

Geschäfts-Nr.: AS 04/13

Verkündet am 21.06.2013

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

Klägerin

Proz. Bev.:

gegen

Beklagte

wegen: Feststellung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Nowack und Schardt am 21.06.2013

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt im vorliegenden Verfahren die Feststellung, dass die Einführung so genannter geteilter Dienste in den Einrichtungen des Wohnverbundes aufgrund der Bestimmungen der §§ 1-8 der Anlage 33 zu den AVR unzulässig sei.

Die Feststellungsklage steht im direkten Zusammenhang mit dem Einigungsverfahren der Parteien vor der Einigungsstelle der Diözese Rottenburg-Stuttgart (EV 01/2013). Dem Einigungsverfahren liegt ein Antrag der Beklagten auf Zustimmung zur Arbeitszeitänderung im Haus M. und im Wohnbereich G. gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zugrunde. Die Klägerin hat die Zustimmung dazu verweigert. Die Beklagte möchte in diesen Einrichtungen die Arbeitszeit verändern, die Schichten teilweise verkürzen mit der Folge, dass auch geteilte Dienste anfallen werden. Die Parteien sind hinsichtlich der Rechtmäßigkeit geteilter Dienste unterschiedlicher Auffassung. Aufgrund dessen hat die Einigungsstelle den Parteien den Vorschlag gemacht, das Einigungsverfahren ruhen zu lassen, und weiter vorgeschlagen, dass die Klägerin vorab ein Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht auf Feststellung der Unzulässigkeit der Einführung geteilter Dienste anhängig machen solle. Die Parteien sind diesem Vorschlag gefolgt und die Klägerin hat die Klage erhoben.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass geteilte Dienste nach der Anlage 33 AVR nicht zulässig seien. Es müsse berücksichtigt werden, dass früher, unter Geltung der An-

lage 1 zu den AVR, der geteilte Dienst nur auf Wohngruppen mit leicht geistig behinderten Bewohnerinnen und Bewohnern gemacht worden sei. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten die Möglichkeit gehabt zu entscheiden, ob sie die Belastung des geteilten Dienstes auf sich nehmen wollen, um mit diesen Bewohnern zu arbeiten. Diese Wahl bestehe heute nicht mehr. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden nur noch zu den Stoßzeiten in die Gruppen kommen und seien nur noch für die Pflege zuständig, wofür ihnen nur noch eine sehr begrenzte Zeit zur Verfügung stehe.

Die Klägerin beantragt:

Es wird festgestellt, dass die Einführung sogenannter geteilter Dienste in den Einrichtungen des Wohnverbundes (Wohnbereiche H., O. und G.) der Beklagten aufgrund der Bestimmungen der §§ 1-8 der Anlage 33 zu den AVR unzulässig ist.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Die Beklagte bringt dazu vor, die Klage sei unzulässig, da die Klägerin keine Antrags- bzw. Klagebefugnis besitze. Es sei keine Rechtsstreitigkeit im Sinne der MAVO und es liege auch keine Rechtsverletzung gegen die MAVO vor.

Darüber hinaus sei die Klage auch nicht begründet. Die AVR enthalte keine Regelung, die das Direktionsrecht des Dienstgebers nach § 106 Gewerbeordnung einschränken würde. Auch aus den Bestimmungen der §§ 1-8 der Anlage 33 zu den AVR ergebe sich nichts anderes. Insbesondere ergebe sich daraus nicht, dass neben den dort aufgeführten Sonderformen nur noch eine Arbeitszeitgestaltung zulässig sei, bei der ab Arbeitsbeginn bis zum Arbeitsende ohne Unterbrechung, mit Ausnahme kurzer Pausenzeiten, zu arbeiten sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die Klage ist als unzulässig abzuweisen.

Eine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO ist nur zulässig, wenn sie auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses gerichtet ist und der Kläger ein berechtigtes Interesse an der alsbaldigen gerichtlichen Feststellung hat.

Rechtsverhältnisse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO können auch einzelne Ansprüche sein, nicht dagegen nur bloße Elemente oder Vorfragen eines Anspruchs (BAG, Beschluss vom 10.06.2009, NZA 2010, 51; BAG, NZA 2004, 941).

Es kommt somit für die Entscheidung darauf an, ob es um bloße Elemente oder tatbestandliche Voraussetzungen eines Rechtsverhältnisses geht, die der Feststellungsklage nicht zugänglich sind, oder um Umstände, die ihrerseits ein eigenes Rechtsverhältnis oder auch nur ein Teilrechtsverhältnis darstellen und Gegenstand von Feststellungsklagen sein können (Becker-Eberhard, Münchner Kommentar zur ZPO, § 256, Rn. 24).

Im vorliegenden Verfahren geht es eindeutig um eine Vorfrage für das vor der Einigungsstelle anhängige Verfahren der Parteien. Diese Feststellung kann der Verfügung der Einigungsstelle vom 28.02.2013 wörtlich entnommen werden, wo unter anderem ausgeführt wird:

„Ein solcher Antrag müsste wohl für zulässig erachtet werden, da er einerseits die Klärung einer streitigen Rechtsfrage zum Gegenstand hätte, für deren Klärung das Kirchliche Arbeitsgericht zuständig wäre, andererseits eine Vorfrage der Anwendbarkeit des § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO beträfe, woraus sich die mitarbeitervertretungsrechtliche Relevanz der Streitigkeit und die Antragsbefugnis der MAV ergäbe. Das Rechtsschutzbedürfnis an der begehrten Feststellung wird man wohl im Hinblick auf die Rechtsfrieden stiftende Wirkung einer alsbaldigen rechtsverbindlichen Entscheidung bejahen müssen. Nach Auskunft der Geschäftsstelle könnte wohl eine Entscheidung innerhalb von 2 Monaten nach Einreichung seitens des Kirchlichen Arbeitsgerichts ergehen.“

Die Frage der Zulässigkeit geteilter Dienste spielt bei dem vor der Einigungsstelle anhängigen Verfahren eine mitentscheidende Rolle. Es handelt sich dabei sicher um eine Rechtsfrage, allerdings nur als Vorfrage einer Regulationsangelegenheit nach §§ 45 Abs. 1 Nr. 1, 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. In einem solchen Fall ist es Aufgabe der nach der gesetzlichen Regelung zuständigen Stelle, die Rechtsfrage im Rahmen des Einigungsspruchs inzident mit zu entscheiden.

Der von der Einigungsstelle vorgeschlagene Weg würde auch dazu führen, dass damit die Zuständigkeiten nach dem Verfahrensrecht verschoben werden würden (BGH, NJW 1995, 1097).

Weiter ist darauf hinzuweisen, dass die in der Verfügung angesprochenen Umstände das Rechtsschutzbedürfnis nicht begründen können. Es kann bezweifelt werden, ob der vorgeschlagene Weg tatsächlich zu einer rascheren Klärung führen würde, zumal nach einer Entscheidung durch das Kirchliche Arbeitsgericht, gegebenenfalls über zwei Instanzen, das Einigungsverfahren weitergeführt werden müsste. Der Einigungsspruch wiederum könnte ebenfalls wiederum zur Entscheidung vor das Kirchliche Arbeitsgericht gebracht werden.

2. Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

3. Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, begründet werden. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Nowack

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Schardt

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht