

**Geschäfts-Nr.: AS 07/21**  
Verkündet am

Otto Ziegler  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

MAV [REDACTED]

**Klägerin**

Proz.-Bev.: [REDACTED]

**gegen**

**Beklagte**

**wegen:** § 36 Abs. 1 MAVO<sup>1</sup>

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter Zaphiriou und Nowack am 15.11.2021

---

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

**für Recht erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass die ohne Zustimmung der MAV erfolgte Inkraftsetzung des Soll-Dienstplanes für die Dienstpläne [REDACTED]  
[REDACTED] für den Monat Juni 2021 die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung verletzt hat.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben. Die Beklagte hat die Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen für die Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen

Streitwert 5.000,00 €

**Tatbestand**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitervertretung hat den Dienstplänen der Dienstgeberin für den Monat Juni 2021 nicht zugestimmt, weil sie die Auffassung vertritt, dass die vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht eingehalten worden sind. Die Dienstpläne wurden in der Folge dennoch umgesetzt, weil die Dienstgeberin der Auffassung ist, dass es sich dabei lediglich um die Anwendung einer gesetzlichen Regelung handelt, die nicht der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt. Die Mitarbeitervertretung sieht darin eine Verletzung ihres Mitwirkungsrechts nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.
- <sup>2</sup> Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung (MAV) bei der Beklagten. Die Beklagte ist ein kirchlicher Rechtsträger in Form einer gemeinnützigen GmbH, die die Grundordnung verbindlich übernommen hat und die dem [REDACTED] angeschlossen ist.

- 3 Schwerpunkt der Aufgaben der Beklagten liegt in der medizinischen Versorgung von Menschen mit Behinderung. Die Unterstützung wird durch den Betrieb eines Krankenhauses und darüber hinaus in Form von stationären Wohngruppen aber auch ambulant durch Tageskliniken gewährt.
- 4 Bis Anfang 2021 wurden die Dienstpläne, mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung, unter Berücksichtigung einer Ruhezeit von 10 Stunden für die Beschäftigten erstellt. Mit Schreiben vom 17.02.2021 rügte die Mitarbeitervertretung erstmals einen Verstoß gegen die gesetzliche Ruhezeit. Die weiteren Verhandlungen der Parteien über eine Lösung blieben ohne Erfolg.
- 5 Im Zusammenhang mit den Dienstplänen für April 2021 kündigte die Mitarbeitervertretung an, dass sie den Plänen wegen der Nichtbeachtung der gesetzlichen Ruhezeit nicht zustimmen werde. Am 18.03.2021 fand das Einigungsgespräch nach § 33 Abs. 3 MAVO statt. Das Einigungsgespräch endete mit folgender Übereinkunft: „Die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber sind sich darüber einig, dass die Dienstpläne für April 2021 unter der Prämisse genehmigt werden, dass die Dienstpläne ab Mai 2021 mit min. 11h Ruhezeit geplant werden müssen“. Das Protokoll über das Einigungsgespräch wurde vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und dem Geschäftsführer der Beklagten, [REDACTED], unterschrieben. Die Mitarbeitervertretung hat noch am selben Tag der Einigung zugestimmt und [REDACTED] erteilte den Dienstplanern der Wohn-, Stations-, Heim- und Pflegeleitungen die Dienstweisung, dass ab dem Planungsmonat Mai 2021 bei der Planung der Arbeitszeit und den Schichten die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden berücksichtigt werden müsse. Die Dienstpläne für den April wurden sodann mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung in Kraft gesetzt.
- 6 Für den Monat Juni 2021 beantragte die Beklagte die Zustimmung zu einem Dienstplan, bei dem für die Wohngruppen und Krankenhausstationen [REDACTED] [REDACTED] die Mindestruhezeit von 11 Stunden unterschritten war. Mit Schreiben vom 17.05.2021 verweigerte die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung unter Hinweis auf die Nichteinhaltung der Ruhezeit und dem Ergebnis der Einigungsverhandlung vom 18.03.2021. Mit Schreiben vom 20.05.2021 teilte die Dienstgeberin mit, dass die Planung der

Dienstpläne unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen erfolgt sei und die Dienstpläne wurden in Kraft gesetzt.

