

Geschäfts-Nr.: AS 27/09

Verkündet am 16.10.2009

Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Gesamtmitarbeitervertretung

Klägerin

gegen

Beklagter

wegen: Dienstvereinbarungsverletzung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Herr Kaltenmark und Frau Thun am 16. Oktober 2009

für Recht erkannt:

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

Tatbestand:

Im vorliegenden Verfahren rügt die Klägerin einen Verstoß gegen eine Dienstvereinbarung der Parteien.

Die Parteien haben am 3.7.2001 die Dienstvereinbarung „MitarbeiterInnengespräch“ geschlossen. In dieser Dienstvereinbarung wird unter Anderem geregelt, wer auf Seiten des Dienstgebers die Mitarbeitergespräche durchzuführen hat. Ziffer 6 der Vereinbarung hat folgenden Wortlaut:

6. Durchführungsverantwortliche
MitarbeiterInnengespräche obliegen dem / der direkten Vorgesetzten der / des Mitarbeiterin/s. Der Dienstgeber stellt sicher, dass die Vorgesetzten entsprechend geschult sind.

Im Vollzug der Rahmenvorgabe des Bischofs vom 21.2.2007 (BO Nr. A 400) erging am 25.2.2009 der Organisationserlass zur Zusammenführung von Psychologischen Beratungsstellen für Ehe-, Familien- und Lebensfragen (EFL) der Diözese und den Erziehungsberatungsstellen (EB) des Caritasverbandes zur Psychologischen Familien- und Lebensberatung (PFL) (BO Nr. A 437). In diesem Erlass wird dem Beklagten die Zuständigkeit für die Psychologischen Beratungsstellen für Ehe-, Familien- und Lebensfragen in B., F., G., H., E., L., R., R. und U. übertragen, damit dieses Beratungsangebot mit Wirkung zum 1.6.2009 mit der Erziehungsberatung zur Psychologischen Familien- und Lebensberatung zusammengeführt werden kann.

Im Zuge dieser Umorganisation waren Änderungen in der Organisation der Caritas-Regionen notwendig. Die Regionalleitung der Caritas-Regionen wird gebildet aus Regionalleiter, Fachleiter, Leiter Wirtschaft und Finanzen. Auf der dritten Ebene der

Organisationsstruktur sind die Sprecher der Psychologischen Familien- und Lebensberatung angesiedelt. Diese Ebene, wie auch die Funktionsbezeichnung, wurde neu eingeführt. Diese sind den Regionalleitungen unterstellt. Zu den Aufgaben der Sprecher gehören die Fachaufsicht sowie die delegierte eingeschränkte Dienstaufsicht in den Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstellen. In der entsprechenden Stellenbeschreibung ist jedoch ausdrücklich geregelt, dass die jährlichen Zielvereinbarungen mit den Mitarbeiter/innen in der Übergangsphase statt durch den Sprecher / die Sprecherin durch den Fachleiter / die Fachleiterin, durchgeführt werden.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass diese Regelung gegen Ziffer 6 der Dienstvereinbarung vom 3.7.2001 verstößt, da die Mitarbeitergespräche vom direkten Vorgesetzten geführt werden müssten. Das wäre nicht der entsprechende Fachleiter, sondern der zuständige Sprecher der Beratungsstelle.

Die Klägerin beantragt:

1. Festzustellen, dass mit der vom Vorstand freigegebenen, vorgelegten, abgestimmten und zur Verwendung angeordneten Stellenbeschreibung Sprecher/in PFL der Beklagte gegen die Dienstvereinbarung „MitarbeiterInnengespräch“ verstößt und damit die Rechte der Klägerin verletzt.
2. Das Kirchliche Arbeitsgericht möge den Beklagten auffordern, diese Stellenbeschreibung unverzüglich zu ändern und die Durchführungsverantwortung für das MitarbeiterInnengespräch den direkten Vorgesetzten, also den Sprecher/innen PFL zu übertragen.

Der Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt er vor, die Aufbauorganisation verstoße nicht gegen die Dienstvereinbarung, weil für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Psychologischen Familien- und Lebensberatung hinsichtlich der Vorgesetztenfunktion zwischen der fachlichen und der dienstrechtlichen Zuständigkeit differenziert werden müsse. Da die Sprecher die fachlichen Aufgaben der Beratungsstellen auf Grundlage der Konzeption steuern, obliegt diesen die fachliche Vorgesetztenfunktion. Die dienstrechtliche

Vorgesetztenfunktion sei für die Mitarbeiter/innen der Beratungsstellen auf die Fachleiter delegiert. Aus diesem Grund seien die Fachleiter für die Mitarbeitergespräche die direkten Vorgesetzten.

