

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier

in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 3.11.2011

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 03/11 Tr**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Gesamt-MAV

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 3.11.2011 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter E. und W. für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der Beklagte durch die Festlegung der Arbeitszeiten bei der Info- und Studientagung am 13.1.2011 zum Thema „Strukturplan 2020 und Umsetzungen 2011“ die Klägerin in ihrem Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier verletzt hat.

**Der Beklagte hat die Auslagen der klagenden Mitarbeitervertretung zu tragen.
Die Revision wird nicht zugelassen.**

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten um das von der klagenden Gesamt-MAV beanspruchte Beteiligungsrecht hinsichtlich der Lage der täglichen Arbeitszeit bezüglich einer Info- und Studientagung (im folgenden nur noch: Tagung).

Das beklagte Bistum als Dienstgeber führte am Donnerstag, den 13. und Freitag, den 14.1.2010 eine Tagung insbesondere für Leiterinnen und Leiter der Rendanturen und Personalabrechnungszentren und Rendanten und Rendantinnen zum Thema „Strukturplan 2020 und Umsetzungen 2011“ durch. Diese Veranstaltung fand im R.-Haus in T. statt. Sie begann am Donnerstag, den 13.1.2011 um 9.00 Uhr (Ankommen und Kaffee) und endete um 21.00 Uhr (Fortsetzung der Arbeit vom Nachmittag, Beginn 19.30 Uhr); ab 21.00 Uhr stand gemütliches Beisammensein an. Am Freitag, den 14.1.2010, folgte nach dem Frühstück ab 9.00 Uhr der Veranstaltungsteil: „Fortsetzung der Arbeit vom Vortag ...“, der um 12.30 Uhr endete; die Tagung fand mit dem Mittagessen um 12.30 Uhr ihren Abschluss. Wegen weiterer Einzelheiten der Veranstaltung wird auf die Einladung (in der das Datum der Veranstaltung offensichtlich aus Versehen mit 13.1. und 14.1.2010 angegeben ist) Bezug genommen.

Außer den eingeladenen Rendanten und Rendantinnen nahmen an der Tagung auch Mitarbeiter aus dem Bischöflichen Generalvikariat teil, u. a. mehrere Sachbearbeiter aus dem Zentralbereich 2/ Leistungszentrum.

Die Rendantinnen und Rendanten gehören in den Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung Einrichtung IV – Rendanturen, Personalabrechnungszentren -, die Mitarbeiter aus dem Zentralbereich 2 des Generalvikariats gehören in den Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung Einrichtung I - Bischöfliches Generalvikariat und Zentrale Dienststellen -.

Mit Schreiben der klagenden Gesamt-MAV vom 7.11.2011 an den Generalvikar machte diese geltend, hinsichtlich der Veranstaltung am 13./14.1.2011 sei das Verfahren nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier (Änderung bei Beginn und Ende der Arbeitszeit) einzuleiten. Mit Antwortschreiben vom 11.1.2011 teilte der Generalvikar mit, eine Beteiligung komme dann nicht in Betracht, wenn kirchliche Arbeitsvertragsnormen zur Anwendung kämen. Für die Behandlung der Arbeitszeit anlässlich der Tagung gelte die Anlage 3 zur Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier.

Die Klägerin bringt vor, Anlage 3 zur KAVO habe Regelungen zur Durchführung eines Arbeitszeitkontos zum Inhalt. Die nach § 1 Anlage 3 zur KAVO vom Dienstgeber festzulegende Sollarbeitszeit beträfe die an dem jeweiligen Wochentag vom Mitarbeiter zu leistende Gesamtarbeitszeit; der konkrete Dienstbeginn und das Dienstende sowie die Pausen würden dort nicht geregelt. Dies werde vielmehr vom Dienstgeber gemäß seinem Direktionsrecht festgelegt. In den Rendanturen und Personalabrechnungszentren bestimme der jeweilige Dienststellenleiter Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Eine Selbstfestlegung der Arbeitszeit, wie sie sich der Dienstgeber vorstelle, entspreche nicht der Realität. Im Generalvikariat könnten die Mitarbeiter im Rahmen einer vorgegebenen Gleitzeit Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen. Durch Festlegung der Arbeitszeiten bei der hier fraglichen Veranstaltung habe der Dienstgeber für die teilnehmenden Mitarbeiter den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen am Donnerstag, dem 13.1.2011, geändert. Die Arbeitszeiten an diesem Tag lägen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit der Teilnehmer.

Die klagende Gesamt-MAV beantragt,
festzustellen, dass der Beklagte durch die Festlegung der Arbeitszeiten bei der Info- und Studientagung am 13.1.2011 zum Thema „Strukturplan 2020 und Umsetzungen 2011“ die Klägerin in ihrem Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier verletzt hat.

Das beklagte Bistum beantragt,
die Klage abzuweisen.

Das Bistum / der Dienstgeber trägt vor, rein formal stehe dem Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier der § 14 KAVO i. V. m. Anlage 3 entgegen. Mit Inkraftsetzung dieser Regelungen zum 1.2.2008 habe das individualarbeitszeitrechtliche Arbeitszeitrecht und damit einhergehend die Gestaltung der Arbeitszeit in Bezug auf Verteilung bzw. Lage generell gestaltet werden sollen. In der Bistums-KODA habe die übereinstimmende Auffassung bestanden, dass Mitarbeiter unter Beachtung seitens des Dienstgebers verbindlich festgelegter täglichen Sollarbeitszeiten ihre Arbeitszeit weitgehend frei gestalten können sollten. Nur Abweichungen von dieser Sollarbeitszeit würden von den Vorgesetzten kontrolliert. Im Übrigen ergebe sich für die Mitarbeiter implizit die Möglichkeit, Beginn und Ende der Arbeitszeit in Ausrichtung auf den konkreten dienstlichen Bedarf auf eigene Initiative festzulegen. Insbesondere der Dienst der Redantinnen und Rendanten erfordere eine flexible Handhabung der Arbeitszeit durch die Mitarbeiter. Überwiegend gebe es auch keine Festlegungen zur Lage der täglichen Arbeitszeit. Die für das Generalvikariat und die zentralen Dienststellen abgeschlossene „Dienstvereinbarung zu einer mobilen Arbeitszeit“ vom 10.6.2003 sei vorliegend unerheblich. Sie sei in großen Teilen durch die Vorschriften zur Anlage 3 zur KAVO abgelöst; sie bedürfe einer Anpassung an die bestehenden Verhältnisse. Die Mitarbeiter im Generalvikariat könnten ebenfalls in Ausrichtung auf die betrieblichen Belange auf der Grundlage der Bestimmungen der Anlage 3 zur KAVO ihre Arbeitszeit frei gestalten. – Im Übrigen sei nirgends angeordnet und zum Ausdruck gebracht worden, dass sich an den Tagen der hier interessierenden Veranstaltung die Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeiter in jedem Fall mit den Zeiten der Veranstaltung zu decken hätten. So hätten verschiedene Mitarbeiter ihre Arbeitszeit abweichend von den Veranstaltungszeiten selbst festgelegt, in dem sie ihren Dienst bereits vor 9.00 Uhr an der Dienststelle hätten beginnen lassen.

Wegen des zugrundeliegenden Sachverhaltes sowie des Vorbringens der Parteien wird im Übrigen auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze und die ihnen beigelegten Unterlagen verwiesen.

Die Verfahrensakte KAG Mainz M 16/10 Tr und M 26/10 Tr waren beigelegt und Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

II.

Die Klage hat Erfolg.

A. Die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Vorliegend geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier: der MAVO Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist damit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

B. Die Klage als solche ist ebenfalls zulässig.

1. Der klagenden Gesamtmitarbeitervertretung steht die Klagebefugnis zu (§ 10 KAGO).

Gemäß § 50 Abs. 4 MAVO Trier wirkt die Gesamtmitarbeitervertretung mit bei den Angelegenheiten im Sinne der §§ 30 bis 42 MAVO Trier, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betreffen. Vorliegend macht die Gesamtmitarbeitervertretung das Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier wegen der Teilnahme von Mitarbeitern an der Veranstaltung am 13./14.1.2011 in T. geltend. Die Teilnehmer der Veranstaltung gehören zum Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen, nämlich der Mitarbeitervertretungen für die Einrichtung IV und für die Einrichtung I.

2. Auch das nach § 256 ZPO i. V. m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche besondere Rechtsschutzinteresse ist für die erhobene Feststellungsklage anzuerkennen, auch wenn sich der Feststellungsantrag auf einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Vorgang – hier: die am 13./14.1.2011 durchgeführte Tagung – bezieht. Doch die mit dem Antrag angesprochene Streitfrage – Beteiligungsrecht der MAV gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier hinsichtlich einer vom Dienstgeber veranstalteten Tagung – kann jederzeit wieder für die beteiligten Parteien praktische Relevanz haben. Es steht zu erwarten, dass der Dienstgeber auch in Zukunft derartige Veranstaltungen durchführt. Durch eine Sachentscheidung zu dem gestellten Feststellungsantrag kann deshalb eine Richtschnur für künftige gleichgelagerte Fälle geliefert werden, was das Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier bei vom Dienstgeber durchgeführten Veranstaltungen mit einem an Uhrzeiten orientierten festen Programm angeht. Insoweit stehen Rechtswirkungen für die Zukunft in Frage. Dass Inhalt und Reichweite von Beteiligungsrechten, wenn diese, wie hier, zwischen den Parteien umstritten sind, durch Feststellungsklage zur Entscheidung gestellt und derart einer Klärung zugeführt werden können, ist allgemein anerkannt.

C. Die Feststellungsklage ist auch begründet.

Der beklagte Dienstgeber hat das Beteiligungsrecht nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier verletzt.

1. Vorliegend entfaltet § 40 Abs. 1 Satz 1 / Eingangssatz MAVO Trier keine Sperrwirkung für das fragliche Beteiligungsrecht. Es ist keine anzuwendende kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnot zu sehen, durch die die Interessen der an sich durch das Beteiligungsrecht geschützten Arbeitnehmer bereits so geschützt wären, dass für einen (weiteren) Schutz durch das Beteiligungsrecht keine Bedürfnis mehr besteht.

Eine das Beteiligungsrecht sperrende Norm muss, um dem Schutzzweck des jeweiligen Beteiligungsrechts zu genügen, die Angelegenheit, auf die sich das Beteiligungsrecht be-

zieht, abschließend, vollständig und aus sich heraus handhabbar so regeln, dass keine weitere Regelungsmöglichkeit mehr besteht (BAG AP Nr. 1, 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang; BAG AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972).

Eine derartige Norm ist vorliegend nicht zu erkennen. - § 14 Abs. 1 KAVO i. V. m. Anlage 3 bestimmt weder die Lage der täglichen Arbeitszeit von Mitarbeitern noch räumt sie den Mitarbeitern eine Zeitsouveränität dahingehend ein, dass diese die Lage ihrer täglichen Arbeitszeit (Dienstbeginn und -ende) frei oder innerhalb eines vorgegebenen Rahmens bestimmen könnten. Anlage 3 verhält sich ausschließlich und lediglich zum Arbeitszeitkonto und normiert hierzu Einzelheiten, aber nicht eine Zeitsouveränität im oben gekennzeichneten Sinn. Selbst wenn das System des Arbeitszeitkontos eine solche Zeitsouveränität voraussetzt, so wird derart diese aber nicht abschließend und vollständig aus sich heraus handhabbar materiell geregelt. Abgesehen davon bezieht sich die in Anlage 3 allenfalls implizit enthaltene Regelung einer generellen Zeitsouveränität offensichtlich, wie auch aus den Normierungen der Einzelheiten zu erschließen, auf die Arbeitszeiten bei der Erfüllung der normalen, tagtäglich zu verrichtenden Arbeitsaufgaben, deren Lage und Verteilung an den konkreten Arbeitsplätzen der Mitarbeiter in einer Einrichtung oder Dienststelle, aber nicht auf die Teilnahme an einer besonderen Veranstaltung, die, wie hier, vom Dienstgeber organisiert und durchgeführt wurde.

