

# **Kirchliches Arbeitsgericht**

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

Az.: **KAG Mainz M 27/12 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 02.08.2012 beschlossen:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Antragsteller in seiner Eigenschaft als Mitarbeitervertreter zum Zwecke der Wahrnehmung von Aufgaben als Mitarbeitervertreter Zutritt zu seinem Arbeitszimmer in der Italienischen-Katholischen Gemeinde in D. zu verschaffen, damit dieser dort Zugriff auf die von ihm verwahrten MAV-Unterlagen, seine MAV-Post und MAV-Dateien auf seinem Dienst-PC hat.

### **Gründe**

I.

Der Antragsteller verlangt vorliegend, ihm den Zutritt zu seinem Dienstzimmer zu gewährleisten.

Der Antragsteller ist beim beklagten Bistum als Pastoralreferent beschäftigt und hat sein dienstliches Arbeitszimmer in der Italienischen-Katholischen Gemeinde in D.. Er ist ordentliches Mitglied der Mitarbeitervertretung der PastoralreferentInnen und –assistentInnen im Bistum M..

Die Antragsgegnerin hat den Antragsteller mit Schreiben vom 24.04.2012 bis auf Weiteres von seiner Arbeitsleistung als Pastoralreferent freigestellt. In einem Schreiben an die Mitarbeitervertretung vom 23.05.2012 hat die Antragsgegnerin klargestellt, dass sich diese Freistellung nicht auf die Stellung des Antragstellers als Mitglied der Mitarbeitervertretung beziehe.

Der Antragsteller war in der Zeit vom 17.04.2012 bis zum 30.06.2012 dienstunfähig erkrankt. Danach hat er einen genehmigten Erholungsurlaub angetreten, der bis zum 23.07.2012 dauerte. Am Sonntag, den 22.07.2012, versuchte der Antragsteller vergeblich, die Pfarrbüroräume seines Arbeitsplatzes in der Italienischen-Katholischen Gemeinde mittels eines Schließanlagenschlüssels zu betreten. Dies gelang ihm nicht, weil offenbar das Schloss zur Bürotür mittlerweile ohne sein Wissen ausgetauscht worden war und ihm auch nicht mitgeteilt worden war, wo er den neuen Schlüssel erhalten konnte.

Der Antragsteller macht geltend, die Antragsgegnerin hindere ihn durch das Unmöglichmachen des Betretens seines Dienstzimmers, seine Aufgaben als Mitarbeitervertreter ausüben zu können.

Der Antragsteller beantragt,

die Antragsgegnerin zu veranlassen, ihm in seiner Eigenschaft als Mitarbeitervertreter Zutritt zu seinem Arbeitszimmer in der Italienischen-Katholischen Gemeinde zu verschaffen, damit dieser dort Zugriff auf die von ihm dort verwahrten MAV-Unterlagen, seine MAV-Post und MAV-Dateien auf seinem Dienst-PC hat.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie macht geltend:

Der Antragsteller solle nicht davon abgehalten werden, seine Aufgaben als Mitarbeitervertreter wahrnehmen zu können. Sie, die Dienstgeberin, habe nicht damit rechnen können, dass der Antragsteller während seines Urlaubs Diensträume aufsuchen wollte. Während der Erkrankung und des Urlaubs habe der Antragsteller keine Aufgaben als Mitarbeitervertreter nach der Mitarbeitervertretungsordnung wahrnehmen können. Hätte der Antragsteller sie, die Dienstgeberin, vor Einreichung des vorliegenden Antrags gefragt, so wäre ihm der Zutritt zu den Diensträumen während der „normalen“ Büroöffnungszeiten gewährt worden. Durch den Zugangsversuch am Sonntag, den 22.07.2012 habe der Antragsteller deutlich gemacht, dass auch ihm zum derzeitigen Zeitpunkt daran gelegen sei, Kontakte mit anderen Beschäftigten an seinem Arbeitsplatz zu vermeiden. Unter dieser Zielsetzung werde das Bistum mit dem Antragsteller Kontakt aufnehmen und wolle mit ihm eine Absprache treffen, wie der Antragsteller seine Mitarbeitervertretungsarbeit weiterführen könne und zu welchem Termin er an die Unterlagen gelangen könne.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 24.07.2012, auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 30.07.2012 sowie auf den Inhalt des Beschlusses des erkennenden Gerichts vom 18.07.2012 – M 25/12 Mz - Bezug genommen.

## II.

Der Antrag ist zulässig und begründet.

Das erkennende Gericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO auf Antrag eine einstweilige Regelung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass in dem Zeitraum bis zu einer möglichen rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechts des Klägers vereitelt werden könnte. Bei der Gewährung des Zutritts zur Dienststelle zum Zwecke der Ausübung des Amtes als Mitarbeitervertreter handelt es sich um eine sogenannte Befriedigungsverfügung (vgl. LAG München NZA-RR 2010, 191). An den Verfügungsgrund sind bei einer Befriedigungsverfügung grundsätzlich strenge Anforderungen zu stellen, weil dadurch die Hauptsache zumindest teilweise vorweggenommen wird. Erforderlich ist, dass der Antragsteller auf die sofortige Anspruchserfüllung angewiesen ist. Das ist zu bejahen, wenn die nicht sofortige Befriedigung einen - zumindest temporären – endgültigen Rechtsverlust bedeutet (vgl. Walker, Der einstweilige Rechtsschutz im Zivilprozess und im arbeitsgerichtlichen Verfahren, Rzn 817, 247). Eine einstweilige Verfügung, die dem Antragsteller eine Befriedigung in der Hauptsache verschafft und im Gegenzug dem Antragsgegner einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringt, darf nur ergehen, wenn die Interessen des Antragstellers eindeutig überwiegen. Hierbei entscheidet die objektive materielle Rechtslage, auf ein Verschulden kommt es nicht an. Je wahrscheinlicher ein Obsiegen des Antragstellers im Hauptsache-

verfahren ist, umso mehr gehen seine Interessen denen des Antragsgegners vor. Im Streitfall ist das Zutrittsrecht des Antragstellers gegeben, so dass nach der derzeitigen Prozesslage von seinem Obsiegen auch im Hauptsacheverfahren auszugehen wäre. Es ist dem Antragsteller nicht zuzumuten, seinen Anspruch allein in einem Hauptsacheverfahren zu verfolgen, da nur eine rechtskräftige Entscheidung die Beteiligten bindet. Für eine vorläufige Regelung spricht auch der Umstand, dass das Amt des Mitarbeitervertreters zeitlich begrenzt ist (vgl. § 13 Abs. 1 MAVO-Mainz). Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist in diesem Fall zulässig (vgl. Richardi/Thüsing, Betriebsverfassungsgesetz, 13. Aufl., § 78 Rz 39 m.w.N.).

Der Verfügungsgrund scheitert vorliegend auch nicht an dem Umstand, dass der Antragsteller kurz vor Ende seines Erholungsurlaubs an einem Sonntag sich Zutritt zu seinem Dienst-PC und den MAV-Unterlagen verschaffen wollte. Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung, dass der Antragsteller seine Tätigkeit als Mitarbeitervertreter allein und ausschließlich während der „normalen“ Büroöffnungszeiten ausüben darf. Hiergegen spricht allein schon der Umstand, dass der Antragsteller am Sonntag, den 22.07.2012, bereits rund zehn Wochen krankheits- und urlaubsbedingt nicht mehr an seinem Arbeitsplatz war. Wenn der Antragsteller in diesem Falle es für angemessen erachtet, dass er sich außerhalb der normalen Büroöffnungszeiten in Ruhe seiner Mitarbeitervertretungstätigkeit widmen kann, dann ist sein Erscheinen am Sonntag kurz vor seinem Urlaubsende nicht zu beanstanden. Darüber hinaus spricht vorliegend insoweit auch zugunsten des Antragstellers, dass die Dienstgeberin ihn individualrechtlich von seinen Dienst-/Arbeitspflichten aus dem Arbeitsverhältnis freigestellt hat. Erscheint der Antragsteller aber „unangemeldet“ zu den üblichen Büroöffnungszeiten und hat dann Kontakt zu den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle, läuft er Gefahr, man könne ihm den Vorwurf machen, er nehme unter dem Vorwand der Ausübung von Mitarbeitervertretungstätigkeiten „auch“ seine allgemeinen aus dem Arbeitsvertrag resultierenden Dienstpflichten wahr. Zudem ist – und das ist letztlich allein entscheidend – die vorliegende Regelung allein zukunftsbezogen und der Antragsteller muss ab sofort auch schon für die nahe Zukunft freien Zugang zu seinen MAV-Unterlagen haben. Allein dieser Anspruch des Antragstellers muss vorliegend gesichert werden. Grund und Anlass in der Vergangenheit für die Vereitelung des Zugangs spielen insoweit keine maßgebende Rolle.

Im Streitfall besteht auch ein Verfügungsanspruch. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert werden (§ 18 Abs. 1 MAVO-Mainz). Eine Behinderung in diesem Sinne liegt vor, wenn dem einzelnen Organmitglied faktisch der Zugang zum Dienstgebäude verhindert wird (vgl. BAG AP Nr. 72 zu § 99 BetrVG 1972; Richardi/Thüsing, a.a.O., Rz 17; Fitting u.a., Betriebsverfassungsgesetz, 26. Aufl., § 78 Rz 9; LAG München, NZA-RR 2010, 189). Der Anspruch scheitert im Streitfall auch nicht am Einwand der Antragsgegnerin, sie versuche mit dem Antragsteller eine einvernehmliche Regelung zu finden, damit dieser sein Amt als Mitarbeitervertreter ausüben könne. Eine solche Regelung - das erkennende Gericht hält sie ausdrücklich für sinnvoll und zudem angesichts der offensichtlich bestehenden gravierenden Probleme der Parteien im Umgang miteinander geradezu geboten – ist allerdings noch nicht gefunden. Bis eine solche möglicherweise zustande kommt, muss dem Antragsteller uneingeschränkt die Möglichkeit eröffnet werden, sein Ehrenamt wahrnehmen zu können. Dazu gehört der Zugang zu seinem Dienstzimmer, weil sich auch nach dem Vorbringen der Antragsgegnerin dort sämtliche einschlägigen MAV-Unterlagen des Antragstellers befinden.

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben (§ 47 Abs. 4 KAGO). Der Rechtsbehelf der befristeten Beschwerde bleibt hiervon unberührt.

gez. S.