

Geschäfts-Nr.: AS 09/21

Verkündet am 27.09.2021

Otto Ziegler
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Klägerin

Proz.-Bev.: [REDACTED]

gegen

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Beklagter

wegen: § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO u.a

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Stellvertretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Bernd Schendzielorz und die Beisitzenden Richter Dieter Metzger und Dr. Thomas Kleine am 27.09.2021

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

für Recht erkannt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, es zu unterlassen, die mit der Gesamtmitarbeitervertretung des [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] 30.06.2019 geschlossene Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit, zuletzt befristet bis zum 31.12.2021, im Bereich der Geschäftsstelle des [REDACTED] anzuwenden.
2. Der Beklagte hat die notwendigen Kosten und Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten ihres Prozessbevollmächtigten zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die klagende Mitarbeitervertretung (MAV) begehrt vom beklagten Dienstgeber die Unterlassung der Anwendung einer zwischen dem Beklagten und seiner Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) geschlossenen Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Der Beklagte schloss am 30.06.2019 mit der für ihn zuständigen GMAV eine Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit, die am 01.07.2019 in Kraft trat und bis zum 30.06.2020 befristet war. Die Befristung dieser Dienstvereinbarung wurde von den Dienstvereinbarungsparteien wiederholt verlängert, zuletzt am 17.06.2021 bis zum 31.12.2021.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass nicht die GMAV, sondern sie als örtliche MAV für den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit zuständig sei, da es in Einzelfragen auf die Verhältnisse in der jeweiligen Einrichtung ankomme, sodass die GMAV nicht imstande sei, eine für alle Einrichtungen passende einheitliche Regelungen zu

finden. Die streitgegenständliche Dienstvereinbarung verletze sie daher in ihrem Mitbestimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Die Klägerin beantragt:

- 1. Der Beklagte wird verurteilt, es zu unterlassen, die mit der Gesamtmitarbeitervertretung [REDACTED] am 30.06.2019 geschlossene Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit, zuletzt befristet bis zum 31.12.2021, im Bereich der [REDACTED] anzuwenden.**
- 2. Es wird gemäß § 17 Abs. 1 MAVO festgestellt, dass die Bevollmächtigung von [REDACTED] in diesem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zur Wahrung der Rechte der Klägerin notwendig ist.**

Der Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Der Beklagte wendet ein,

dass aufgrund des sehr kurzen Zeithorizonts bis zum Auslaufen der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung zum 31.12.2021 ein Rechtsschutzinteresse für die Klage höchst fraglich sei. In der Sache stehe der Einwand der Klägerin, eine von der GMAV getroffene Dienstvereinbarung könne nicht für alle Regionen zweckmäßig sein, die jahrelange Anwendung der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung entgegen.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die Klageschrift vom 29.07.2021 nebst Anlagen, die Klageerwiderung vom 03.09.2021 und das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 27.09.2021 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

1. Das angerufene Kirchenarbeitsgericht ist sachlich und örtlich zuständig.

a. Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitsgerichtssachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Rottenburg-Stuttgart (im Folgenden kurz MAVO genannt) zugrunde (§ 2 Abs. 2 KAGO). Die klagende MAV begehrt die Unterlassung der Anwendung einer zwischen dem Dienstgeber und seiner GMAV geschlossenen Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit in ihrem Zuständigkeitsbereich.

b. Das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist nach § 3 Abs. 1 S. 1 KAGO örtlich zuständig, weil der Beklagte seinen Sitz in dessen Dienstbezirk hat.

2. Es besteht für die Klage auch ein Rechtsschutzbedürfnis, da die Befristung der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung vom [REDACTED] am [REDACTED] um ein weiteres halbes Jahr bis zum [REDACTED] verlängert worden ist, mithin diese Dienstvereinbarung zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung noch eine Wirkung von rund drei Monaten beansprucht.

II.

Die Klage hat auch in der Sache Erfolg.

1. Die Klägerin hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Unterlassung der Anwendung der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit im Bereich der Geschäftsstelle des Beklagten.
 - a. Die GMAV des Beklagten war nicht befugt, mit dem Beklagten eine die Geschäftsstelle des Beklagten erfassende Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit zu schließen. Vielmehr ist die Klägerin als für die Geschäftsstelle des Beklagten zuständige MAV für den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit diesem Regelungsinhalt zuständig.
 - aa. Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach der MAVO obliegt grundsätzlich der von den Dienstnehmern unmittelbar gewählten MAV, der sog. ersten Mitbestimmungsebene (*Fuhrmann*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 24 Rn. 62 f.). Die Zuständigkeit der GMAV ist sowohl aufgrund ihrer Funktion als einrichtungsübergreifendes Repräsentationsorgan im katholischen Mitarbeitervertretungsrecht, der sog. zweite Mitbestimmungsebene (*Fuhrmann*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24 Rn. 2 und passim), als auch nach § 24 Abs. 6 S. 1 MAVO an zwei Voraussetzungen geknüpft: die Angelegenheit muss – erstens – entweder mehrere oder alle Einrichtungen betreffen (einrichtungsübergreifende Angelegenheit) und darf – zweitens – nicht durch die einzelne MAV in ihrer Einrichtung geregelt werden können (Nichtregelkönnen). Beide Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Fehlt es an einer der beiden Voraussetzungen, ist die örtliche MAV zuständig (*Fuhrmann*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24 Rn. 68 unter Bezug auf BAG, Beschl. v. 03.05.2006 – 1 ABR 15/05, NZA 2007, 1245 zu § 50 Abs. 1 BetrVG; auf die Rechtsprechung zu § 50 Abs. 1 BetrVG kann zurückgegriffen werden, da § 24 Abs. 6 S. 1 MAVO inhaltlich in den maßgeblichen Punkten § 50 Abs. 1 BetrVG entspricht, *KAG Mainz*, Urt.

v. 20.10.2020 – M 13/20 Sp; *Fuhrmann*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24 Rn. 62 ff.). Auch das ergibt sich im Wesentlichen aus der Primärzuständigkeit der MAV, die von der Mitarbeiterschaft unmittelbar gewählt und legitimiert ist (BAG, Beschl. v. 08.06.2004 – 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227; BAG, Beschl. v. 19.06.2007 – 1 AZR 454/16, NZA 2007, 1184; *Fuhrmann*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24 Rn. 68; *Richardi/Annuß*, BetrVG, 16. Aufl. 2018, § 50 BetrVG Rn. 82 f.; *Erfurter Kommentar/Koch*, 21. Aufl. 2021, § 50 BetrVG Rn. 4 mit Nachw. aus der BAG-Rspr.). Dagegen haben die Dienstnehmer auf die Zusammensetzung der GMAV nach § 24 Abs. 4 MAVO nur wenig Einfluss.

Für die – zweite – Voraussetzung, dass die Angelegenheit nicht durch die einzelne MAV in ihrer Einrichtung geregelt werden kann (Nichtregelkönnen) kommt es entscheidend darauf an, ob ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder zumindest einrichtungsübergreifende Regelung besteht, wobei auf die konkreten Verhältnisse vor Ort abzustellen ist (*Fuhrmann*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24 Rn. 71). In Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung genügt es für die Begründung der Zuständigkeit der GMAV allein nicht, wenn die einheitliche Regelung durch die GMAV lediglich zweckmäßig erscheint oder einem schlichten Koordinierungs- oder Kosteninteresse des Dienstgebers bzw. seinem Wunsch nach einer Konzentration der Entscheidungskompetenz bei der Leitung der Gesamteinrichtung oder nach einheitlichen Arbeitszeitregelungen entspricht (*KAG Mainz*, a.a.O.; *Fuhrmann*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24 Rn. 73; *Richardi/Annuß*, a.a.O., § 50 BetrVG Rn. 13 mit zahlreichen Nachw. aus der Rspr. d. BAG). Wie im Anwendungsbereich des BetrVG, gilt auch in der MAVO der Grundsatz der strikten Zuständigkeitstrennung (*KAG Mainz*, a.a.O.; *Fuhrmann*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24 Rn. 65 unter Bezug auf BAG-Rspr.). Es gibt keine parallelen Zuständigkeiten zwischen MAV und GMAV. Entweder gehört eine Angelegenheit in den Aufgabenbereich der MAV oder in die Kompetenz der GMAV

(*Fuhrmann*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24 Rn.65). Dementsprechend schließen sich die Zuständigkeit der MAV und die originäre Zuständigkeit der GMAV wechselseitig aus.

