

Geschäfts-Nr.: AS 11/16

Verkündet am 14.10.2016

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

MAV

Klägerin

gegen

Beklagte

wegen: § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schardt und Thun am 14.10.2016

für Recht erkannt:

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

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

Tatbestand

Die Franziskanerinnen von R. haben im Jahre 1999 die Stiftung E. gegründet, die mit verschiedenen Einrichtungen insbesondere im Bereich der Alten- und Behindertenhilfe tätig ist. Von Beginn an gab es in der Stiftung eine Gesamtmitarbeitervertretung neben den Mitarbeitervertretungen in den einzelnen Einrichtungen.

Zuletzt traf das Bischöfliche Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart am 08.06.2010 eine Regelung gemäß § 55 MAVO zur Weitergeltung einer Gesamtmitarbeitervertretung in der E.-Stiftung. In dieser Regelung wird bestimmt, dass die Gesamtmitarbeitervertretung innerhalb der Stiftung zumindest bis zum Ende der nächsten Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen weitergeführt wird. Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den entsendeten Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen „Altenhilfe“, „Gesundheitshilfe“, „Werkstattverbund“, „Wohnverbund“, „Kinder, Jugend und Familie“, „Stiftungsverwaltung“ und den Wirtschaftsbetrieben gebildet. Der aus 9 Mitgliedern gebildeten Gesamtmitarbeitervertretung gehört auch ein Vertreter der Klägerin an.

In der Regelung wird in § 2 Aufgaben und Zuständigkeit folgendes geregelt:

Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die in den §§ 26 bis 38 MAVO genannten Angelegenheiten, die mehrere Einrichtungen der E.-Stiftung betreffen und nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Einrichtungen geregelt werden können. Die Gesamtmitarbeitervertretung ist den einzelnen Mitarbeitervertretungen nicht übergeordnet; eine gleichzeitige Zuständigkeit scheidet aus.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Regelung vom 08.06.2010 (Anlage 3 zur Klage) Bezug genommen.

Die Dienstverträge werden zwischen der Stiftung und den Mitarbeitern der einzelnen Einrichtungen geschlossen, wobei es auch vorkommt, dass ein Mitarbeiter bei zwei Einrichtungen der Stiftung, jeweils teilzeitbeschäftigt, tätig ist.

Im Jahr 2013 wurde mit Zustimmung der Gesamtmitarbeitervertretung in den Einrichtungen ein Führungsfeedback durchgeführt. Der Stiftungsvorstand hat aufgrund der gemachten Erfahrungen den Entschluss gefasst, ein weiteres Führungsfeedback durchführen zu lassen. Ziel dieser Maßnahme soll eine Verbesserung der Führungskompetenz sein. Die Befragung richtet sich an die Mitarbeiter und betrifft solche Mitarbeiter, die mindestens 3 Mitarbeiter führen. Bei der Klägerin handelt es sich um eine Einrichtung mit ca. 300 Mitarbeitern, von denen 47 zu beurteilen sind. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig.

Am 30.05.2016 wurde der Gesamtmitarbeitervertretung vom externen Anbieter das Konzept des vorgesehenen Führungsfeedbacks vorgestellt. Am 01.06.2016 hat der Dienstgeber bei der Gesamtmitarbeitervertretung die Zustimmung zu dieser Maßnahme gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO beantragt.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Gesamtmitarbeitervertretung für diese Angelegenheit keine Zuständigkeit besitzt. Dies hat sie der Gesamtmitarbeitervertretung am 14.06.2016 mitgeteilt. Am 04.07.2016 hat die Gesamtmitarbeitervertretung, trotz des Einwands der Klägerin, ihre Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme erteilt, die derzeit durchgeführt wird.

Die Klägerin wendet sich mit ihrer Klage gegen diese Maßnahme und bringt dazu vor, sie sei in der Lage, die Angelegenheit selbstständig in der Einrichtung zu behandeln. Aus diesem Grund sei keine Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung gegeben. In der Regelung sei ausdrücklich bestimmt, dass die Gesamtmitarbeitervertretung den einzelnen Mitarbeitervertretungen nicht übergeordnet sei. Es komme nach der Regelung nicht nur darauf an, ob es sich um eine Angelegenheit handelt, die mehrere Einrichtungen betrifft, sondern auch darauf, ob die Angelegenheit nicht innerhalb der Einrichtung geregelt werden kann.

Sie habe sich vor allem deshalb gegen die Durchführung der Maßnahme ausgesprochen, weil sie deren Durchführung zum jetzigen Zeitpunkt ablehne. Die Mitarbeiter ihrer Einrichtung seien gegenwärtig nicht in der Lage, ihre Führungskräfte ordnungsgemäß zu bewerten, da sich diese noch in der Einarbeitung befinden würden. Teilweise seien neue Führungskräfte in die Einrichtung gekommen, die ihren Bereich

und ihre Aufgaben schon deshalb nicht bewältigen könnten. Es würden somit fragwürdige und nicht weiter verwertbare Ergebnisse entstehen. Für eine fundierte Bewertung wäre eine längere Zeitspanne erforderlich.

Die Klägerin beantragt:

Festzustellen, dass der Dienstgeber gegen § 33 MAVO in Verbindung mit § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO verstoßen hat, weil er keine Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Durchführung eines Vorgesetztenfeedbacks eingeholt hat.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, die erforderliche Zustimmung der Gesamtmitarbeitervertretung liege vor. Es müsse in diesem Zusammenhang gesehen werden, dass mit Zustimmung der Gesamtmitarbeitervertretung schon im Jahr 2013 ein Führungsfeedback durchgeführt worden sei. Aufgrund dieser Erfahrungen habe man die Entscheidung getroffen, ein solches erneut durchzuführen. Es bestehe innerhalb der Einrichtung großes Interesse daran, den Bereich Personalwesen bzw. Personalangelegenheiten im Sinne der Gleichbehandlung und Gerechtigkeit stiftungsweit einheitlich und übergreifend zu regeln. Es sei im Übrigen auch nicht verständlich, weshalb sich die Klägerin nach der Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme nicht an den Dienstgeber gewandt habe. Beim Führungsfeedback im Jahr 2013 habe es viele Rückmeldungen der Mitarbeitervertretungen gegeben, die auch vom Dienstgeber berücksichtigt worden seien. So sei damals auf ausdrücklichen Wunsch der jetzigen Klägerin ein zusätzlicher Bogen für die Beurteilung der übergeordneten Führungskräfte erstellt worden.

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

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

Die für die Durchführung des Führungsfeedbacks erforderliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung liegt vor. Beim Führungsfeedback handelt es sich um eine Beurteilungsrichtlinie im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 6 MAVO.

Beurteilungsrichtlinien sind allgemeine Grundsätze, nach denen der Dienstgeber die Beurteilung seiner Mitarbeiter in persönlicher und fachlicher Hinsicht vornimmt. Dazu gehören auch solche, die die Zusammenarbeit zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitern betreffen.

Nach der Regelung gemäß § 55 MAVO zur Errichtung einer Gesamtmitarbeitervertretung innerhalb der Stiftung ist die Gesamtmitarbeitervertretung unter anderem für die in § 36 MAVO genannten Angelegenheiten zuständig, sofern mehrere Einrichtungen der Stiftung betroffen sind und nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Einrichtung geregelt werden können (§ 2 der Regelung). Beide Voraussetzungen liegen vor.

Der Dienstgeber führt das Führungsfeedback in allen Einrichtungen durch.

Somit kommt es entscheidend darauf an, ob die Angelegenheit nicht innerhalb der einzelnen Einrichtung durch die Einrichtungsmitarbeitervertretung geregelt werden kann.

In diesem Zusammenhang ist zunächst auf den Zweck der Maßnahme abzustellen, der vom Dienstgeber damit verfolgt wird. Die Beklagte hat hierzu vorgebracht, sie wolle und müsse aus Gründen der Gleichbehandlung die Personalangelegenheiten innerhalb der Stiftung einheitlich und einrichtungsübergreifend regeln.

Diese Absicht ist nur dann zu erreichen, wenn in allen Einrichtungen ein identisches Verfahren zum gleichen Zeitpunkt durchgeführt wird. Nur auf diese Weise wird eine Vergleichbarkeit erreicht, was wiederum Voraussetzung für eine Gleichbehandlung ist.

Dieses Ziel ist nicht erreichbar, wenn die Maßnahme, wie von der Klägerin gewünscht, in ihrer Einrichtung nicht oder nicht zum gleichen Zeitpunkt durchgeführt wird.

Im Übrigen ist die von der Klägerin vertretene Ansicht, dass eine Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung nur dann bestehe, wenn alle Betriebsparteien sich darüber einig seien, nicht richtig.

Diese Auffassung würde letztlich dazu führen, dass zunächst bei den einzelnen Mitarbeitervertretungen angefragt werden müsste, ob sie mit der Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung einverstanden sind.

Die streitgegenständliche Regelung unterscheidet sich von der Zuständigkeitsregelung in § 24 Abs. 4 Rahmen-MAVO, wonach die Gesamtmitarbeitervertretung in den aufgeführten Angelegenheiten dann mitwirkt, wenn mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen sind. Die zusätzliche Voraussetzung ist nach Auffassung des Gerichts daran zu messen, ob es den einzelnen Mitarbeitervertretungen möglich wäre, die Angelegenheit innerhalb ihrer Einrichtung zu regeln. Diese Prüfung hat unter Berücksichtigung des mit der Maßnahme vom Dienstgeber zulässigerweise verfolgten Zwecks zu erfolgen. In Personalangelegenheiten kann dem Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann entsprochen werden, wenn stiftungsweit die gleichen Regeln gelten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass alle Dienstverträge zwischen der Stiftung und dem Mitarbeiter geschlossen worden sind. Der Dienstgeber ist verpflichtet, alle Mitarbeiter, unabhängig bei welcher Einrichtung sie beschäftigt sind, gleich zu behandeln.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass in einzelnen Fällen auch Mitarbeiter bei mehreren Einrichtungen der Stiftung beschäftigt sind.

II.

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

III.

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 Arbeitsgerichtshof 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 bei dem 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

Schardt

Thun

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht