

<b>Kirchengericht:</b>	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
<b>Entscheidungsform:</b>	Beschluss (rechtskräftig)
<b>Datum:</b>	06.01.2020
<b>Aktenzeichen:</b>	NK-MG 5 12/2019 DWHH
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	§ 40 Buchstabe d MVG-EKD
<b>Vorinstanzen:</b>	nachfolgend: Kirchengerichtshof der EKD: II-0124/13-2020

#### **Leitsatz:**

Feststellungsfähig sind subjektive Rechte aller Art, auch betriebsverfassungsrechtliche und kirchenrechtliche Rechtsverhältnisse.

#### **Tenor:**

1. Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin nicht berechtigt ist, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen der pädagogischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den B-Schulen A, H, G, O und L durch Dienst- oder Stundenpläne ohne vorherige Zustimmung der Antragstellerin festzulegen, sofern diese Festlegung nicht aufgrund von Grundsätzen der Dienstplanung erfolgt, die mit der Antragstellerin aufgestellt wurden oder kein Fall des § 38 Abs. 5 MVG-EKD vorliegt oder die Zustimmung nicht durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist.
2. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, es zu unterlassen, Arbeitszeiten von pädagogischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den B-Schulen A, H, G, O und L anzuordnen oder innerhalb dieser Zeiten deren Arbeitsleistung entgegenzunehmen, solange die Zustimmung der Antragstellerin nicht vorliegt oder aber kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder kein Fall des § 38 Abs. 5 MVG-EKD vorliegt oder die Zustimmung nicht durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist.

#### **Gründe:**

##### **I.**

Die Beteiligten streiten darum, ob die zu 2. beteiligte Dienststelle das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung in Hinblick auf die Erstellung von Dienst- und Stundenplänen ausreichend beachtet hat.

Die Antragsgegnerin betreibt in ihrem Bereich Bildung diverse Schulen, unter anderem die sog. B-Schulen. Auf die bei der Antragsgegnerin bestehenden Arbeitsverhältnisse findet der KTD Anwendung. Die Antragstellerin ist die bei der Beteiligten zu 2) gebildete Mitarbeitervertretung.

In den jeweiligen B-Schulen wurden in der Vergangenheit die Unterrichtszeiten der pädagogischen Mitarbeiter über Stundenpläne geregelt.

Die Beteiligten hatten zur Regelung der Rahmenbedingungen für die Umsetzung der tarifvertraglichen Jahresarbeitszeit und des Arbeitszeitkontos in den Schulen des Bereichs „Bildung“ (B-Schulen) und der Fachschule H, jetzt Fachschule A, im Jahr 2017 die Dienstvereinbarung DV3 geschlossen.

In Änderung und Ergänzung der DV3 schlossen die Beteiligten am 27.04./17.05.2017 die Dienstvereinbarung DV3a. Diese endete zum 31.07.2019.

Mit Schreiben vom 29.05.2019 erklärte die Antragstellerin gegenüber der Beteiligten zu 2) u. a.:

„Nach erneuter Ablehnung ihrerseits, die Verhandlungen fortzuführen, sehen wir uns daher leider gezwungen, hiermit zum 31.07.2019 eine Teilkündigung der DV3 auszusprechen. Die Kündigung gilt für die DV3 mit Ausnahme der Regelungen, die für die Lehrkräfte an der Fachschule A (zuvor Fachschule H) gelten, da dieser Bereich von der Strategie 2020 nicht betroffen ist. [...] Lediglich hilfsweise für den Fall, dass diese Teilkündigung nicht wirksam sein sollte, erklären wir hiermit auch die Kündigung der DV3 insgesamt zum 31.07.2019.“

Das Schuljahr an den Schulen der Antragstellerin beginnt jeweils am 1. August. Mit E-Mail vom 05.08.2019 schrieb der Vorsitzende der MAV

„es wurde den Kolleginnen und Kollegen der angefügte Zeitplan zugeschickt. Wir möchten darauf hinweisen, dass dieser Dienstplan der MAV nicht gem. § 40 d) MVG-EKD zur Mitbestimmung vorgelegt wurde und fordern dich auf, dies für sämtliche Standorte umgehend nachzuholen. Gleichzeitig möchten wir gem. § 40 d) MVG-EKD um Vorlage der aktuellen Dienstpläne für August bitten.“

Mit E-Mail vom 08.08.2019 antwortete die Dienststelle

„mit unserem Antrag vom 18.06.2019 beabsichtigen wir die Arbeitszeiten und Dienstplanung an den allgemeinbildenden Schulen zu regeln. Da ihr den Antrag abgelehnt habt, teilten wir Euch aufgrund des anstehenden Schulbeginns und der damit einhergehenden Eilbedürftigkeit am 15.07.2019 mit, dass wir die in unserem Antrag enthaltenen Maßnahmen im Wege einer vorläufigen Regelung gem. § 38 Abs. 5 MVG-EKD bis zu einer kirchengerichtlichen Klärung umsetzen müssen. Aus unserer Sicht ergibt sich daher keine Abweichung zu dem in unserem Antrag beschriebenen Prozedere. Wir legen Euch die Stunden- und Dienstpläne vor, sobald sie festgeschrieben werden können, spätestens jedoch vier Wochen nach Schulbeginn.“

Eine ablösende Dienstvereinbarung ist zwischen den Beteiligten nicht vereinbart worden. In dem Verfahren NK-MG 5 11/2019 DWHH (einstweilig) zu diesem Verfahren einigten sich die Beteiligten am 29.08.2019 dahin, dass bis zum 30.11.2019 an den B-Schulen die

Regelungen der DV3 und DV3a Anwendung finden sollen, mit dem Unterschied, dass von 37 Unterrichtswochen ausgegangen werden soll.

Nach Auffassung der Mitarbeitervertretung seien dieser bis zum Tag der Antragseinreichung keine Stundenpläne zur Mitbestimmung vorgelegt worden. Auch zum Zeitpunkt der Entscheidung seien ihr noch keine Stundenpläne vorgelegt worden. Die seitens der Dienststelle beantragten Regelungen in den Verfahren NK-MG 5 8/2019 DWHH und NK-MG 5 7/2019 DWHH (einstweilig) stellten umfangreiche Regelungen zu Arbeitszeiten sowie deren vorläufige Duldung durch die Mitarbeitervertretung dar. Diese beantragten Regelungen enthielten jedoch keine Grundsätze zur Stundenplangestaltung, sodass die Mitbestimmung zu den konkreten Stundenplänen keinesfalls durch die beim Kirchengericht anhängigen Verfahren obsolet geworden wären.

Die Stundenpläne würden regelhaft für ein Halbjahr erstellt, so dass ein Feststellungsinteresse noch bestehe. Die Stundenpläne seien ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung ausgehängt worden und die Beschäftigten angewiesen, nach denselben ihre Tätigkeiten auszuüben. Aus den regelmäßigen Bedarfen nach deren Erstellung von Stunden- und Dienstplänen und deren Veränderung folgte die für den Antrag zu 2) erforderliche Wiederholungsgefahr.

Mit Beschluss vom 06.01.2020 hat das Kirchengericht in dem Verfahren NK-MG 5 8/2019 DWHH den Antrag der Dienststelle zurückgewiesen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin nicht berechtigt ist, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen der pädagogischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den B-Schulen A, H, G, O und L durch Dienst- oder Stundenpläne ohne vorherige Zustimmung der Antragstellerin festzulegen, sofern diese Festlegung nicht aufgrund von Grundsätzen der Dienstplanung erfolgt, die mit der Antragstellerin aufgestellt wurden oder kein Fall des § 38 Abs. 5 MVG-EKD vorliegt oder die Zustimmung nicht durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist.
2. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, es zu unterlassen, Arbeitszeiten von pädagogischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den B-Schulen A, H, G, O und L anzuordnen oder innerhalb dieser Zeiten deren Arbeitsleistung entgegenzunehmen, solange die Zustimmung der Antragstellerin nicht vorliegt oder aber kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder kein Fall des § 38 Abs. 5 MVG-EKD vorliegt oder die Zustimmung nicht durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist.

Die Dienststelle beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, der Antrag zu 1) sei bereits unzulässig, da sich für die Mitarbeitervertretung hinsichtlich der Festlegung von Arbeitszeiten ein Mitbestimmungsrecht nach

§ 40 d) MVG-EKD ergebe. Ein Rechtsschutzbedürfnis hinsichtlich der Feststellung bedürfe es nicht.

Der Unterlassungsantrag zu 2) sei ebenfalls unbegründet, da die Dienststelle eine Regelung der Arbeitszeiten an den B-Schulen getroffen und dies zur Mitbestimmung gestellt habe. Diese Regelungen seien dann vorläufig nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD durchgeführt worden. Das Zustimmungsersetzungsverfahren ist zum Kirchengericht eingeleitet worden. Die Dienststelle werde der Mitarbeitervertretung darüber hinaus die Jahresplanung für das Schuljahr 2019/2020 kurzfristig vorlegen.

Wegen der Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen und verwiesen.

## II.

Der Antrag zu 1) der Mitarbeitervertretung ist zulässig und zudem begründet.

1. Der Antrag ist zulässig. Der Antrag ist hinreichend bestimmt und lässt im Rahmen des Globalantrages erkennen, für welche Ausnahmesituationen der Antrag nicht gestellt ist.

Der Mitarbeitervertretung steht auch das Feststellungsinteresse zur Seite. Feststellungsfähig sind grds. subjektive Rechte aller Art (MüKoZPO/Becker-Eberhard, 5. Aufl. 2016, ZPO § 256 Rn. 11). Feststellungsfähig sind auch betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnisse (MüKoZPO/Becker-Eberhard, 5. Aufl. 2016, ZPO § 256 Rn. 16); und nach Auffassung der Kammer auch kirchenrechtliche Rechtsverhältnisse.

Die Dienststelle behauptet, dass ein Mitbestimmungsrecht nach § 40 d) MVG-EKD nicht verletzt sei, da es eine entsprechende grundlegende Regelung gebe (Verfahren NK-MG 5 8/2019 DWHH), auf deren Grundlage die Dienst- und Stundenpläne für das 1. Halbjahr erstellt worden seien. Zwar hat die Dienststelle eine entsprechende Regelung aufgestellt, diese zur Mitbestimmung gegeben und dann nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD durchgeführt und ein entsprechendes kirchengerichtliches Verfahren eingeleitet. Dieses Verfahren ist jedoch durch Antragsabweisung zu Lasten der Dienststelle entschieden worden, so dass die zu Grunde liegenden Regelungen nicht umgesetzt werden können.

Im Übrigen bleibt festzuhalten, dass die Dienststelle nach Kündigung der DV3 und DV3a gehalten war, die Mitarbeitervertretung rechtzeitig zu beteiligen. Dies ist offensichtlich nicht der Fall gewesen, da das Schuljahr 2019/2020 begonnen hatte, ohne dass die Mitarbeitervertretung bereits hinsichtlich der Arbeitszeiten mitbestimmungsrechtlich beteiligt worden wäre. Dass es auf Grund der vormaligen DV3 und DV3a eine abweichende Regelung hinsichtlich des Beteiligungszeitpunktes gegeben hat, rechtfertigt eine Beteiligung im laufenden Schuljahr nicht, da die Dienststelle nicht einseitig das Mitbestimmungssystem zu ihren Gunsten abändern kann. Die DV3 und DV3a stellten wegen der Kündigung der Dienststelle keine Grundlage mehr dar.

2. Der Antrag ist ohne weiteres auch begründet, da das entsprechende Recht nach § 40 d) MVG-EKD besteht. Dies ist zwischen den Parteien auch gerade nicht streitig.

**III.**

Der Antrag zu 2) ist zulässig und begründet, denn die Dienststelle hat das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 40 d) MVG-EKD zum Zeitpunkt der Antragstellung und Entscheidungsfindung verletzt.

**IV.**

Entscheidungen des Kirchengerichtes sind gerichtskostenfrei.

Tiemens (Vorsitzender Richter)

Kruse (Richterin)

Mahnke (Richter)