- bb. Hiernach bestand vorliegend kein zwingendes Erfordernis für die eine die Geschäftsstelle der Beklagten einbeziehende unternehmenseinheitliche bzw. einrichtungsübergreifende Regelung zur Arbeitszeit. Eine solche nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO mitbestimmte Angelegenheit bezieht sich typischerweise konkret auf die Gegebenheiten auf der Ebene der jeweiligen Einrichtung. Deshalb fallen Arbeitszeitregelungen (vgl. §§ 36 Abs. 1 Nr. 1, 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO) in der Regel in die Zuständigkeit der MAV in den jeweiligen Einrichtungen (*KAG Mainz*, a.a.O.; *Fuhrmann*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 24 Rn. 78 mit Nachw. aus der BAG-Rspr.). Die formulierten Ziele der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung, „Stärkung der Klienten/innen- bzw. Kunden/innenorientierung“ und „der Arbeitszeitökonomie“ sowie die „Erhöhung der Arbeitszeitsouveränität der Mitarbeitenden“ (vgl. Präambel der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung) begründen kein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder einrichtungsübergreifende Regelung. Gleiches gilt für die Regelungsgegenstände dieser Dienstvereinbarung, die da wären „Arbeitszeitregelungen“ und „Arbeitszeitorganisation“. Auch ist weder dargetan noch ersichtlich, dass technische oder rechtliche Gründe eine einheitliche Regelung zwingend erfordern oder dass die Arbeitsabläufe in den Einrichtungen aufgrund einer einrichtungsübergreifenden Arbeitsteilung derart voneinander abhängig sind, dass ohne eine einrichtungsübergreifende Koordinierung untragbare Störungen eintreten.

Der Umstand, dass die streitgegenständliche Dienstvereinbarung seit ihrem Inkrafttreten am 01.07.2019 angewandt wird (ihre Befristung wurde wiederholt verlängert), ändert nichts daran, dass die GMAV für den Abschluss dieser Dienstvereinbarung nicht zuständig ist, mit der

Folge, dass die streitgegenständliche Dienstvereinbarung die klagende MAV in ihrem Mitbestimmungsrecht nach §§ 36 Abs. 1 Nr. 1, 33 MAVO verletzt. Der gesetzeswidrige Abschluss und die rund zweijährige Anwendung der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung vermögen für die GMAV des Beklagten keinen eigenständigen Mitbestimmungstatbestand zu begründen (*KAG Mainz*, a.a.O.).

- b. Aufgrund des Verstoßes gegen ihr Mitbestimmungsrecht nach §§ 36 Abs. 1 Nr. 1, 33 MAVO durch den Beklagten hat die Klägerin gegen den Beklagten in entsprechender Anwendung von § 1004 Abs. 1 S. 2 BGB einen Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme, hier der Anwendung der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung im Zuständigkeitsbereich der klagenden MAV (*KAGH*, Ur. v. 31.08.2021 – M 15/11; *Jüngst*, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O.; § 36 Rn. 7 u. 11; *Schmitz*, in: Eichstätter Kommentar, MAVO / KAGO, 2. Aufl. 2018, § 36 Rn. 25). Das Mitbestimmungsrecht der Klägerin nach §§ 36 Abs. 1 Nr. 1, 33 MAVO i. V. mit dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 26 Abs. 1 S. 1 MAVO) begründet für den Beklagten als Dienstgeber die Nebenpflicht, alle Handlungen zu unterlassen, die das Mitbestimmungsrecht der MAV erschweren, stören oder unmöglich machen (*Schmitz*, in: Eichstätter Kommentar, a.a.O.; *BAG*, Beschl. v. 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40). Diese Nebenpflicht hat die Beklagte durch den gesetzeswidrigen Abschluss und die Anwendung der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung im Zuständigkeitsbereich der Klägerin verletzt.
2. Beim Klageantrag Ziff. 2 handelt es sich um keinen Sachantrag, sondern um einen Kostenantrag (siehe nachfolgend III. 1.).

III.

1. Die Entscheidung über die Kosten- und Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 MAVO. Der Beklagte hat auch die Kosten zu

tragen, die durch die Beauftragung eines rechtskundigen Prozessbevollmächtigten seitens der Klägerin entstanden sind.

- a. Nach § 12 Abs. 1 S. 2 KAGO entscheidet das Gericht, ob Auslagen aufgrund materiell-rechtlicher Vorschriften erstattet werden und wer diese zu tragen hat. Zu den erforderlichen Kosten, die der Dienstgeber zu tragen hat, gehören gemäß § 17 Abs. 1 S. 2 4. Spiegelstrich MAVO auch die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte der MAV notwendig oder zweckmäßig erscheint. Dabei sind die Interessen der Mitarbeiter an einer sachgerechten MAV-Tätigkeit und die Interessen des Dienstgebers an einer Begrenzung der Kosten gegeneinander abzuwägen (*Eder*, in: Eichstätter Kommentar, a.a.O., § 17 MAVO Rn. 34). Auch die Grundsätze der Sparsamkeit, Verhältnismäßigkeit und Zweckmäßigkeit sind zu beachten (*Eder*, in: Eichstätter Kommentar, a.a.O., § 17 Rn. 35). Die Beauftragung eines Bevollmächtigten ist notwendig, wenn es sich um schwierige Rechtsfragen (*KAGH*, Urteil vom 27.04.2012 – M 01/12, ZMV 2012, 283) oder um grundsätzliche Rechtsprobleme (*KAG Mainz*, Urteil vom 25.09.2012 – M 11/12 Mz) handelt, die einer gründlichen Aufarbeitung durch einen Rechtsanwalt/Rechtskundigen bedürfen (*KAG Mainz*, Urteil vom 16.03.2012 – M 35/11 Sp, ZMV 2013, 163; *Menges*, in: Eichstätter Kommentar, a.a.O., § 12 KAGO Rn. 16).
- b. Danach erscheint bei Durchführung der erforderlichen Abwägung im konkreten Fall die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der klagenden MAV notwendig. Die streitige Rechtsfrage, ob die GMAV für den Abschluss der streitgegenständlichen Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit zuständig ist, kann durchaus als schwierig angesehen werden (vgl. auch *KAG Mainz*, Urt. v. 20.10.2020 – M 13/20 Sp). Mit dieser komplexen Materie hat sich die Klägerin als örtliche MAV in der Vergangenheit offenbar nicht beschäftigt. Insoweit fehlen ihr einschlägige Fachkenntnisse und Erfahrungen, die ihr durch den sach- und fachkundigen Prozessbevollmächtigten vermittelt werden. Zu berücksichtigen ist auch, dass der Beklagte Juristinnen und Juristen beschäftigt. Aus Gründen der Ausgewogenheit und zur Wahrung gleicher Rechte und Chancen im Prozess

(Grundsatz der „Waffengleichheit“) ist daher im konkreten Fall die Hinzuziehung eines Bevollmächtigten auf Seiten der MAV angemessen und daher notwendig (vgl. KAGH, Urteil vom 26.09.2014 – M 04/14; Urteil vom 31.08.2012 – M 08/12; Menges, in: Eichstätter Kommentar, a.a.O., § 12 KAGO Rn. 16).

2. 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).

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 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 Tatsache angeben, die den Mangel ergeben.

Dr. Schendzielorz

Stellvertretender Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht

Metzger

Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht

Dr. Kleine

Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht