

EV 1/2011

Durch die Umsetzung des Dienstplans ohne Zustimmung der MAV werden die Rechte der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO verletzt, soweit damit Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage erfolgen. Dies gilt, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnormen Anwendung finden.



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT ESSEN

BESCHLUSS

Az.: KAG Essen EV 1/2011

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

mit den Beteiligten:

1. Mitarbeitervertretung, [redacted] vertreten durch ihre 1. Vorsitzende, [redacted]

- Antragstellerin -

2. [redacted] vertreten durch ihre Geschäftsführerin, [redacted]

- Antragsgegner -

hat das kirchliche Arbeitsgericht Essen durch den Vorsitzenden des kirchlichen Arbeitsgerichts Dr. Christian Gloria ohne mündliche Verhandlung am 26.04.2011 beschlossen:

- 1. Dem Antragsgegner wird es untersagt, den Rahmendienstplan „Wohngruppe“ in der ab dem 01.04.2011 geltenden Fassung ohne Zustimmung der Antragstellerin gem. § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO umzusetzen.
2. Die Kosten des Verfahrens trägt der Antragsgegner.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten um die Umsetzung des neuen Rahmendienstplanes „Wohngruppe“ im [redacted]

Die Geschäftsführerin hat mit E-Mail vom 26.02.2011 der Antragstellerin den Dienstplan mitgeteilt und um Genehmigung gebeten. Mit Schreiben vom 02.03.2011 bat die Antragstellerin um Übermittlung eines ausgefüllten Dienstplanes, damit er geprüft werden könne. Mit E-Mail vom 08.03.2011 teilte der Antragsgegner daraufhin der Antragstellerin mit, dass in die Tabellenblätter (Monate) geschaut werden solle. Der Monat März sei als Beispielmonat ausgefüllt. Damit dürften aus Sicht des Antragsgegners alle Missverständnisse geklärt sein.

Mit Schreiben vom 08.03.2011 teilte die Antragstellerin der Geschäftsführerin des Antragsgegners mit, dass das ausgefüllte Dienstplanmodell für den Monat März weder gefunden noch durchgesehen werden könne. Unabhängig hiervon könne man aber dem

so vorgelegten Dienstplanmodell nicht zustimmen. Es ergäben sich aus der Sicht der Antragstellerin folgende weitere Fragen

- Aus dem Dienstplanmodell sei nicht ersichtlich, wie die monatliche Soll-Arbeitszeit annähernd erreicht werden könne. Unter anderem würden die Mitarbeiterinnen im Falle von Krankheit viele Minus-Stunden anhäufen.
- Die Wochenendschichten seien auf die Mitarbeiterinnen sehr unterschiedlich verteilt, ebenso die Anzahl der Schichten.
- Das Dienstplanmodell gebe keine Übersicht über Schichtverteilung im Urlaub.

Es sei deshalb erforderlich, den Rahmendienstplan noch einmal mit der Bereichsleitung zu besprechen, um eine einvernehmliche, AVR-konforme Arbeitszeitregelung herbeizuführen.

Unter dem 11.03.2011 wandte sich daraufhin die Geschäftsführerin des Antragsgegners erneut an die Antragstellerin und merkte an, dass der Rahmendienstplan für die Wohngruppen Manderscheidstraße im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit nur zur Information zugeleitet worden sei. Eine Zustimmung zu einem Rahmendienstplan sehe die Mitarbeitervertretungsordnung nicht vor. Unabhängig hiervon würde die Anregungen aufgegriffen und der Rahmendienstplan noch einmal überarbeitet. Damit betrachte sie das Verfahren als abgeschlossen.

Daraufhin fand am 16.03.2011 eine gruppenübergreifende Besprechung im _____ statt; mit Schreiben vom 16.03.2011 wurde der neue Dienstplan sodann mitgeteilt und ab dem 01.04.2011 umgesetzt.

- 4 -

II.

Dem Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung war zu entsprechen:

1. Die Zuständigkeit des angerufenen kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung vor, und zwar hinsichtlich des § 30 MAVO Essen.
2. Beim kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichtes ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter.
3. Nach § 52 KAGO ist für den Erlaß einer einstweiligen Verfügung Voraussetzung, dass in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechtes der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert werden würde oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich sei, um wesentliche Nachteile (von der Antragstellerin) abzuwenden.