2. Durch die Teilnahme am 13.1.2011 (- nur auf diesen Tag bezieht sich der Antrag -) an der Tagung ergibt sich für die teilnehmenden Mitarbeiter eine vom Dienstgeber veranlasste und ihm zuzurechnende Änderung der Lage ihrer täglichen Arbeitszeit. Hieran war die Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Trier zu beteiligen; es hätte die Zustimmung der Mitarbeitervertretung eingeholt werden müssen.
 - a. Die Teilnahme der eingeladenen Mitarbeiter an der Veranstaltung mit ihrem vom Dienstgeber vorgegebenen Teilnahmezeiten ist als vom Dienstgeber angeordnete Arbeitsleistung zu von ihm festgelegten Zeiten zu begreifen. Organisiert der Dienstgeber eine derartige Veranstaltung, so erwartet er, dass die Eingeladenen, statt ihre Arbeitsleistung an ihrem „normalen“ Arbeitsplatz an der Einrichtung oder Dienststelle zu erbringen, an der Veranstaltung teilnehmen. Dies wird auch von den Eingeladenen so gesehen und als Verpflichtung zur Teilnahme begriffen. Für einen Hinweis auf eine Freiwilligkeit der Teilnahme ist nichts ersichtlich. Und selbst bei einem solchen Hinweis wäre, weil die Veranstaltung offensichtlich dienstlichen Interessen dient, von einer vom Dienstgeber ausgehenden Teilnahmepflicht und damit von ihm bestimmten Teilnahmezeiten auszugehen (BAG AP Nr. 33 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit - mit Anmerkung Schüren).

Durch die vorgegebenen / angeordneten Teilnahmezeiten, die sich am Donnerstag, dem 13.1.2011, von 9.00 Uhr bis 21.00 Uhr erstreckten, ist für die teilnehmenden Mitarbeiter eine Änderung ihrer Arbeitszeiten gegenüber den sonst für sie an ihren „normalen“ Arbeitsplätzen geltenden Arbeitszeiten bewirkt worden.

Dies betrifft zum einen die Mitarbeiter, die die Lage ihrer täglichen Arbeitszeit / Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen konnten – sei es (nahezu) gänzlich frei (doch mit Blick auf die täglichen Sollarbeitszeiten), sei es im Rahmen der Gleitzeitspannen bei Geltung einer Dienstvereinbarung betreffend Gleitzeitarbeit (wie hier die für die im Generalvikariat beschäftigten Mitarbeiter geschlossene Dienstvereinbarung zu einer mobilen Arbeitszeit vom 10.6.2003). Die jeweils selbst bestimmte Lage der Arbeitszeit bzw. die Möglichkeit hierzu ist es, die als an ihrem normalen Arbeitsplatz geltende Regelung der Arbeitszeit seitens des Dienstgebers durch die Vorgabe der Teilnahmezeiten bei der Tagung, nämlich durch den festgelegten, nach Uhrzeiten bestimmten Beginn und Ende der Arbeitszeit am 13.1.2011 geändert worden ist (BAG aaO. betreffend Gleitzeitarbeit).

Soweit – zum anderen – für die Mitarbeiter die tägliche Sollarbeitszeit auch hinsichtlich Lage / Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit bestimmt wurde - wie dies mit Schreiben

des Zentralbereichs vom 29.6.2010 geschehen ist - so ist ebenfalls die Arbeitszeit für die Veranstaltung am Donnerstag, dem 13.1.2011, geändert worden. Nach dem genannten Schreiben war für die erwähnten Mitarbeiter das Arbeitsende für donnerstags auf 18.00 Uhr oder 17.30 Uhr oder 16.00 Uhr festgelegt. Am Donnerstag, den 13.1.2011 war das Ende der Veranstaltung für 21.00 Uhr vorgesehen.

- E.1. Die Entscheidung über das Tragen der Auslagen beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1 4. Punkt MAVO Trier. - Die Beauftragung einer Bevollmächtigten – als solche ist die juristische Beraterin, die an der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht auf Seiten der klagenden Gesamt-MAV teilgenommen hat, zu sehen – erscheint wenn nicht notwendig, so jedenfalls doch zweckmäßig.
2. Für eine Zulassung der Revision besteht keine Veranlassung (§ 47 Abs. 2 KAGO). Vorliegend geht es um eine Rechtsfrage, die sich aus einer spezifischen Konstellation auf Bistumsebene ergeben und keine grundsätzliche Bedeutung derart hat, dass eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes ermöglicht werden müsste und angebracht wäre. Zudem ist die Rechtsfrage im Wesentlichen durch Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geklärt.

Die Mitarbeitervertretung kann die Nichtzulassung der Revision jedoch mit Beschwerde anfechten. – Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Revision gegen das Urteil kann durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstr. 161
53113 Bonn**

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2
55116 Mainz
Telefax: 06131 - /253936**

innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Beschwerde zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt werden
oder
die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht
oder
ein Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. R.

gez. E.

gez. W.