

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Beschluss vom 12.02.2015, I MAVO 4/15

Leitsatz

1. Ein durch einstweilige Verfügung sicherbarer Unterlassungsanspruch bis zum ordnungsgemäßen Abschluss des Anhörungsverfahrens ist nicht gegeben. Denn das Mitarbeitervertretungsrecht kennt keinen allgemeinen Anspruch auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen. Es hält für den Fall unterbliebener Beteiligungsrechte bei beabsichtigter Einrichtungsschließung nicht einmal Sanktionen gegen den rechtswidrig handelnden Dienstgeber bereit.

2. Mit der Beteiligung nach § 29 Abs. 1 MAVO, § 27 Abs. 1 MAVO und § 26 Abs. 1 MAVO werden der Mitarbeitervertretung keine echten Mitbestimmungsrechte, sondern nur bloße Mitwirkungsrechte übertragen. Ihr wird von Gesetzes wegen nicht die Möglichkeit eingeräumt, die Umsetzung der Betriebsänderung selbst zu verzögern oder gar zu verhindern.

Tenor:

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um die Untersagung der beabsichtigten Schließung einer Einrichtung.

Entscheidungsgründe:

- I.
- 2 Die Parteien streiten um einen Unterlassungsanspruch bei einer beabsichtigten oder bereits beschlossenen Einrichtungsschließung. [Sodann hier die Anträge einfügen, ...]

Zur Darstellung des Sach- und Streitstandes Im Übrigen wird auf den Vortrag der Parteien, die Prozessakte und die Anlagen zu den eingereichten Schriftsätzen Bezug genommen.

II.

- 3 Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung bleibt erfolglos. Er ist teilweise unzulässig, überwiegend jedoch unbegründet.

1.

- 4 Der auf Feststellung gerichtete Antrag zu I. und der auf Feststellung der Notwendigkeit zur Bevollmächtigung eines Rechtsanwaltes gerichtete unbenannte Antrag sind bereits unzulässig.

- 5 Im Verfahren der einstweiligen Verfügung sind Feststellungsanträge grundsätzlich unzulässig. Die mit ihnen erstrebte Rechtsfolge ist mit dem Charakter eines Eilverfahrens, insbesondere hinsichtlich der Rechtskraftwirkung und der Vollstreckbarkeit, unvereinbar. Eine nur vorläufig feststellende einstweilige Verfügung kann auch keine verbindliche Klärung des umstrittenen Rechtsverhältnisses herbeiführen. Aus rechtsstaatlichen Gründen muss dies allein dem Hauptverfahren vorbehalten bleiben, denn die Entscheidung im Eilverfahren entfaltet keine Bindungswirkung für das Hauptverfahren (vgl. für viele: LAG Rheinland-Pfalz vom 18.11.1996 - 9 (11) Sa 625/95, LAGE § 935 ZPO Nr. 10; OLG Frankfurt vom 15.11.1996 - 24 W 37/96, OLGR 1997, 22; Germelmann, ArbGG, 8. Auflage 2013, § 85 Rn. 29; GK-ArbGG/ Vossen § 85 Rn. 40; GK-BetrVG-Oetker 9. Aufl. § 111 Rn. 243).

2.

- 6 Der Antrag zu II. ist hingegen zulässig, aber unbegründet.

a)

- 7 Die Frage, ob eine Mitarbeitervertretung die Durchführung einer Betriebsänderung - hier einer beabsichtigten bzw. schon beschlossenen Einrichtungsschließung - durch einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zwecks Unterlassung der Maßnahme bis zur Ausschöpfung der Beteiligungsrechte nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO, § 27 Abs. 1 MAVO sowie § 26 Abs. 1 MAVO verhindern kann oder ob ein Unterlassungsanspruch bereits vom

Grundsatz her nicht in Betracht kommt, ist nicht unumstritten (vgl. zum Streitstand aus Rechtsprechung und Lehre: ErfK/Kania, 14. Aufl. 2014, § 111 BetrVG Rn. 24 m. Hinw. auf Rspr. und Lit.; Ehler, Betriebsberater 2000, 978 ff.).

