

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Verkündet laut Protokoll

am 24.04.2008

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 07/08 Tr

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. MAV
2. Bistum

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz

auf die mündliche Verhandlung vom 24.04.2008

durch den Richter R.

als Vorsitzenden

und die beisitzenden Richter K. und S.

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Auslagen der klagenden Mitarbeitervertretung einschließlich der wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom beklagten Bistum zu tragen.

Für die klagende Mitarbeitervertretung wird die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten um die von der klagenden Mitarbeitervertretung (MAV) beanspruchte Beteiligung bei der Erhöhung des Beschäftigungsumfanges der Mitarbeiterin M. unter dem Gesichtspunkt einer nach § 38 MAVO Trier zustimmungsbedürftigen Einstellung.

Die seit 2001 in Teilzeit beim Beklagten tätige Mitarbeiterin wurde gemäß Vertrag vom 04.01.2005 ab 01.12.2004 als Diplom-Heilpädagogin in der Stelle "Lebensberatung" in T. auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt und ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 50% der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten festgesetzt, d.h. auf 19,25 Wochenstunden. – Mit Vertrag vom 01.08.2005 wurde die Arbeitszeit der Frau M. für die Zeit vom 13.06.2005 befristet bis zum 30.11.2007 auf 32 Stunden festgelegt.

Mit Wirkung zum 01.12.2007 erfolgte eine Festsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 26,5 Stunden, was 63,83% eines Vollbeschäftigten entspricht. Hierüber informierte der Beklagte die Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 15.11.2007. Die Mitarbeitervertretung machte daraufhin geltend, die vorgesehene Erhöhung des Beschäftigungsumfanges von Frau M. stelle eine beteiligungspflichtige Maßnahme nach § 38 MAVO Trier dar und sie erwarte die Einleitung des Zustimmungsverfahrens. Dies lehnte der Beklagte ab, weil die Aufstockung des Beschäftigungsumfanges um 7,25 Wochenstunden nicht als beteiligungspflichtig zu sehen sei.

Daraufhin hat die MAV Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht erhoben.

Die MAV bringt insbesondere unter Berufung auf eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vor, durch die fragliche Erhöhung des Beschäftigungsumfanges der Frau M. werde das ihr nach § 38 MAVO zustehende Zustimmungsrecht verletzt. Durch diese Erhöhung werde eine nicht nur geringfügige Erweiterung der arbeitsvertraglich geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit bewirkt. Durch eine solche Erhöhung trete gegenüber der Ersteinstellung eine neue Auswahl-situation ein. Andere Teilzeitbeschäftigte, die bei der Ersteinstellung nicht konkur-

riert hätten, könnten nunmehr ihrerseits an einer entsprechenden Aufstockung ihrer Teilzeitbeschäftigung interessiert sein.

Die Klägerin beantragt

festzustellen, dass der Beklagte durch die Erhöhung des Beschäftigungsumfanges um 7,25 Stunden von 19,25 auf 26,5 Wochenstunden von Frau M., Dipl.-Heilpädagogin in der Lebensberatung T., ohne vorherige Beteiligung der Klägerin deren Zustimmungsrecht gemäß § 38 Abs. 1 MAVO (Bistum Trier) verletzt hat.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte trägt vor, in einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um 7,25 Stunden könne keine zustimmungspflichtige Einstellung liegen. Das Eintreten einer neuen Auswahl-situation sei mit Sicht auf die in der Mitarbeitervertretungsordnung festgelegten Zustimmungsverweigerungsgründe nicht erheblich.

Für das Vorbringen der Parteien im Übrigen und in den Einzelheiten wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze sowie die ihnen beigelegten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat keinen Erfolg und ist abzuweisen.

A. Die Klage ist vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht zulässig.

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gemäß § 2 Abs. 2 KAGO gegeben. Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Trier. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der MAV nach § 38 MAVO Trier. – Es liegt weder ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 40 MAVO Trier noch eine Individualstreitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vor.