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

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

1. Das Kirchliche Arbeitsgericht ist zur Entscheidung über den vorliegenden Rechtsstreit zuständig, da die Klägerin einen Verstoß gegen den Inhalt einer gemäß § 38 MAVO¹ geschlossenen Dienstvereinbarung behauptet (§ 2 Abs. 2 KAGO).

Die Parteien können gemäß § 8 Abs. 2a KAGO verfahrensbeteiligt sein, da es sich um eine Angelegenheit aus der Mitarbeitervertretungsordnung handelt.

2. Die Klage ist nicht begründet.

Ein Verstoß gegen die Dienstvereinbarung würde voraussetzen, dass die Entscheidungsmatrix der Caritas-Regionen zur Aufbauorganisation auf der dritten Ebene gegen Ziffer 6 der Dienstvereinbarung verstoßen würde, nach der die Mitarbeitergespräche vom direkten Vorgesetzten geführt werden müssen.

Das Organisationsrecht des Dienstgebers wurde durch eine Dienstvereinbarung vom 3.7.2001 nicht beschränkt. Er hatte deshalb auch die Möglichkeit, bestehende Organisationsstrukturen zu ändern. Als Folge einer solchen Umorganisation kann es auch zu einer Änderung in der Vorgesetztenfunktion kommen. Ein Verstoß gegen die Dienstvereinbarung kommt deshalb im vorliegenden Fall nur in Betracht, wenn nach der Umstrukturierung die Sprecher der PFL auch weiterhin als die direkten Vorgesetzten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsstellen zu betrachten wären.

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

Unter einem Vorgesetzten wird eine Person verstanden, die innerhalb einer Organisation die Befugnis hat, Anordnungen an die ihm nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erteilen. Der Vorgesetzte hat dabei die Aufgabe, Ziele für die Gruppe zu formulieren und diese zu verwirklichen. Die Vorgesetzten wirken nicht nur nach außen, sondern regeln auch das Verhalten der Gruppenmitglieder und überwachen deren Leistungen. Diese Kompetenz steht den Sprechern nach der Umorganisation nicht mehr zu.

Nicht nur der Begriff, sondern auch die Funktion der Sprecher wurde im Zusammenhang mit der Umstrukturierung neu geschaffen.

Die Teamaufgaben der Sprecher werden so beschrieben, dass diese die Fachaufsicht sowie die delegierte eingeschränkte Dienstaufsicht nach den Grundsätzen des Caritasverbandes wahrnehmen. Die Verantwortung der Leitung ist nach der regionalen Entscheidungsmatrix geregelt. Der Sprecher ist verantwortlich für die Koordination der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die Organisation der Aufgaben und Abläufe in der PFL.

Aus der Entscheidungsmatrix der Caritas-Regionen wird deutlich, dass die Sprecher der PFL nicht als die direkten Vorgesetzten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsstellen angesehen werden können.

Im Bereich der Personalführung steht den Sprechern bei den Einstellungen, Vertragsänderungen, Abmahnungen / Kündigungen, Zeugnissen, Probezeitbeurteilungen, und Fördervereinbarungen / Fortbildungen lediglich das Recht zur Mitberatung, aber keine Entscheidungsbefugnis zu. Im Hinblick auf Zielvereinbarungen mit dem Team obliegt den Sprechern das Recht auf Mitberatung und Umsetzung. In anderen Bereichen, wie die jährliche Abwesenheits- und Urlaubsplanung obliegt diesen lediglich die Vorbereitung. Selbst im Bereich der fachlichen Ausgestaltung haben die Sprecher hinsichtlich der Konzeption lediglich ein Mitberatungsrecht. Nur im Hinblick auf die fachliche Steuerungsfunktion und Qualitätssicherung obliegt ihnen die Entscheidungsbefugnis.

Aus dieser Zusammenstellung wird deutlich, dass die Sprecher nicht die Vorgesetzten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PFL sind. In allen wesentlichen Fragen steht ihnen lediglich ein Mitberatungsrecht, aber kein Entscheidungsrecht zu. Selbst im fachlichen Bereich wird die Konzeption der Einrichtung nicht durch die Sprecher festgelegt, sondern diese können allenfalls beratend Einfluss nehmen. Lediglich bei

der Umsetzung der vorgegebenen Zielvereinbarung, der fachlichen Steuerungsfunktion und der Qualitätssicherung ist den Sprechern eine Weisungsbefugnis verblieben. Damit haben sie sicher innerhalb der Einrichtung eine hervorgehobene Position, sind damit aber nicht Vorgesetzter, zumal sie weder die Aufgaben noch die Ziele der Einrichtung bestimmen können.

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 im Urteil 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 Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils 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 Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils 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

Kaltenmark

Thun

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzende Richterim am
Kirchlichen Arbeitsgericht