

# Kirchliches Arbeitsgericht

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

Verkündet laut Protokoll am 10.03.2020

Aktenzeichen: KAG Mainz M 45/19 Mz

## URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV CV - Klägerin -
2. CV - Beklagte zu 1 -
3. CJ GmbH, - Beklagte zu 2 -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 10.03.2020 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter D. und H. für Recht erkannt:

1. **Die Beklagten werden verurteilt, der Klägerin die Teilnahme an den gem. §§ 3 Abs. 1 S. 2, Nr. 3a, 10 Arbeitssicherheitsgesetz stattfindenden Betriebsbegehungen bei den Beklagten zu ermöglichen und die MAV in diesem Zusammenhang über die Termine und Orte der Betriebsbegehungen rechtzeitig zu informieren und ein Mitglied der Klägerin für die Teilnahme gem. § 15 Abs.2 MAVO freizustellen.**
2. **Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Rechtsfrage, ob ein Mitglied der MAV an den jährlich etwa vier bis fünf Mal stattfindenden Betriebsbegehungen des Betriebsarztes mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit teilnehmen darf.

Nach Auffassung der MAV bestehe ein entsprechendes Teilnahmerecht der MAV, weil sie gerade auf diese Weise im Stande sei, wirksam und effektiv die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung wahrnehmen zu können.

Die Klägerin beantragt,

der Klägerin die Teilnahme an den gemäß §§ 3 Abs. 1 S. 2 Ziffer 3a, 10 Arbeitssicherheitsgesetz stattfindenden Betriebsbegehungen bei den Beklagten zu ermöglichen, sie rechtzeitig über die Termine und Orte der Betriebsbegehungen zu informieren und ein Mitglied der Klägerin für die Teilnahme gemäß § 15 MAVO freizustellen.

Die Beklagten beantragen,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung gebe es keine Anspruchsgrundlage für ein Teilnahmerecht der MAV an den Betriebsbegehungen. § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3a Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) gewähre nur den Betriebsärzten ein Begehungsrecht. Nach § 11 ASiG bestehe ein Ausschuss für Beratung. Dieser habe die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Nach § 10 ASiG habe nur der Betriebsarzt und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Erfüllung ihrer Aufgaben gemeinsame Betriebsbegehungen vorzunehmen. Eine Teilnahmerecht der Betriebsvertretung sei dort nicht vorgesehen.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht vom 10.03.2020 waren, Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig und begründet.

Die Parteien streiten vorliegend um ein entsprechendes Teilnahmerecht der MAV, der die MAVO an verschiedenen Stellen die Aufgaben zuweist, sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, der Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen. Zur Beurteilung dieses kollektiven Rechts der MAV ist das Kirchliche Arbeitsgericht berufen.

Materiell ist die Klage auch begründet.

Die umfassenden Schutznormen zu einer effektiven Gestaltung des Gesundheits- und Unfallverhütungsschutzes beinhalten auch das Recht der MAV, an den jährlich etwa vier bis fünf Mal stattfindenden gemeinsamen Betriebsbegehungen durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit teilzunehmen. Durch eine derartige Teilnahme wird der weite fragliche gesetzliche Auftrag an die MAV auch wirksam abgesichert.

Nach § 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO hat die MAV die Aufgabe, sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen. Dadurch soll gesichert werden, dass die genannten Schutzvorschriften zu Gunsten der Mitarbeiter in der Einrichtung tatsächlich eingehalten und auch angewendet werden. Nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO besteht ein umfassendes Zustimmungsrecht der MAV bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen (vgl. hierzu KAGH M 15/11 v. 31.08.2012). Weitergehend hiervon bestimmt § 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO, dass die Parteien Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstige Gesundheitsschädigungen durch Regelungen in Dienstvereinbarungen abschließen können. Schon die genannten Bestimmungen zielen in ihrer Gesamtheit darauf ab, das Risiko von Gesundheitsschädigungen oder Unfällen innerhalb der Ein-

richtung zu mindern und einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten.

Arbeitsschutzvorschriften sind alle öffentlich-rechtlichen Regelungen der Arbeitsschutzgesetzgebung, also die Bestimmungen des Gefahrenschutzes in der Einrichtung, wie z. B. das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz und die Arbeitsstättenverordnung, das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz, das Mutterschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Schwerbehindertengesetz (vgl. Thüsing/Mathy in Freiburger Kommentar zur MAVO, § 26 Rz 68). Die Durchführung der umfassenden Schutzvorschriften umfasst ihre Anwendung und Beachtung in der Einrichtung. Der Arbeitsschutz gilt ohne Rücksicht darauf, ob es sich um allgemeine Regelungen oder um konkrete Einzelmaßnahmen, wie etwa Schutzmaßnahmen für einen konkreten Arbeitsplatz oder einen gefährdeten Mitarbeiter handelt. Dabei hat sich die Mitarbeitervertretung für die Durchführung all dieser Vorschriften einzusetzen. Einsetzen bedeutet mehr als ein Überwachen. Die MAV ist verpflichtet, sich aktiv um die Durchführung der Vorschriften zu bemühen. Die flankierende Regelung von § 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO verstärkt im Bereich des kirchlichen Arbeitgebers die Schutz- und Handlungsfunktionen der MAV. Eine Dienstvereinbarung in diesem Sinne muss auf die konkreten Verhältnisse in der jeweiligen Einrichtung abgestimmt sein, wenn sie einen wirksamen Gesundheitsschutz erreichen will. Dann bedingt dies auch, über die Gegebenheiten in der konkreten Einrichtung umfassend informiert zu sein, um die jeweils erforderlichen Maßnahmen initiieren und inhaltlich mitgestalten zu können. Die MAV muss die ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für die Durchführung der Vorschriften dann auch ausschöpfen können. Eine geradezu zentrale Erkenntnisquelle hierzu sind die regelmäßig stattfindenden Betriebsbegehungen durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Wenngleich § 10 ASiG nur die Verpflichtung für diese beiden Personen zu einer gemeinsamen Betriebsbegehung aufstellt und die Mitarbeitervertretung dort nicht genannt ist, so ist dies dem Umstand geschuldet, dass die entsprechende Norm eine Spezialregelung gerade für die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist. Das ASiG ist mit „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere

Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ überschrieben. Das heißt aber nicht, dass andere Personen an den Betriebsbegehungen nach anderen Rechtsnormen/Rechtsgrundsätzen nicht teilnehmen dürfen. Voraussetzung für ein entsprechendes Teilnahmerecht ist, dass sie objektiv ein besonders gelagertes berechtigtes Interesse hierfür haben. Das ist vorliegend bei der MAV im Interesse eines effektiven Gesundheits- und Unfallverhütungsschutzes zu bejahen. Nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (vgl. Präambel der Grundordnung und § 26 Abs. 1 Satz 1 MAVO) bestimmt sich im Einzelfall die Art und der Umfang, wie die MAVO ihre Überwachungsaufgaben zu genügen hat. Es bedarf vorliegend keiner Grenzziehung, weil im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden ist, ob und wie eine effektive Aufgabenüberwachung und Beteiligung der MAV an dem bedeutenden Aspekt des Gesundheitsschutzes objektiv notwendig und konkret auszugestalten ist. Jedenfalls gibt es nach Auffassung der Kammer wohl kaum eine tiefere und umfassendere Erkenntnisquelle zum Auffinden solcher einschlägigen Gefahren als gerade die Betriebsbegehungen i. S. v. § 10 Satz 2 ASiG. Da diese etwa vier bis fünf Mal pro Jahr stattfinden und die MAV auch nur ein Mitglied zu den Begehungen entsenden will, entspricht dies dem Gebot der Verhältnismäßigkeit, das auch bei der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu bewerten ist. Die Gleichstellung der MAV im Bereich des Arbeitsschutzes hat im Übrigen auch der staatliche Gesetzgeber in § 1 Abs. 4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) festgeschrieben. Danach tritt bei den öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften anstelle der Betriebs- oder Personalräte die jeweilige Mitarbeitervertretung.

Soweit sich die Beklagten auf eine fehlende ausdrückliche gesetzliche Anspruchsgrundlage für ein Teilnahmerecht der MAV berufen, hindert dies in speziell gelagerten Einzelfällen nicht, ein entsprechendes Recht aus einer Norm zu begründen. Vorliegend wird das Recht sogar aus einem Bündel von einschlägigen Normen abgeleitet. So hat etwa auch der KAGH (M 15/11 v. 31.8.2012; ebenso Richardi in RdA 2017,1) einen Unterlassungsanspruch der MAV im Bereich des negatorischen Rechtsschutzes zur effektiven Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte aus § 33 Abs. 1 MAVO angenommen, obwohl weder in anderen Gesetzen und schon gar

nicht in der MAVO ein einschlägiger Anspruch ausdrücklich normiert ist. Auch vorliegend hat der weite Bereich des umfassenden Gesundheitsschutzes nur einen Sinn, wenn die Rechtsordnung diesen Bereich in speziell gelagerten Fällen auch gewährleistet.

Nach allem verlangt das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass jedenfalls die an vielen Stellen der MAVO angeordnete Überwachungsfunktion der MAV nicht an einer der effektivsten Maßnahmen zur Erkennung von Gefahren/Gefahrenquellen außen vor bleiben darf. Dies ist aber gerade bei einer Betriebsbegehung aufgrund des hohen Sachverständnisses des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit der Fall.

Das Teilnahmerecht ist ergänzend abzusichern durch die weitergehenden Feststellungen einer rechtzeitigen Information der MAV über die Betriebsbegehungen und die entsprechende Freistellung des teilnehmenden MAV-Mitgliedes im Rahmen von § 15 Abs. 2 MAVO.

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung i. S. v. § 47 Abs. 2 Nr. a) KAGO zuzulassen.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Dieses Urteil können die Beklagten mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

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

oder 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 2 Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und -soweit Verfahrensmängel gerügt werden - die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez. S.

gez. D.

gez. H.