b)

- 8 Das Gericht hält vorliegend einen durch einstweilige Verfügung sicherbaren Unterlassungsanspruch bis zum ordnungsgemäßen Abschluss des Anhörungsverfahrens nicht für gegeben.
- 9 Das Mitarbeitervertretungsrecht kennt keinen allgemeinen Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen. Es hält für den Fall unterbliebener Beteiligungsrechte bei beabsichtigter Einrichtungsschließung nicht einmal Sanktionen gegen den rechtswidrig handelnden Dienstgeber bereit. Wenn es aber keinen Anspruch auf Nachteilsausgleich oder Interessenausgleichsverhandlungen oder gar auf deren Einhaltung gibt und dem Dienstgeber allein vorbehalten bleibt, ob er eine Betriebsänderung vornehmen will, so ist nicht zu erkennen, weshalb ein durch einstweilige Verfügung sicherbarer Unterlassungsanspruch gegeben sein soll. Dann wollte der Gesetzgeber rechtswidriges Verhalten nicht mit einem Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Unterlassung der gesamten Maßnahme sanktionieren (vgl. hierzu BAG vom 23.07.1996 - 1 ABR 13/96 - AP Nr. 68 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG vom 03.05.1994 - 1 ABR 24/93 - AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972).
- 10 Mit der Beteiligung nach § 29 Abs. 1 MAVO, § 27 Abs. 1 MAVO und § 26 Abs. 1 MAVO werden der Mitarbeitervertretung zudem keine echten Mitbestimmungsrechte, sondern nur bloße Mitwirkungsrechte übertragen. Ihr wird von Gesetzes wegen nicht die Möglichkeit eingeräumt, die Umsetzung der Betriebsänderung selbst zu verzögern oder gar zu verhindern. Es ist nicht einmal der Abschluss eines Sozialplans zur Schaffung eines sozialen Ausgleichs mit einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht abgesichert. Die Mitwirkung der Mitarbeitervertretung erstreckt sich damit allein auf das Verfahren selbst, so dass die Gewährung eines Unterlassungsanspruchs über das gesetzliche Ziel hinausgehen würde.
- 11 Zwar kann die Ablehnung des Unterlassungsanspruches dazu führen, dass gesetzlich vorgesehene Informations- und Beratungsrechte der Mitarbeiterver-

tretung mit der Durchführung der Betriebsänderung oder -schließung durch den Dienstgeber zumindest teilweise hinfällig werden. Dieses Risiko entspricht jedoch der gesetzlichen Systematik und wird mittelbar durch in der Mitarbeitervertretungsordnung fehlende Regelungen über Nachteilsausgleiche für Mitarbeiter oder andere Sanktionen bestätigt.

- 12 Gewährt deshalb ein reiner Verstoß gegen Informations- und Beratungspflichten keinen Unterlassungsanspruch, so fehlt es vorliegend am notwendigen Verfügungsanspruch als Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung.

c)

- 13 Aber auch unterstellt, ein Unterlassungsanspruch wäre grundsätzlich zu bejahen, ergibt sich nichts anderes. Die Klägerin begehrt, der Beklagten zu untersagen, ihren Beschluss, die Einrichtung zu schließen bis zum ordnungsgemäßen Abschluss des Anhörungsverfahrens nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO zu betreiben und fortzuführen. Dass die Beklagte nicht bereit wäre, das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß abzuschließen, belegt die Klägerin nicht ausreichend. Das Gegenteil ergibt sich aus den Ausführungen der Beklagten mit Schriftsatz vom 12. Februar 2015. Sie hat erklärt, das Verfahren ordentlich durchführen zu wollen. Einen Anspruch auf Aufhebung des Beschlusses zur Schließung der Einrichtung, unterstellt ein solcher läge endgültig vor, besteht im Übrigen nicht, lässt sich auch aus den Informationsrechten nicht herleiten.

3.

- 14 Gemäß § 52 Abs. 2 i.V.m. § 47 KAGO ergeht die Entscheidung ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter durch Beschluss.

IV.

- 15 Gegen die Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben (§ 47 Abs. 4 KAGO).