04.1964, E 16, 18 (16f.) = AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG); nicht ausreichend ist es, dass sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder ändern könnte (BAG, Urt. v. 21.02.2001, NZA 2002, 154; und ausdrücklich auch KAG Essen, Urt. v. 23.02.2006, A 03/2005, S. 9).

Nach dieser Rechtsprechung muss das Kirchliche Arbeitsgericht im vorliegenden Falle prüfen, ob die Abstimmung der beiden Nicht-Mitarbeiter zu einem anderen Wahlergebnis hätte führen können. Eben dies ergibt sich aber aus den oben wiedergegebenen Feststellungen, die das Kirchliche Arbeitsgericht zu diesem Themenkomplex getroffen hat: Im Rahmen der Bekanntgabe des Ergebnisses ist das Mitglied [redacted] mit 83 Stimmen und das Ersatzmitglied [redacted] ebenfalls 83 Stimmen gewählt worden. Offensichtlich hat der Wahlausschuss zwischen beiden Mitgliedern einen Losentscheid herbeigeführt. Damit ist klar, dass das Hinzudenken von zwei weiteren Stimmen bei einem der beiden Kandidaten den Losentscheid überflüssig gemacht hätte und damit ein anderes Ergebnis bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung möglich gewesen wäre.

Unter Zugrundelegung dieser Rahmenbedingungen war von einer zumindest möglichen Auswirkung auf die Wahl auszugehen.

Auch die ins Feld geführte Annahme, die Pflegeschülerinnen seien bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, kann im vorliegenden Falle nicht zu einer anderen Betrachtung führen: Das Kirchliche Arbeitsgericht hat ermittelt, dass die Schwesternschülerinnen gerade nicht bei beiden Dienstgebern beschäftigt waren, sondern nur im Rahmen des [redacted] eingesetzt wurden. Damit ist ihnen eine Wahlberechtigung für die Mitarbeitervertretung dort abzusprechen.

IV. Zulassung der Revision

Die Revision war nicht zuzulassen, da Gründe, die gemäß § 47 Abs. 2 KAGO die Zulassung der Revision erfordert oder gerechtfertigt hätten, nicht ersichtlich sind und solche auch nicht vorgetragen wurden.

Rechtsmittelbelehrung:

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht, Zwölfiling 14, 45127 Essen, innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht für das Bistum Essen, Zwölfiling 14, 45127 Essen einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssachen dargelegt, oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmängel bezeichnet werden.

Dr. Christian Gloria

Dompropst Otmar Vieth

Gabriele Seidich

tung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben in notwendigem Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Im vorliegenden Falle hat die Antragsgegnerin bereits die Teilnahme eines MAV-Mitglieds genehmigt. Der durch das Bundesarbeitsgericht in einer solchen Situation erfolgende Wissenstransfer wäre durch dieses Mitglied möglich gewesen.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat sich im Wege der Amtsermittlung weiterhin mit der Frage beschäftigt, ob die Teilnahme von zwei MAV-Mitgliedern vielleicht deshalb erforderlich gewesen ist, weil an unterschiedlichen Arbeitsgruppen teilgenommen hätte werden können. Nach der dem Kirchlichen Arbeitsgericht vorliegenden Einladung ist dies aber nicht der Fall. Alle Veranstaltungen laufen chronologisch ab. Damit kann der entsprechende Wissenstransfer mühe-los durch ein MAV-Mitglied sichergestellt werden; die Teilnahme dieses Mitglieds hat die Dienstgeberseite bereits bewilligt.

Es kommt hinzu, dass es sich bei beiden MAV-Mitgliedern um versierte Mitglieder der MAV handelt, sodass auch die Teilnahme unter dem Aspekt der Vermittlung von bisher nicht vorhandenen Grundkenntnissen und Fähigkeiten, wie sie etwa für neu gewählte MAV-Mitglieder gelten würden, nicht zum Tragen kommen, zumindest nicht ersichtlich sind.

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**

ingelegt werden.

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.

Über die Beschwerde entscheidet das Kirchliche Arbeitsgericht Essen abschließend.

Dr. Christian Gloria