- B. Auch das nach § 356 ZPO i. V. m. § 27 KAGO, § 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche Rechtsschutzinteresse ist für die erhobene Feststellungsklage anzuerkennen, auch wenn sich der Feststellungsantrag nach seinem Wortlaut auf einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Vorgang bezieht. Doch die mit dem Antrag angesprochene Streitfrage – Beteiligungsrecht der MAV unter dem Gesichtspunkt der Einstellung bei Erhöhung des Beschäftigungsumfanges eines Mitarbeiters – kann jederzeit wieder für die beteiligten Parteien praktische Relevanz haben. Der Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung erklärt, sie werde auch in Zukunft zum Mittel der Erhöhung des Beschäftigungsumfanges von Mitarbeitern greifen. Durch eine Sachentscheidung zu dem gestellten Feststellungsantrag kann deshalb eine Richtschnur für künftige gleich gelagerte Fälle geliefert werden und entfaltet insoweit Rechtswirkungen für die Zukunft. Dass Inhalt und Reichweite von Beteiligungsrechten, wenn diese, wie hier, zwischen den Beteiligten umstritten sind und es auch in Zukunft zu Streitigkeiten insoweit kommen kann, durch Feststellungsanträge zur Entscheidung gestellt und derart einer Klärung zugeführt werden können, ist allgemein anerkannt.
- C. In der Sache kann die Klage aber keinen Erfolg haben. Sie ist unbegründet.
1. Es bestehen schon erhebliche Bedenken, ob, wie das die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte inzwischen tut (BVerwG vom 23.03.1999, AP Nr. 73 zu § 75 BPersVG; BAG vom 25.01.2005, AP Nr. 114 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG vom 15.05.2007 – 1 ABR 32/06 –; Hess. LAG vom 13.12.2005 – 4 TaBV 120/05 –; LAG Schleswig-Holstein vom 18.07.2007 – 6 TaBV 31/06 –) – eine Erhöhung des Beschäftigungsumfanges eines Mitarbeiters (oder einer Mitarbeiterin; mit Mitarbeiter sind im Folgenden auch immer Mitarbeiterinnen gemeint) überhaupt als Einstellung gesehen werden kann. Mit dem Wortsinn des Begriffs "Einstellung" ist dies sicherlich nicht vereinbar (vgl. die kritischen Stimmen zur Rechtsprechung: Thüsing/Fuhlrott, Anmerkung zu EzA BetrVG 2002 § 99 Einstellung Nr. 3; Huhnold NZA 05, 910; Kort, Anmerkung zu BAG AP Nr. 114 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; Fitting/Engels/Schmitt u. a., BetrVG 23. Aufl., § 99 Rz 40; Richardi/Thüsing, BetrVG, 9. Aufl., § 99 Rz 47; Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6. Aufl., S. 537).

Für eine Subsumtion der Erhöhung des Beschäftigungsumfanges unter dem Begriff der beteiligungspflichtigen Einstellung sind jedoch Sinn und Zweck dieses Beteiligungsrechts zu berücksichtigen.

Zwar lässt sich hierfür insbesondere nicht darauf abheben, dass das Beteiligungsrecht bei der Einstellung insbesondere den Interessen der schon beschäftigten Mitarbeitern diene und die MAV in die Lage zu versetzen sei, deren Belange gegen die beabsichtigte Einstellung geltend zu machen (so insbesondere BAG vom 25.01.2005, a. a. O.; BVerwG a. a. O.). Diese Begründung ist auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG bzw. § 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG ausgerichtet, wonach ein Zustimmungsverweigerungsgrund gegeben ist, wenn andere, schon beschäftigte Arbeitnehmer durch eine Einstellung grundlos benachteiligt werden. – § 38 Abs. 2 MAVO Trier enthält aber einen derartigen Zustimmungsverweigerungsgrund nicht. – Eine Konkurrenzsituation oder eine neue Auswahl-situation im Verhältnis zu schon beschäftigten Mitarbeitern kann deshalb keine Rolle spielen.

Unabhängig hiervon ist nicht auszuschließen, dass gleichwohl die Erhöhung des Beschäftigungsumfanges auch im Bereich der nach § 38 Abs. 2 MAVO Trier gegebenen Zustimmungsverweigerungsgründe relevant sein kann. So kann ein Verstoß gegen ein normativ vorgegebenes Höchst-arbeitszeitvolumen durch Aufstockung des bisherigen Beschäftigungsumfanges eintreten. Selbst der Verweigerungsgrund nach § 38 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Trier (Störung des Arbeitsfriedens) kann sich in neuer Dringlichkeit und mit anderem Gewicht stellen (s. BAG vom 25.01.2005 a. a. O.).

Für ein Beteiligungsrecht spricht zudem, dass der Entscheidung der MAV über eine Zustimmung zu einer beabsichtigten Einstellung stets der aktuell vorgesehene Arbeitsumfang zugrunde liegt (BAG a. a. O.). Mit der Erhöhung des Beschäftigungsumfanges wird eine andere, neue Entscheidungssituation geschaffen. Erfolgt anstelle einer Neueinstellung die Arbeitszeitverlängerung eines schon (meist in Teilzeit) beschäftigten Mitarbeiters, so können sich aus Letzterem Zustimmungsverweigerungsgründe wie bei einer Neueinstellung ergeben oder Zustimmungsverweigerungsgründe, die bei Ersteinstellung des schon beschäftigten Mitarbeiters nicht voraussehbar waren.

2. Dürfte nach alledem auch im Regelungsbereich des § 38 MAVO Trier das Beteiligungsrecht bei Erhöhung des Beschäftigungsumfanges unter dem Gesichtspunkt der Einstellung zu befürworten sein, so setzt das doch voraus, dass die Erhöhung nicht lediglich geringfügig ist, sondern eine von ihrem Umfang her gewisse Erheblichkeit hat (BVerwG a. a. O.; BAG a. a.O.; BAG vom 15.05.2007; s. auch LAG Schleswig-Holstein und Hess. LAG).

Eine derartige Erheblichkeit ist vorliegend, bei einer Erhöhung um 7,25 Wochenstunden, nicht gegeben, weshalb jedenfalls hieran der Erfolg der Klage scheitert.

- a. Die Erhöhung muss einen Umfang haben, dass das die Erhöhung ausmachende Stundenvolumen auch Gegenstand der Vergabe an einen neu eingestellten Mitarbeiter sein könnte. Das Stundenvolumen der Beschäftigung muss mithin den zeitlichen Anforderungen an einen "Arbeitsplatz", der neu besetzt werden müsste, genügen. Dann kann auch angenommen werden, die Erhöhung des Beschäftigungsumfanges eines schon beschäftigten Mitarbeiters sei an die Stelle einer ansonsten ohne Weiteres beteiligungspflichtigen (Neu-)Einstellung getreten (vgl. auch BVerwG a. a. O.; BAG a. a. O.; BAG vom 15.05.2007).
- b. Das schließt zunächst aus, auf den (relativen) Umfang der Erhöhung des Beschäftigungsumfanges im Verhältnis zum bisherigen Beschäftigungsumfang abzustellen (s. dazu Hess. LAG).
- c. Für die Bestimmung des relevanten Ausmaßes der (absoluten) Erhöhung des Beschäftigungsumfanges bietet sich ein Rückgriff auf die Vorschrift des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG an. Mit dieser Vorschrift gibt der Gesetzgeber zu erkennen, dass er eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden typischerweise als zeitliches Minimum für eine Beschäftigung auf einem eigenen Arbeitsplatz ansieht (s. BAG vom 15.05.2007; LAG Schleswig-Holstein).

Dieser Ansatz bedarf jedoch einer Anpassung an die jeweils obwaltenden Verhältnisse. Das in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG angelegte Maß von 10 Stunden dürfte auf die 40-Stunden-Woche (bei Vollzeitbeschäftigung) abgestellt sein und damit auf 25% dieser wöchentlichen Arbeitszeit. Ist jedoch die wöchentliche Arbeitszeit beim Arbeit- oder Dienstgeber, im Betrieb

oder in der Einrichtung geringer oder höher, so erscheint es angemessen, auf diese Wochenarbeitszeit abzuheben und von dieser 25% als Maß für die relevante Erhöhung des Beschäftigungsumfanges zugrunde zu legen.

Ebenso erscheint durchaus vertretbar, den Mindestumfang der Beschäftigung auf einem eigenen Arbeitsplatz auf die Beschäftigung an einem Tag in der Woche, d. h. (bei gleichmäßiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Woche) auf 20% der jeweiligen Wochenarbeitszeit abzustellen.

- d. Vorliegend beträgt die Erhöhung des wöchentlichen Beschäftigungsumfanges 7,25 Stunden. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten von 39,5 Stunden, wie sie für den hier betroffenen Arbeitsplatz besteht, erreichen die 7,25 Stunden weder 25% noch 20% der wöchentlichen Arbeitszeit, nämlich 9,6 Stunden oder 7,9 Stunden.
- D. Die Entscheidung über Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i.V.m. § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAVO vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erscheint notwendig, um die Rechte der MAV zu wahren. Zu Begründung wird auf den den beteiligten Parteien bekannten Beschluss des Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichtes vom 18.04.2008 verwiesen.
1. Die Zulassung der Revision für die Klage der MAV zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (§ 47 Abs. 2 c KAGO). – Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die unterlegene Partei – hier: die klagende Mitarbeitervertretung – mit der Revision anfechten.

Die Revision ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2
55116 Mainz
Telefax: 06131 – 253936**

oder auch beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstr. 161
53113 Bonn**

innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez. R.

gez. K.

gez. S.