Die Dienstpläne für die Folgemonate wurden entsprechend den Plänen für den Monat Juni 2021 erstellt und ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung umgesetzt.

7 Hiergegen wendet sich die Mitarbeitervertretung mit ihrer Klage und bringt dazu vor, die Inkraftsetzung der Dienstpläne für den Monat Juni 2021 sei ohne ihre Zustimmung erfolgt und stelle daher einen Verstoß gegen ihr Beteiligungsrecht bei Regelungen, betreffend den Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO dar. Sie habe ihre Zustimmung auch rechtmäßig verweigert, weil in diesen Dienstplänen die Mindestruhezeit von 11 Stunden nicht eingehalten worden sei. Die Mindestruhezeit betrage nach § 5 ArbZG und § 1 Abs. 10 der Anlage 5 ■■■■■ ■■■■■ 11 Stunden. Auch müsse berücksichtigt werden, dass sich die Parteien im Rahmen des Einigungsgesprächs vom 18.03.2021 darauf verständigt hätten. Diese Verständigung sei mehr als eine bloße Protokollierung der Einigungsverhandlung, sondern erfülle alle Voraussetzungen, die an eine Dienstvereinbarung zu stellen seien. Das erforderliche Feststellungsinteresse sei gegeben, da auch in den Folgemonaten ein entsprechender Verstoß begangen worden sei.

8 Den mit der Klage noch geltend gemachten vorbeugenden Unterlassungsanspruch hat die Klägerin nach gerichtlichem Hinweis für erledigt erklärt.

9 **Die Klägerin beantragt:**

1. Es wird festgestellt, dass die ohne die Zustimmung der MAV erfolgte Inkraftsetzung des Soll-Dienstplanes für die Dienstpläne der Wohngruppen und Krankenhausstationen ■■■■■ ■■■■■ für den Monat Juni 2021 die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung verletzt haben.

2. Die Beklagte wird verpflichtet, die Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen wegen der Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten zu tragen.

10 **Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

11 Dazu bringt sie vor, die Inkraftsetzung der Soll-Dienstpläne für den Monat Juni verletze keine Rechte der Klägerin. Im Rahmen des Einigungsgesprächs sei keine

Dienstvereinbarung zwischen den Beteiligten geschlossen worden. Es handle sich dabei lediglich um die Protokollierung der im Zusammenhang mit der Inkraftsetzung der Dienstpläne für den Monat April erzielten Einigung. Im Übrigen müsse berücksichtigt werden, dass ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 36 MAVO nur dann bestehe, wenn keine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet. Die Planung der Soll-Dienstpläne für den Monat Juni sei unter Beachtung von § 5 Abs. 1 und 2 ArbZG erfolgt, weshalb es für die Mitarbeitenden keines weiteren zusätzlichen Schutzes durch das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bedürfe.

12

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

## **Entscheidungsgründe**

### **I.**

13 Die Klage ist, soweit sie nicht für erledigt erklärt worden ist, zulässig und begründet.

14 Die Klage ist zulässig.

15 Die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ergibt sich aus § 2 Abs. 2 KAGO. Die Klägerin macht die Verletzung ihres Mitbestimmungsrechts aus § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO geltend. Gemäß § 8 Abs. 2a KAGO sind im Rahmen eines solchen Verfahrens die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber beteiligungsfähig.

16 Auch das erforderliche Feststellungsinteresse ist, obwohl es sich um einen abgeschlossenen Vorgang aus der Vergangenheit handelt, gegeben. Die Beklagte hält ihre Vorgehensweise für rechtmäßig und hat folgerichtig die Soll-Dienstpläne nach Juni 2021 ohne Zustimmung der Klägerin in Kraft gesetzt hat. Die beantragte Feststellung dient somit der Klärung einer zwischen den Parteien strittigen Rechtsfrage. Es kann erwartet werden, dass mit der gerichtlichen Entscheidung Klarheit geschaffen wird.

## II.

17 Die Klage ist auch begründet.

18 Die Inkraftsetzung der Dienstpläne ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung verletzt ihr Mitwirkungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Die generelle kollektive Festlegung der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO).

