

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Az.: **KAG Mainz M 25/12 Mz- ewVfg -**

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

mit den Beteiligten

1. Mitglied der MAV der PastoralreferentInnen und –assistentInnen
Antragsteller,

2. Bistum
Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch Richter S. als Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung am 18.07.2012 beschlossen:

1. Die Anträge des Antragstellers auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.
2. Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Gründe

I.

Der Antragsteller begehrt vorliegend den Erlass einer einstweiligen Verfügung bzgl. mehrerer Ansprüche.

Der Antragsteller, der beim Bistum M. als Pastoralreferent beschäftigt ist, ist ordentliches Mitglied der Mitarbeitervertretung der PastoralreferentInnen und -assistentInnen im Bistum M..

Die Dienstgeberin hat den Antragsteller mit Schreiben vom 24.04.2012 angewiesen, sich einer betriebsärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Gleichzeitig hat sie ihn „bis zur Klärung der Angelegenheit“ mit sofortiger Wirkung von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt.

Der Antragssteller begehrt vorliegend den Erlass einer einstweiligen Verfügung im Wesentlichen mit der Begründung, durch die Freistellung sei sein Status als Mitglied der Mitarbeitervertretung in Frage gestellt worden. Zuvor habe die Dienstgeberin mitgeteilt gehabt, er, der Antragsteller, erhalte das volle Arbeitsentgelt während der Zeit der Freistellung und unabhängig von der ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit. Trotzdem habe die Dienstgeberin am 28.05.2012 seine Gehaltszahlung widerrechtlich eingestellt. Auch habe er seinen genehmigten Jahresurlaub während der Freistellungsphase nehmen müssen.

Der Antragsteller beantragt,

die Antragsgegnerin dazu zu veranlassen, ihm und seiner Mitarbeitervertretung unverzüglich plausible Gründe für die von ihr einseitig vorgenommene Freistellung von seiner Tätigkeit zu benennen und das ihm für die Zeit der Freistellung geschuldete Gehalt seit 29.05.2012 zuzüglich Verzugszinsen nachzuzahlen, sowie die Zeit vom 24.06. bis 23.07.2012 nicht als tarifliche Urlaubstage anzurechnen. Zudem soll die Antragsgegnerin vor Wiederaufnahme des Dienstes des Antragstellers durch geeignete Maßnahmen für ein Mobbing-freies Arbeitsumfeld an seinem derzeitigen Arbeitsplatz sorgen.

Zur weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf die Antragschrift vom 04.07.2012, auf den Schriftsatz des Antragstellers an das Kirchliche Arbeitsgericht vom 11.07.2012, auf das Schreiben des Bischöflichen Ordinariates M. an den Antragsteller vom 24.04.2012 sowie auf das Schreiben der Mitarbeitervertretung der PastoralreferentInnen und –assistentInnen an den Generalvikar vom 08.05.2012 Bezug genommen.

II.

Auch das um vorläufigen Rechtsschutz angegangene kirchliche Arbeitsgericht hat die Zuständigkeit des ersuchten Gerichts zu prüfen (vgl. BAG NZA 2000, 903; Schwab/Weth/Walker, ArbGG, 3. Aufl., § 2 Rz 12, zur Rechtswegzuständigkeit nach § 17a GVG). Nur soweit das kirchliche Arbeitsgericht in der Hauptsache nach § 2 KAGO zuständig ist, kann es eine einstweilige Verfügung i. S. v. § 52 Abs. 1 KAGO erlassen (vgl. § 52 Abs. 2 KAGO i. V. m. § 935 Abs. 1 ZPO).

Das Kirchliche Arbeitsgericht ist nur in den Fällen von § 2 Abs. 1 und Abs. 2 KAGO zuständig; insofern spricht das Gesetz von der „sachlichen“ Zuständigkeit. In diesem Sinne ausdrücklich nicht zuständig ist das vom Antragsteller angegangene kirchliche Gericht gem. § 2 Abs. 3 KAGO für Streitigkeiten „aus dem Arbeitsverhältnis“. Solche Streitigkeiten haben ihre Grundlage in den individuellen arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer aus dem Arbeitsverhältnis. Das sind insbesondere die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem durch Abschluss eines Arbeits-/Dienstvertrages begründeten Rechtsverhältnis. Dazu zählen vornehmlich die vom Antragsteller vorliegend verfolgten Ansprüche auf tatsächliche Beschäftigung, Nichtanrechnung von Urlaub oder auch Arbeitsvergütung als allgemeine Arbeitnehmerrechte aus dem Arbeitsverhältnis. Soweit der Antragsteller vorliegend verlangt, die Dienstgeberin zu verurteilen, der Mitarbeitervertretung die Gründe seiner Freistellung von der Arbeitspflicht mitzuteilen, wäre zwar die Zuständigkeit des angegangenen Gerichts nach § 2 Abs. 1 oder Abs. 2 KAGO gegeben. Jedoch stünde ein entsprechendes Informationsrecht – eine gesetzliche Verpflichtung aus den §§ 26 ff. MAVO Mainz unterstellt – dem Organ „Mitarbeitervertretung“ und nicht einem einzelnen Mitglied der Mitarbeitervertretung zu. Dazu bedarf es eines formell ordnungsgemäß zustande gekommenen Beschlusses der Mitarbeitervertretung (vgl. § 14 MAVO Mainz).

Dass ein solcher Beschluss existieren soll, hat der Antragsteller nicht dargetan. Zudem klagt vorliegend nicht die Mitarbeitervertretung, sondern ein einzelnes Mitglied in eigener Rechtspersönlichkeit. Bei dieser Sachlage kann unentschieden bleiben, ob vorliegend überhaupt ein besonderer Verfügungsgrund i. S. v. § 52 Abs. 1 KAGO für den Erlass einer (eilbedürftigen) einstweiligen Verfügung objektiv bestehen soll. Jedenfalls hat der Antragsteller keine Gründe dargetan und glaubhaft gemacht, die einen Verfügungsgrund i. S. v. § 52 Abs. 1 i. V. m. § 52 Abs. 2 KAGO, §§ 936, 920 Abs. 2 ZPO darstellen.

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben (§ 47 Abs. 4 KAGO).

gez. S.