

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster

Aktenzeichen: 34/10-KAG-MS

Urteil

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

der

[REDACTED]

- Klägerin -

vertreten durch: N. K.

vertreten durch: KAB

gegen

die

[REDACTED]

- Beklagte -

vertreten durch: D. G.

vertreten durch: RA

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, durch den Vorsitzenden H. sowie die besitzenden Richter A. und Dr. B. aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 2011

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Eine Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Das von der Klägerin eingeleitete Verfahren richtet sich auf Feststellung, dass die Beklagte gegen die Vorschriften der MAVO, hier gegen die Vorschrift der §§ 36 Abs. 1 Nr. 1 in Verb. mit § 33 MAVO verstoßen hat, da sie einen Bereitschaftsdienst für den ärztlichen Dienst in der Betriebsstätte [REDACTED] in [REDACTED] eingeführt hat, ohne zuvor deren Zustimmung eingeholt zu haben.

Die Beklagte betreibt in [REDACTED] ein Krankenhaus, die Klägerin ist die für diese Betriebsstätte gebildete Mitarbeitervertretung. Nachdem die Einrichtung zunächst aus dem Zusammenschluss eines katholischen und eines evangelischen Krankenhauses entstanden war, ist sie nach Ausscheiden des evangelischen Gesellschafters Teil des [REDACTED] in [REDACTED] geworden, welche die Gesellschaftsanteile der Beklagten hält.

Mit Datum vom 26. Mai 2010 erhielt die Klägerin in Form einer Email eine Aufstellung über die Arbeits- und Bereitschaftsdienstzeiten in der Betriebsstätte [REDACTED]. Die Beklagte bat in dieser Email um Zustimmung, da Arbeitszeiten möglichst ab dem 01.06.2010 probeweise für die Dauer von 3 Monaten umgesetzt werden sollten.

In der Sitzung der Mitarbeitervertretung vom 27.05.2010 fasste diese den Entschluss, dem Dienstgeber gegenüber einen Erörterungsbedarf anzuzeigen und teilte dies mit Schreiben vom 31.05.2010 mit. Am 23. Juli 2010 fand ein Erörterungsgespräch statt. Mit Datum vom 29. Juli 2010 teilte die Klägerin der Beklagte mit, dass sie den Änderungen der Dienstzeiten der Ärzteschaft auf Probe nicht zustimme.

Sie begründete das insbesondere damit, dass trotz Zustimmungsverweigerung durch die Mitarbeitervertretung vom 22. Juni 2010 die Dienstzeiten der Ärzte auf Probe bereits im Juni umgesetzt worden seien.

Mit Beschluss vom 10.08.2010 hat die Klägerin beschlossen, in dieser Sache das Kirchliche Arbeitsgericht anzurufen. Die Klageschrift mit Datum vom 23.08.2010 ist am 25.08.2010 beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Münster eingegangen.

Die Klägerin beantragt festzustellen, dass die Beklagte gegen die §§ 36 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 33 MAVO verstoßen hat.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie tritt dem klägerischen Vorbringen entgegen. Insbesondere führt sie aus, dass, nachdem in der Einigungsstelle der Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungen im nordrhein-westfälischen Anteil des Bistums Münster am 06.09.2010 ein Vergleich zwischen den Parteien geschlossen worden sei, ein Feststellungsinteresse nicht mehr gegeben sei.

Im übrigen weist die Beklagte darauf hin, dass nunmehr eine Einigung bestehe, welche den Zeitraum bis zum 30. Juni 2011 abdecke, da die Klägerin insoweit auch in diesem Vergleich der Verfahrensweise der Beklagten zugestimmt habe.

Im Übrigen handele die Klägerin treuwidrig, da ein Mitglied der Mitarbeitervertretung in der Sitzung vom 10.08.2010 bereits der Einführung der Dienstzeiten zugestimmt habe.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig. Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung, der -MAVO-Münster.

Die Klage ist jedoch abzuweisen, da zum einen das Kirchliche Arbeitsgericht wohl verspätet angerufen worden sein dürfte, zum anderen kein Feststellungsinteresse mehr besteht.

Bereits in den vor Inkrafttreten der KAGO durchgeführten Schlichtungsverfahren war eine Ausschlussfrist vorgesehen. Vgl. hier Spruch der Schlichtungsstelle München und Freising vom 21.07.1997-11 A, ZMV 1997,248; Schlichtungsstelle Aachen vom 09.11.1999-07/99-MAVO. Geht es um eine Zustimmungsersetzung, ist eine unverzügliche Antragsstellung geboten, sobald die Verhandlung zwischen MAV und Dienstgeber ergebnislos abgeschlossen ist und nachdem die MAV sich innerhalb der Frist des § 33 Abs. 3 Satz 3 MAVO ablehnend erklärt hat. Vgl. insoweit die Kommentierung zu den § 33, 35 im Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung MAVO von Bleistein/Thiel, 5. vollständig überarbeitete Auflage zu §§ 33, 35⁹⁵. Der Kommentator schlägt in dieser Kommentierung vor, in Analogie zu § 44 KAGO eine Frist von vier Wochen anzunehmen, in der die Mitarbeitervertretung nach Kenntniserlangung eines Verstoßes der Dienstgeberseite gegen die Vorschriften der MAVO das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen soll. Die Kommentierung geht davon aus, dass in allen Streitfällen die Antragsteller Fristen zur Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes zu wahren haben, um ihre Rechte nicht zu verwirken. Das Kirchliche Arbeitsgericht in Münster neigt dieser Auffassung, obwohl das teilweise spiegelbildlich gestaltete Verfahren nach dem staatlichen Betriebsverfassungsgesetz eine solche Frist nicht vorsieht, zu, um zum einen auf schnellstmöglichem Wege Rechtsklarheit, zum anderen aber auch die notwendige Rechtssicherheit zwischen den an dem Verfahren beteiligten Parteien zu schaffen, um aufgetretene das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle der jeweiligen Einrichtung und ihrer Mitarbeiter beeinträchtigende Divergenzen in der rechtlichen Einschätzung zu beseitigen.

Da die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung eine Ausschlussfrist nicht vorgesehen hat, neigt die die Kammer dem Vorschlag der Kommentierung hier in Analogie zu § 44 der KAGO eine Frist von vier Wochen gelten zu lassen.

Da die probeweise Einführung des Arbeits- und Bereitschaftsdienstes bereits um Juni 2010 vollzogen worden ist, wäre die am 25.08.2010 eingereichte Klage insoweit verspätet angebracht worden.

Die Klage hat aber unabhängig davon, ob eine Ausschlussfrist im obigen Sinne anzunehmen ist, auch im Ergebnis keinen Erfolg, da ein Feststellungsinteresse trotz Verstoßes des Dienstgebers gegen die Vorschrift des § 36 Abs. 1 (1) in Verbindung mit § 33 der MAVO daran, dass der

ärztliche Dienst in der Betriebsstätte Große Straße ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung probeweise eingeführt worden ist, weggefallen ist.

Die Klägerin hat am 06.09.2010 in dem Verfahren vor der Einigungsstelle für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungen im nordrhein-westfälischen Anteil des Bistums Münster in Punkt Nr. 5 und 6 des Vergleichs der probeweisen Verteilung des Bereitschaftsdienstes der Ärzte bis um 30.06.2011 zugestimmt. Ein bis dahin bestehendes Interesse der Klägerin an der Feststellung eines Verstoßes gegen die MAVO, da eine Zustimmung nicht eingeholt worden ist, ist dadurch weggefallen. Die Beklagte gibt dadurch zu erkennen, dass sie das sich aus der MAVO ergebende Zustimmungsrecht der Klägerin nicht ernsthaft bestreitet; es droht somit keine gegenwärtige Gefahr der Unsicherheit, da die Beklagte durch die vergleichsweise Regelung anerkannt hat, dass sie für ihr Vorgehen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf. Damit ist dem Anliegen der Mitarbeitervertretung in ausreichendem Maße Rechnung getragen worden, so dass es einer Feststellung im vorliegenden Verfahren nicht mehr bedarf.

Die Revision war nicht zuzulassen, da Gründe des § 47 Abs. 2a und b KAGO nicht vorliegen.

Die Parteien können die Nichtzulassung der Revision jedoch mit der Beschwerde anfechten. Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

H.

A.

Dr. B.

Nichtzulassungsbeschwerde

- (1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.
- (2) Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.
- (3) Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der 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.
- (4) Die Einlegung der Beschwerde hemmt die Rechtskraft des Urteils.
- (5) Über die Beschwerde entscheidet der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann. Der Beschluss soll kurz begründet werden; von einer Begründung kann abgesehen werden, wenn sie nicht geeignet ist, zur Klärung der Voraussetzungen beizutragen, unter denen eine Revision zugelassen ist. Mit der Ablehnung der Beschwerde durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird das Urteil rechtskräftig.