19 Davon wird nur dann eine Ausnahme gemacht, wenn durch eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder eine gesetzliche Regelung die Gegenstände der Mitbestimmung abschließend geregelt wird, so dass keine weiteren Regelungsmöglichkeiten bestehen (Sroka, Freiburger Kommentar MAVO § 36 Rn. 7). Diese Voraussetzung liegt dann nicht vor, wenn in den Regelungen nur das Höchst- oder Mindestmaß bestimmt wird, dem Dienstgeber innerhalb dieser Grenzen aber noch ein Spielraum verbleibt (Sroka a.a.O.). Das Arbeitszeitgesetz und die entsprechenden Regelungen der AVR geben im Hinblick auf die Einteilung und Verteilung nur einen Regelungsspielraum, wie aus §§ 3, 5, 7 ArbZG deutlich wird.

20 Daneben liegt ein Verstoß gegen eine Dienstvereinbarung nicht vor, da es keine Dienstvereinbarung der Parteien über die einzuhaltende Ruhezeit gibt.

Das von beiden Parteien unterschriebene Protokoll über die Einigungsverhandlung, betreffend die April-Dienstpläne, erfüllt die Voraussetzungen, die an eine Dienstvereinbarung zu stellen sind, nicht.

In erster Linie sind die Umstände zu berücksichtigen, unter denen die Vereinbarung zustande gekommen ist. Die Einigung erfolgte nicht im Rahmen von Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung, sondern im Rahmen der Einigungsverhandlung, betreffend die Dienstpläne April 2021, gemäß § 33 Abs. 3 MAVO. Dies wird auch aus dem Inhalt der Vereinbarung deutlich. Die Genehmigung der Dienstpläne April 2021 erfolgt unter der Prämisse, dass ab Mai 2021 die Ruhezeit von elf Stunden eingehalten wird (so auch Jüngst, MAVO § 38 Rn. 111).

- 21 Nachdem die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nach § 36 Abs. 1 MAVO verweigert und Einwendungen gegen den Soll-Dienstplan Juni 2021 erhoben hat, hätte die Beklagte das Mitbestimmungsverfahren nach § 33 MAVO einleiten müssen. Eine Beschränkung der möglichen Einwendungen gibt es in den Fällen von § 36 MAVO nicht. Daraus ergibt sich, dass die Dienstgeberin jeder Einwendung der Mitarbeitervertretung nachzugehen hat. Dies gilt unabhängig von der Frage, ob die erhobene Einwendung im Ergebnis begründet ist. Die Maßnahme darf ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung nicht umgesetzt werden.
- 22 Daraus ergibt sich, dass die Beklagte im vorliegenden Fall eine Einigungsverhandlung gemäß § 33 Abs. 3 MAVO hätte ansetzen müssen und gegebenenfalls, falls eine Einigung nicht zu erzielen gewesen wäre, die Einigungsstelle hätte anrufen müssen (§ 33 Abs. 4 MAVO).
- 23 Aus diesem Ablauf wird deutlich, dass die Feststellungsklage, unabhängig davon, ob die erhobene Einwendung zu Recht erhoben wird, begründet ist. Trotzdem nimmt das Gericht aus gegebenem Anlass zur Frage der Begründetheit der erhobenen Einwendung Stellung, da dies der eigentliche Streitpunkt zwischen den Parteien ist.
- 24 Das Arbeitszeitgesetz ist ein für alle geltendes Gesetz im Sinne von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV. Es ist somit im Rahmen kirchlicher Regelungen zu beachten und geht kirchlichen Regelungen vor, die den Regelungen im Arbeitszeitgesetz widersprechen.
- 25 § 5 Abs. 2 ArbZG lässt unter anderem in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen eine Verkürzung der Mindestruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG zu, sofern jede Verkürzung innerhalb von 4 Wochen oder eines Kalendermonats wieder durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen wird. Bei den streitgegenständlichen Dienstplänen handelt es sich um solche, die zu den in § 5 Abs. 2 ArbZG aufgeführten Einrichtungen gehören.
- 26 Die Beklagte gehört dem [REDACTED] an, weshalb die Regelungen der AVR des [REDACTED] Anwendung finden. (§ 2 Abs. 1 Allgemeiner

