

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	08.08.2005
Aktenzeichen:	3 KG 30/2005
Rechtsgrundlagen:	MVG-EKD: § 35 Abs. 2, Abs. 3 lit. b) und c) § 60 Abs. 1 § 61 Abs. 10
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

- Der Mitarbeitervertretung steht im Zusammenhang mit der vertragsgemäßen Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags gem. § 15 TzBfG weder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht nach § 42 MVG-EKD noch ein Mitberatungsrecht gem. § 46 MVG-EKD zu.
- Ein von der Mitarbeitervertretung in derartigen Fällen gleichwohl gestellter Feststellungsantrag gem. § 60 Abs. 4 oder 5 MVG-EKD, dass die „notwendige Beteiligung“ der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterblieben sei, muss mangels entsprechender Beteiligungsrechte erfolglos bleiben.
Gleiches gilt für einen Antrag der Mitarbeitervertretung auf vorläufigen Rechtsschutz (Erlass einer einstweiligen Verfügung gem. § 61 Abs. 10 MVG-EKD).
- Die Mitarbeitervertretung kann das persönliche Anliegen des betroffenen Mitarbeiters in derartigen Fällen, insbesondere dessen Meinung, sein Arbeitsverhältnis bestehe über das ursprüngliche Vertragsende unbefristet fort, gem. § 35 Absätze 2 und 3 lit. b) und c) MVG-EKD gegenüber der Dienststellenleitung vertreten.

Tenor:

Der Antrag vom 02.08.2005 auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durch den Vorsitzenden wird abgelehnt.

Gründe:**I.**

Nachdem die Küsterin Frau M mit Schreiben vom 15.04.2005 von der Beteiligten die schriftliche Mitteilung erhalten hatte, dass ihr Arbeitsverhältnis gemäß Arbeitsvertrag vom 11.12.2001 zum 31.07.2005 beendet wird und Frau M mit Schreiben vom 28.04.2005 der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses schriftlich widersprochen hatte, bat Frau M die Antragstellerin um Unterstützung.

Die Antragstellerin wandte sich dementsprechend gemäß § 35 Absatz 2, Absatz 3 Buchstaben b) und c) MVG-EKD an die Dienststelle und wies darauf hin, dass nach ihrer Auffassung durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit der Mitarbeiterin Frau M die Zweckbefristung des Arbeitsvertrages der Frau M („befristet als Küsterin zur Vertretung bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von Frau M1“) nicht erreicht sei, vielmehr Frau M nunmehr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zur Kirchengemeinde G habe.

Mit Schreiben vom 10.05.2005 erhob Frau M Klage beim Arbeitsgericht X mit dem Antrag,,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zur Kirchengemeinde G nicht aufgrund des Schreibens vom 15.04.2005 zum 31.07.2005 endet, sondern unbefristet fortbesteht.

Die Güteverhandlung gemäß § 54 ArbGG scheiterte am 10.06.2005. Eine Entscheidung des Arbeitsgerichts X liegt noch nicht vor.

II.

Der Antrag der Antragstellerin vom 02.08.2005,

im Wege der einstweiligen Verfügung gemäß § 61 Absatz 10 MVG-EKD festzustellen, dass ab dem 01.08.2005 zwischen der Mitarbeiterin Frau M und der Beteiligten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht,

war zurückzuweisen.

Eine dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht X gleichlautende, bereits seitens der Mitarbeiterin begehrte Entscheidung kann die Antragstellerin nicht mit Erfolg vor dem Kirchengericht fordern.

Gemäß § 60 Absatz 1 MVG-EKD entscheiden die Kirchengerichte auf Antrag über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben. Die Mitarbeitervertretung ist nicht Beteiligte der vorliegenden Streitigkeit über die Frage, ob seit dem 01.08.2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen Frau M und der Beteiligten besteht. Sie hat sich des Anliegens der Mitarbeiterin angenommen, hat die Dienststelle von ihrer Auffassung jedoch nicht überzeugen können. Damit endete ihre Beteiligung.

Eine Umdeutung ihres Antrages dahin,

festzustellen, dass die schriftliche Mitteilung der Beteiligten vom 15.04.2005 unwirksam ist, weil die Beteiligung der Mitarbeitervertretung unterblieben ist (vgl. § 60 Absatz 4 MVG-EKD),

kann ihr nicht zum Erfolg verhelfen. Mitteilungen über das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages gemäß § 15 TzBfG unterliegen nicht der Mitberatung gemäß § 46 MVG-EKD, ebenso wenig der Mitbestimmung.

Der Hinweis der Antragstellerin, Eilbedürftigkeit sei gegeben, weil die Mitarbeiterin M bei der Krankenversicherung abgemeldet worden sei und ab August keine Vergütung erhalte, verkennt, dass die Beteiligte die Mitarbeiterin bereits im Schreiben vom 15.04.2005 gemäß § 37 b SGB III belehrt hat.

gez. Hansen

(Vorsitzender Richter)