Im vorliegenden Falle werden durch die Umsetzung des Dienstplanes ohne Zustimmung der Antragstellerin deren Rechte verletzt. Dies ergibt sich aus Folgendem:

- (1) Nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bedürfen Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage der Zustimmung der Mitarbeiter-

vertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnormen Anwendung finden.

Dass im vorliegenden Falle eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder eine sonstige Rechtsnorm Anwendung findet ist nicht ersichtlich.

Die Vorschrift des § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO entspricht inhaltlich § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Gegenstand des Zustimmungsrechts der Mitarbeitervertretung ist die generelle kollektive Festlegung der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage in der Einrichtung oder in einem Arbeitsbereich. Zweck dieses Mitbestimmungsrechtes ist ein doppelter: Es soll sowohl die Interessen der Mitarbeiter vor allem an der Lage der Arbeitszeit und damit auch ihrer Freizeitgestaltung ihres privaten Rechtes zur Geltung bringen (BAG, ständige Rechtsprechung, Urt. v. 15.12.1992 – 1 ABR 34/92, AP Nr. 7 zu § 14 AÜG = DB 1993, 888 – Abschnitt II.3 der Gründe), aber auch einen kollektiven Schutzauftrag für die Mitarbeitervertretung sichern, die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften für die Mitarbeiter zu gewährleisten (BVerwG, 23.12.1982, ZBR 1983, 307; Bleistein/Thiel, MAVO, § 36 Rz. 18).

Der Begriff der Arbeitszeit bestimmt sich nach dem Zweck des Mitbestimmungsrechtes. Gemeint ist der Zeitraum, in dem die Arbeitnehmer ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen haben (Richardi, in: Betriebsverfassungsgesetz, § 87 Rz. 356). Nach dem rechtsgeschäftlichen Leistungsversprechen im Arbeitsvertrag richtet sich, mit welcher Arbeitszeitdauer der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung steht (Arbeitszeitvolumen). Der Zustimmung der Mitar-

beitervertretung gem. § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO unterliegt daher die Lage, nicht die Dauer der Arbeitszeit.

Im vorliegenden Falle ergibt die Analyse der im Zusammenhang mit vorliegendem Verfahren entstandenen Korrespondenz Folgendes:

Eine Nachrechnung der monatlichen Soll-Arbeitszeit in dem Dienstplanmodell führt zu dem Ergebnis, dass die monatliche Soll-Arbeitszeit nicht durchgängig erreicht wird. Auch die Wochenendschichten sind unterschiedlich verteilt. Auch sind die Dienst-Beginnzeiten verändert worden.

- (2) Da das vorgelegte Dienstplanmodell auch keine Auskunft darüber gibt, wie die monatlichen Minus-Stunden kompensiert werden können und insbesondere das erklärte Ziel der neuen Dienstplanregelung dahin gehend umschrieben wurde, dass mehr Flexibilität in die Dienstplangestaltung und eine bessere Mitarbeiterpräsenz im Nachmittagsbereich erreicht werden soll, liegt auf der Hand, dass eine Mitbestimmungspflicht der Mitarbeitervertretung besteht.

Es handelt sich bei dem vorgelegten neuen Dienstplanmodell eindeutig um die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochen, Tage und Stunden. Dadurch dass in § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ausdrücklich die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage als Mitbestimmungstatbestand genannt wird, ist klargestellt, dass bei einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit deren Verteilung auf die einzelnen Tage nicht nur dann der Mitbestimmung unterliegt, wenn Beginn und Ende der Arbeitszeit an den einzelnen Tagen geändert werden, sondern auch dann, wenn ein Wochentag arbeitsfrei gestellt wird (Richardi, a. a. O., § 87 Rz. 282).

Vor diesem Hintergrund war dem Antrag der Antragstellerin zu entsprechen.



Dr. Christian Gloria

Vorsitzender des kirchlichen Arbeitsgerichtes

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss können der Kläger und die Beklagte Verfahrensbeschwerde einlegen.

Die Beschwerde muß

innerhalb einer Notfrist* von zwei Wochen

(* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.)

schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
Zwölfling 14
45127 Essen**

eingelegt werden.

Die Einlegung der Verfahrensbeschwerde innerhalb der Frist beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
c/o Deutsche Bischofskonferenz
Kaiserstraße 161
53113 Bonn**

genügt zur Wahrung der Frist.

Die Beschwerde kann auch durch Erklärung zu Protokoll der Geschäftsstelle eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung der Entscheidung, spätestens mit dem Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Beschwerdeschrift muß den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt werde.



Dr. Christian Gloria