

<b>Kirchengericht:</b>	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
<b>Entscheidungsform:</b>	Beschluss (rechtskräftig)
<b>Datum:</b>	19.06.2004
<b>Aktenzeichen:</b>	1 KG 23/2004
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	MVG-EKD: § 45 Abs. 1 und 2 § 46 lit. c § 61 Abs. 10 § 62 ArbGG: § 85 Abs. 2 ZPO: § 935 § 940
<b>Vorinstanzen:</b>	keine

#### **Leitsatz:**

- Einstweiliger Rechtsschutz einer Mitarbeitervertretung wegen angeblicher Verletzung ihres Mitberatungsrechts im Falle einer ordentlichen Kündigung einer Mitarbeiterin während der Probezeit.
- Ob die Kündigung einer Mitarbeiterin unter Verletzung des Mitberatungsverfahrens gem. § 45 Abs. 1 MVG-EKD erfolgt und deshalb nach § 45 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD unwirksam ist, kann nicht Gegenstand einer einstweiligen Verfügung sein. Derartige Feststellungen können nur im Hauptsacheverfahren gem. § 60 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD n. F. getroffen werden. Andernfalls würde die einstweilige Verfügung in unzulässiger Weise die Hauptsacheentscheidung vorwegnehmen.
- Die Mitarbeitervertretung ist auch unter dem Gesichtspunkt eines effektiven Rechtsschutzes gehalten, das in § 45 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD vorgesehene Hauptsacheverfahren einzuleiten und dessen Ausgang abzuwarten. Denn dies ist das vom MVG-EKD bestimmte Verfahren bei Streitigkeiten zwischen Dienststelle und Mitarbeitervertretung über die Einhaltung des Mitberatungsverfahrens nach § 45 Abs. 1 MVG-EKD in den Fällen der Mitberatung nach § 46 MVG-EKD.

**Tenor:**

Der Antrag vom 10.06.2004 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durch den Vorsitzenden Richter der Schlichtungsstelle wird abgelehnt.

**Gründe:****I.**

Der gem. §§ 61 Abs. 10, 62 MVG-EKD i.d.F. der Neubekanntmachung vom 01.01.2004 (ABl. EKD 2004, S. 7 – abgedruckt im GVOBl. der NEK 2004, S. 100 ff.) in Verbindung mit §§ 85 Abs. 2 ArbGG, 935, 940 ZPO statthafte Antrag hat in der Sache keinen Erfolg. Denn die Antragstellerin hat keinen Verfügungsgrund glaubhaft gemacht (vgl. Fey/Rehren, MVG-EKD – Stand Januar 2004 – § 61 Rn. 16, 22).

Nach dem gegenwärtigen Erkenntnisstand des Vorsitzenden ist nicht ersichtlich, dass das der Antragstellerin zustehende Mitberatungsrecht gem. § 46 lit. c) MVG-EKD vorliegend durch eine einstweilige Verfügung gesichert werden könnte: Der Antragsgegner hat das hier in Rede stehende Mitberatungsverfahren nach § 46 lit. c) MVG-EKD mit Schreiben vom 25.05.2004 eingeleitet und damit der Antragstellerin Gelegenheit zur Stellungnahme zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin M während der Probezeit gegeben.

Hiervon hat die Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 08.06.2004 Gebrauch gemacht.

Die Kündigung der Mitarbeiterin M erfolgte nach dem glaubhaften Vorbringen des Antragsgegners im Schriftsatz vom 14.06.2004, dem die Antragstellerin nicht substantiiert entgegengetreten ist, unter Beachtung der nach § 57 KAT-NEK vorgeschriebenen Schriftform (erst) mit Schreiben des Diakonischen Werkes D vom 09.06.2004.

Es gibt für den Vorsitzenden Richter keinen konkreten Anhalt dafür, dass Frau X – Vorstand Soziales und Ökumene beim Diakonischen Werk D – bereits am 18.5.2005 unter Verstoß gegen die vorgenannte tarifrechtliche Bestimmung der Mitarbeiterin M mündlich die Kündigung ausgesprochen hat oder aussprechen wollte. Darauf, ob die Mitarbeiterin M oder andere Bedienstete dies so aufgefasst haben, wie die Antragstellerin vorträgt – ohne dies jedoch durch eine entsprechende persönliche Erklärung oder gar eidesstattliche Versicherung der Mitarbeiterin M glaubhaft zu machen (vgl. §§ 920 Abs. 2, 936 ZPO sowie Baumann-Czichon/Dembski/Germer/Kopp, MVG-EKD, 2. Aufl. 2003, § 61 Rn. 16) –, kommt es nicht an. Entscheidend sind vielmehr die objektiven Umstände des vorliegenden Falles.

Ob die Kündigung der Mitarbeiterin M unter Verletzung des Mitberatungsverfahrens gem. § 45 Abs. 1 MVG-EKD erfolgt und deshalb nach § 45 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD unwirksam ist, wie die Antragstellerin meint, kann nicht Gegenstand einer einstweiligen Verfügung

sein. Derartige Feststellungen können nur im Hauptsacheverfahren gem. § 60 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD n. F. getroffen werden. Andernfalls würde die einstweilige Verfügung in unzulässiger Weise die Hauptsacheentscheidung vorwegnehmen (ebenso Fey/Rehren a.a.O. Rn. 18).

Es ist nicht ersichtlich, weshalb es der Antragstellerin auch unter dem Gesichtspunkt eines effektiven Rechtsschutzes nicht zumutbar sein sollte, unter den gegebenen Umständen das in § 45 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD vorgesehene Hauptsacheverfahren einzuleiten und dessen Ausgang abzuwarten. Denn dies ist das vom MVG-EKD bestimmte Verfahren bei Streitigkeiten zwischen Dienststelle und Mitarbeitervertretung über die Einhaltung des Mitberatungsverfahrens nach § 45 Abs. 1 MVG-EKD in den Fällen der Mitberatung nach § 46 MVG-EKD.

Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass es weder im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nach § 61 Abs. 10 MVG-EKD n. F. noch im Hauptsacheverfahren nach § 60 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD n. F. um die individuellen Rechte/Ansprüche der durch die Maßnahme betroffenen Mitarbeiterin M geht. Diese kann und muss ihre persönlichen Rechte/Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Diakonischen Werk D ggf. in den entsprechenden Verfahren vor den Arbeitsgerichten verfolgen. Dabei mag sie unter Umständen auch geltend machen, dass ihrer Meinung nach das vorgeschriebene Mitberatungsverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei. Es ist dann ggf. Sache der angerufenen Arbeitsgerichte, dieses näher aufzuklären.

Kalitzky

(Vorsitzender Richter)