Teil zu den AVR). Nach diesen Regelungen gilt für Mitarbeiter im Bereich der [REDACTED] eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden (§ 1 Abs. 10 Anlage 5 zu den AVR). Diese Regelung der AVR gilt gemäß § 1 Abs. 2 S. 3 der Anlagen 30-33 zu den AVR auch für diese Mitarbeitergruppen. Die von den streitgegenständlichen Dienstplänen betroffenen Mitarbeiter gehören den Mitarbeitern, für die die Anlagen 30-33 zu den AVR maßgeblich sind.

- 27 Eine Regelung entsprechend der in § 5 Absatz 2 ArbZG enthält die AVR nicht, wonach in den im Einzelnen aufgeführten Einrichtungen eine Verringerung der Mindestruhezeit um eine Stunde ohne besondere weitere Voraussetzung möglich ist. Vielmehr sehen die maßgeblichen Regelungen der AVR lediglich die Möglichkeit einer Verkürzung auf bis zu neun Stunden vor, wenn dies aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. Zusätzliche Voraussetzung dafür ist, dass dies auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG erfolgt (§ 1 Abs.10 Anlage 5, § 3 Abs. 4 Anlage 30, § 2 Abs. 4 Anlagen 31 u. 32 zu den AVR).
- 28 Obwohl in diesem Bereich keine Übereinstimmung mit dem Arbeitszeitgesetz gegeben ist, sind die Regelungen der AVR maßgeblich. Das Arbeitszeitgesetz gibt lediglich eine Mindestruhezeit vor. Es verbietet betriebliche oder kirchliche Regelungen die die gesetzliche Mindestruhezeit unterschreiten. Dagegen sind Regelungen, die über das Mindestmaß des Arbeitszeitgesetzes hinausgehen, möglich.
- 29 Die Regelungen zur Ruhezeit in den AVR sind strenger als die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, da eine Verkürzung nur unter engeren Voraussetzungen möglich ist.

### III.

- 30 Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Beklagte hat die notwendigen Kosten und Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten ihres Prozessbevollmächtigten zu tragen (§ 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i.V.m. § 17 Abs. 1 MAVO).



**IV.**

31 Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO). Eine Rechtssache hat nur dann grundsätzliche Bedeutung, wenn eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage des Verfahrens von allgemeiner Bedeutung und klärungsbedürftig ist. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall im Hinblick auf die, die Entscheidung tragenden Umstände, nicht gegeben.

**V.**

32 Im Verhältnis zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung handelt es sich um eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit. In einem solchen Fall ist in der Regel der Hilfswert nach § 23 Abs. 3 RVG in Höhe von 5000 € festzusetzen, wenn nicht besondere Umstände ein Abweichen davon nach oben oder unten begründen. Solche besonderen Umstände liegen nicht vor.

**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 dieses 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 61, 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 Tatsache angeben, die den Mangel ergeben.

Gegen die Festsetzung des Streitwerts ist die Verfahrensbeschwerde gem. § 55 KAGO zulässig. Die Verfahrensbeschwerde ist binnen einer Frist von zwei Wochen nach Zustellung des Beschlusses beim Kirchlichen Arbeitsgericht (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604) oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369) durch Einreichung einer Beschwerdeschrift einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss die angefochtene Entscheidung bezeichnen sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt werde. Die Beschwerde soll eine Begründung enthalten. Die Beschwerde kann auch durch Erklärung zu Protokoll der Geschäftsstelle eines der oben genannten Gerichte eingelegt werden. Gegen Entscheidungen über Kosten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200 EUR übersteigt.

Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung, außer wenn das Gericht, dessen Entscheidung angefochten wird, die Vollziehung der Entscheidung aussetzt.

Mayerhöffer

Zaphiriou

Nowack

Vorsitzender Richter am

Beisitzende Richterin am

Beisitzender Richter am

Kirchlichen Arbeitsgericht

Kirchlichen Arbeitsgericht

Kirchlichen Arbeitsgericht