

Geschäfts-Nr.: AS 04/10

Verkündet am 23.04.2010

Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeitervertretung

Klägerin

Prozessbevollmächtigter:

gegen

Beklagte

wegen: § 26 MAVO¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Greschner und Maier am 23. April 2010

für Recht erkannt:

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

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden zur Wahrung der Rechte der Klägerin für notwendig erklärt.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Im vorliegenden Rechtsstreit geht es um die Frage, ob die Mitarbeitervertretung Anspruch auf Vorlage der Arbeitszeitznachweise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und der Ist-Dienstpläne der Einrichtung hat.

Die Klägerin bringt vor, sie benötige zur Überprüfung der Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes die Arbeitszeitznachweise nach § 16 Abs. 2 ArbZG. Durch den Abgleich der Soll- und Ist-Dienstpläne soll die Einhaltung der bestehenden Dienstvereinbarung überprüft werden. Die Klägerin ist der Auffassung, dass sie Anspruch auf Einsicht in die Unterlagen habe, da sie diese für die ordnungsgemäße Erledigung ihrer Aufgaben benötige. Sie habe darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit (§ 26 Abs. 1 S. 2 MAVO) behandelt werden.

Die Klägerin beantragt: Die Beklagte zu verpflichten, die Arbeitszeitznachweise gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG für das Jahr 2009 sowie die Ist-Dienstpläne einschließlich des Standes der Arbeitszeitkonten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Zeitraum vom 14.12.2009 bis 10.01.2010 unverzüglich der Klägerin zur Einsicht vorzulegen.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, sie habe der Klägerin die Unterlagen vorgelegt, die für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nach § 26 MAVO erforderlich und notwendig seien.

Die Beklagte habe im Jahr 2009 und im Zeitraum vom 10.12.2009 bis 10.01.2010 der Klägerin sämtliche Soll-Dienstpläne der Einrichtung zur Genehmigung vorgelegt. Danach seien diese Dienstpläne ausgehängt worden, so dass die Klägerin auch weiterhin davon hätte Kenntnis nehmen können. Darüber hinaus habe jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der Einrichtung eine Einzelabrechnung hinsichtlich der im abgelaufenen Dienstplan geleisteten Stunden erhalten.

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

Entscheidungsgründe:

1.

Nachdem die Klägerin den zunächst noch geltend gemachten Feststellungsantrag neben dem Leistungsantrag nicht mehr weiterverfolgt, bestehen gegen die Zulässigkeit der Klage keine Bedenken.

2.

Die Klage ist aber nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitrachweise und die Ist-Dienstpläne.

Der Mitarbeitervertretung sind auf ihr Verlangen die Unterlagen vorzulegen, die sie benötigt, um ihren Pflichten nachkommen und die ihr zugewiesenen Aufgaben nach der MAVO erfüllen zu können (§ 26 Abs. 2 S. 1 MAVO).

Hierunter fallen nicht nur die im Zusammenhang mit den allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung nach § 26 Abs. 3 MAVO anfallenden Tätigkeiten, sondern auch deren Aufgaben und Befugnisse im Zusammenhang mit deren Beteiligungsrecht. Dieser Informationsanspruch ist aber immer davon abhängig, dass die Mitarbeitervertretung die Vorlage der Unterlagen benötigt, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können.

a. Entgegen der Auffassung der Klägerin ergibt sich aus der Bestimmung in § 26 Abs. 1 S. 2 MAVO, wonach der Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung darauf zu achten haben, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden, kein Anspruch auf Einsicht in die geforderten Unterlagen.

aa. Diese Vorschrift (gleichlautende Bestimmungen enthalten § 75 Abs. 1 BetrVG und § 67 Abs. 1 BPersVG) macht dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung Vorgaben für die Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Überwachungspflicht gebietet der Mitarbeitervertretung die Einhaltung der Grundsätze bei sich selbst, aber auch beim Dienstgeber zu kontrollieren und sich gegenseitig auf mögliche Verstöße hinzuweisen (Thüsing in Freiburger Kommentar MAVO, § 26, Rn. 16). Aus dieser Pflicht ergibt sich auch das Recht, vom Einrichtungspartner bei einem Verstoß verlangen zu können, dass dieser abgestellt wird.

bb. Aus der Pflicht allein kann keine allgemeine Kontrollpflicht und kein allgemeines Kontrollrecht abgeleitet werden. Es ist zu beachten, dass die Mitarbeitervertretung kein mit allgemeinen Befugnissen ausgestattetes Kontrollorgan ist, zumal ihr nach der gesetzlichen Regelung, anders als im staatlichen Bereich dem Personal- oder Betriebsrat, eine Überwachungsaufgabe nicht eingeräumt worden ist (Näheres unten cc.). Etwas anderes gilt in einem solchen Fall nur dann, wenn aufgrund eines konkreten Anlasses, wie z. B. einer Beschwerde einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, Anlass zur Überprüfung besteht. (BVerwG, ZBR 1985, 173).

Die Klägerin hat nicht vorgetragen oder auch nur andeutungsweise behauptet, dass sie konkrete Anhaltspunkte für Verstöße der Beklagten gegen das Arbeitszeitgesetz oder eine Betriebsvereinbarung habe, die es abzustellen gelte oder denen nachgegangen werden müsse. Sie begehrt die Einsichtnahme zur Kontrolle.

cc. Aus dieser Regelung ergibt sich auch nicht die Aufgabe der Mitarbeitervertretung, darüber zu wachen, dass alle Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen, durchgeführt werden. Eine solche Überwachungsaufgabe, die in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dem Betriebsrat und in § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG dem Personalrat eingeräumt wird, wird in der MAVO der Mitarbeitervertretung gerade nicht zugewiesen. Diese Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz bzw. dem Bundespersonalvertretungsgesetz (ähnliche Regelungen enthalten auch die entsprechenden Ländergesetze) machen darüber hinaus deutlich, dass die allgemeine Kontrollpflicht noch nicht die Verpflichtung umfasst, darüber zu wachen, dass alle Vorschriften zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehalten werden. Andernfalls hätte es der weitergehenden Regelungen im BetrVG und BPersVG nicht bedurft.

b. Zu den allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung nach § 26 Abs. 3 MAVO zählt die Überprüfung der Arbeitszeitznachweise und der Ist-Dienstpläne nicht. Für keine der dort aufgezählten Aufgaben sind die streitigen Unterlagen von Bedeutung.

c. Entsprechendes gilt für die Aufgaben, die der Mitarbeitervertretung im Zusammenhang mit der Festlegung der Arbeitszeit nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zugewiesen sind. Gegenstand dieser Regelung ist die generelle kollektive Festlegung der Arbeitszeit. Der Klägerin geht es im vorliegenden Verfahren um die Feststellung der tatsächlichen Arbeitszeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

3.

Die Kosten für die Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind zur Wahrung der Rechte der Klägerin für notwendig zu erklären, da anspruchsvolle Rechtsfragen zu entscheiden waren.

4. 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 103-371 - 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

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Greschner

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Maier

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht