

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

AKTENZEICHEN: M 5/08

URTEIL

In dem Verfahren

der MAV des H. z. H. G. Stiftung des privaten Rechts,

- Klägerin -

Verfahrensbevollmächtigter Rechtsanwalt Dr. M.-G.

g e g e n

das H. z. H. G. Stiftung des privaten Rechts,

- Beklagte -

Verfahrensbevollmächtigte Rechtsanwältin K.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28.10.2009 durch den Vorsitzenden, Herrn H.-K. Sch., sowie durch die Herren Sch. und Sch. als beisitzende Richter

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen. Die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden aus den Gründen des heute verkündeten Urteils abgewiesen.

Das Verfahren ist gebührenfrei.

Die notwendigen Auslagen der Verfahrensbeteiligten trägt die Beklagte.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Beteiligungsrechte im Zusammenhang mit der Umstellung der bisherigen vier-Wochendienstpläne auf Monatsdienstpläne in verschiedenen Abteilungen des Krankenhauses sowie über Änderungen der Arbeitszeit in der Röntgenabteilung.

Beide Parteien gehen davon aus, dass das angerufene Gericht sachlich zuständig ist, da es sich bei der Beklagten um eine „kirchliche Einrichtung“ handele.

Die Beklagte ist Trägerin des Krankenhauses „H. z. H. G.“ in F. Sie hat die Rechtsform einer Stiftung privaten Rechts und ist korporiertes Mitglied des Caritasverbandes der Diözese Fulda. Zweck der Stiftung ist gemäß dem christlichen Menschenbild die Kranken- und Altenpflege sowie die Unterstützung hilfsbedürftiger Menschen. Die Stiftung wird durch das Kuratorium geleitet und verwaltet; Vorsitzender des Kuratoriums ist der jeweilige Stadtpfarrer der katholischen Kirchengemeinde St. P. in F. Die Krankenpflege und die seelsorgerische Betreuung der Patienten im Haus der Beklagten erfolgt durch Ordensschwestern.

Die Beklagte hat bisher die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vom 22.09.1993, die am 01.01.1995 für das Bistum Fulda in Kraft trat, nicht übernommen.

In der Sache selbst macht die Klägerin Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung von Dienstplänen geltend. Sie beruft sich dabei auf § 36 Abs. 1 Nr. 1 der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Fulda (Bistums-MAVO). Danach ist bei Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage die Zustimmung der Mitarbeitervertretung erforderlich (§ 33 Abs. 1 MAVO). Diese Zustimmung der Klägerin liege nicht vor. Dabei geht es um die Umstellung von vier-Wochendienstplänen auf Monatsdienstpläne für die meisten Abteilungen des Krankenhauses sowie um Änderungen im Bereich der Röntgenabteilung, insbesondere bei Zeiten des Bereitschaftsdienstes für Samstag und Sonntag sowie von Dienstbeginn und Dienstende bei bestimmten Schichten.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Verfügung verpflichtet, bei Meidung eines Ordnungsgeldes für den Vorsitzenden des Kuratoriums der

Antragsgegnerin, die von ihr aufgestellten und durch Aushang bekannt gemachten Dienstpläne auf den Stationen B1, B2, B2a, B1a, B3, C2, Intensivstation, Anästhesie, Linksherzkatheter, OP, sowie die Abteilung Hauswirtschaft und Zentralaufnahme für die Mitarbeiter im AVR-Bereich nur bei ausdrücklicher Zustimmung der Antragstellerin anzuwenden, und zwar bis zum Erlass einer Entscheidung in der Hauptsache;

hilfsweise:

wird die Antragsgegnerin verpflichtet: die seit Januar 2009 aufgestellten Monatsdienstpläne für die genannten Mitarbeiter bis zum Erlass einer Entscheidung in der Hauptsache nicht anzuwenden, außer unter den im Hauptantrag genannten Voraussetzungen.

2. Die Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Verfügung verpflichtet, den Dienstplan in der Röntgenabteilung ab 01.07.2009 nur mit Zustimmung der Antragstellerin anzuwenden.

Im Hauptsacheverfahren beantragt die Klägerin,

die beklagte Dienstgeberin wird verurteilt, die Dienstpläne in den genannten Stationen und Krankenhausbereichen inklusive der Röntgenabteilung für die „AVR“-Mitarbeiter nur mit Zustimmung der Klägerin anzuwenden, und diese ohne Zustimmung der Klägerin weder anzuwenden noch auch nur auszuhängen;

hilfsweise:

die Dienstpläne im eben genannten Bereich nicht auszuhängen oder anzuwenden, bis die Klägerin dem jeweiligen Dienstplan zugestimmt hat, oder aber eine Einigung nach Anrufung der Einigungsstelle durch deren Spruch ersetzt ist.

Die Beklagte beantragt,

Die Klage und die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass keine Verletzung der Mitbestimmungsrechte der Klägerin gegeben sei.

Die Umstellung der bisherigen vier-Wochendienstpläne auf Monatsdienstpläne unterliege ausschließlich dem Direktionsrecht der Beklagten, da es sich lediglich um eine formelle und keine sachlich relevante Änderung handele. Die Umstellung auf den Monatsdienstplan

ändere weder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit noch die Verteilung der Arbeitszeiten auf die einzelnen Wochentage. Ein Zustimmungserfordernis der Mitarbeitervertretung sei daher nicht gegeben.

Bezüglich der Arbeitszeitänderungen in der Röntgenabteilung habe die Klägerin den Änderungen zunächst zugestimmt, indem sie auf dem entsprechenden Vordruck am 30.09.2008 mitgeteilt habe, dass sie keine Stellungnahme abgeben werden. In späteren Erklärungen habe sich die Klägerin widersprüchlich verhalten und ihre formale Zustimmung an Bedingungen geknüpft. Die Beklagte gehe jedenfalls davon aus, dass die Klägerin wirksam zugestimmt habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze sowie auf das Protokoll vom 28.10.2009 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage und die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung waren abzuweisen, da das Kirchliche Arbeitsgericht sachlich nicht zuständig ist.

Voraussetzung für einen wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz des Kirchlichen Arbeitsgerichts im Mitarbeitervertretungsrecht ist die Geltung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Nach Art. 2 Abs. 2 der Grundordnung ist sie „auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen“. Die Grundordnung muss von dem jeweiligen Rechtsträger rechtsverbindlich übernommen werden.

Die Beklagte hat die Grundordnung nicht übernommen, sodass es an der „Kirchlichkeit“ ihrer Einrichtung fehlt. Diese Feststellungen waren von dem Kirchlichen Arbeitsgericht von Amts wegen zu treffen; es konnte daher nicht darauf ankommen, dass beide Parteien von der Kirchlichkeit der Beklagten ausgehen.

Auch die Erklärung des Vertreters der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vom 28.10.2009, die Grundordnung werde in der Praxis der Beklagten „gelebt“, reicht für die Feststellung der Kirchlichkeit im Sinne der Grundordnung nicht aus. Gleiches gilt für die Hinweise der Beklagten auf die bereits im Mittelalter erfolgte Gründung der Beklagten als kirchliche Stiftung, auf die Verwaltung durch das Kuratorium mit dem jeweiligen Stadtpfarrer an der Spitze sowie auf weitere „kirchliche Einflüsse“ und institutionelle Verbindungen zwischen der Kirche und der Einrichtung.

Entscheidend ist die fehlende förmliche Übernahme der Grundordnung durch die Beklagte, sodass schon aus diesem Grund die Klage und die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung abzuweisen waren. Bei dieser Rechtslage war für die von den Parteien angestrebten Sachentscheidungen bezüglich der Dienstpläne kein Raum mehr.

Die Entscheidung über die Zulassung der Revision beruht auf § 47 Abs. 2a KAGO, weil die Rechtssache im Hinblick auf die Frage der Kirchlichkeit einer Einrichtung grundsätzliche Bedeutung hat.