

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Aktenzeichen: 1/16-KAG-MS

U r t e i l

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

| | |
|------------------|--------------------|
| Kläger: | Caritasverband XXX |
| vertreten durch: | XXX Vorstand |
| vertreten durch: | XXX |

gegen

| | |
|------------------|------------------------------|
| Beklagte: | MAV des Caritasverbandes XXX |
| vertreten durch: | Vors. XXX |
| vertreten durch: | KAB-Rechtssekretäre XXX |

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, durch den

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| Vorsitzenden Richter | Christian Haase |
| sowie den beisitzenden Richter | Thomas Kahlert, Dienstnehmerseite |
| und den beisitzenden Richter | Bernhard Brüggling, Dienstgeberseite |

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31.03.2016 entschieden:

Die fehlende Zustimmung der Beklagten zur Einstellung des Diplom-Sozialpädagogen XXX, geb. am XXX, in die Abteilung XXX zum 01.01.2016 wird ersetzt.

Die außergerichtlichen Kosten der Beklagten trägt der Kläger.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Zum 1. Januar 2016 ist der Diplom-Pädagoge XXX in den Dienst der Klägerin, hier in die Abteilung Jugend- und Familienhilfe getreten. 50 % seiner wöchentlichen Arbeitszeit (19,5 Stunden) soll Herr XXX in der Erziehungsberatungsstelle, 50 % in den Caritas-Familienhilfen mit Schwerpunkt Erziehungsbeistandschaft leisten.

Mit Datum vom 14. Oktober 2015 leitete der Kläger das Mitbestimmungsverfahren bezüglich der Einstellung des Mitarbeiters XXX gemäß § 34 Abs. 1 MAVO Münster ein, indem die Zustimmung der Beklagten Mitarbeitervertretung schriftlich beantragt wurde. Zuvor waren der Beklagten die Bewerbungsunterlagen zugeleitet worden. Nach Fristverlängerung erklärte die Beklagte vorab in elektronischer Form mit Datum vom 28. Oktober 2015 die Zustimmungsverweigerung. Das Schreiben ging dem Vorstand des Klägers im Original am 1. November 2015 zu. Die Einigungsverhandlung fand am 25. November 2015 statt. Laut Protokoll erklärte sich der Vorstand des Klägers bereit, Herrn XXX in die Entgeltgruppe S 12 einzugruppieren. Insoweit sei das Zustimmungsverfahren beendet. Zwischen Vorstand und MAV bestand Einigkeit, dass sich die Zustimmungsverweigerung der MAV nur auf die Einstellung von Herrn XXX hinsichtlich der Tätigkeit als Diplom-Sozialpädagoge in der sozialpädagogischen Familienhilfe erstrecke. Im übrigen gelte sie als erteilt, nämlich für die Tätigkeit in der Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche. Die Parteien erklärten insoweit das Zustimmungsverfahren für beendet. Hinsichtlich der Tätigkeit in der sozialpädagogischen Familienhilfe verwies die MAV ausweislich des Protokolls auf ihre Rechtsauffassung, dass ein Verstoß gegen § 9 TzBfG vorliege. Die Mitarbeiterinnen aus dem Fachbereich Familienhilfen hätten ihre Aufstockung der Arbeitszeit schriftlich angezeigt und seien bevorzugt zu berücksichtigen. Unter dem Datum vom 16.04.2015 hatte Frau XXX einen Antrag auf Mehrarbeit von 5 Stunden wöchentlich gestellt. Unter dem Datum vom 24.04.2015 hatte Frau XXX in der sozialpädagogischen Familienhilfe eine Erhöhung auf 30 Stunden pro Woche angezeigt, mit Datum vom 21.04.2015 hatte Frau XXX aufgrund der von ihr geleisteten Mehrarbeit der letzten Jahre eine erneute Erhöhung der Stundenzahl auf 28 Stunden im Monat beantragt.

Am 27. April 2015 wurde erstmals in Erwägung gezogen, eine Stelle im Fachbereich Familienhilfen mit Schwerpunkt Erziehungsbeistandschaft mit 19,5 Wochenstunden zu schaffen. Dies wurde in einer gemeinsamen Sitzung am 27.4.2015 mit dem zuständigen Abteilungsleiter unter Leitung der Familienhilfe konkret besprochen. In der Sitzung vom 01.06.2015 wurde schriftlich beschlossen, eine Vollzeitstelle mit 50 % Stellenanteil Erziehungsberatung und 50 % Stellenanteil Familienhilfe auszuschreiben. Anschließend etwa ab dem 27.4.2015 informierte die Zeugin XXX im Rahmen einer internen Dienstbesprechung die Mitarbeiter der Familienhilfe über die Schaffung eines Arbeitsplatzes mit 19,5 Wochenstunden.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 9 TzBfG nicht vorliegen. Es fehle bereits an einem an ihn gerichteten Vertragsangebot, nachdem dieser ordnungsgemäß über den freien Arbeitsplatz gemäß § 7 Abs. 2 TzBfG informiert

habe. Es fehle auch das Merkmal eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes. Die Dienstnehmer hätten regelmäßig keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass der Dienstgeber einzurichtende und zu besetzende Arbeitsplätze nach den Arbeitszeitwünschen der Dienstnehmer zuschneide. Auch sei er nicht verpflichtet, die mit einer halben Stelle geplanten 19,5 Wochenstunden auf drei Mitarbeiterinnen zu verteilen, zumal die einzelnen angezeigten Stundenerhöhungen mit insgesamt 18 Wochenstunden (5 plus 5 plus 8) nicht den von ihm zu besetzenden Stundenumfang erreichen. Letztlich fehle es auch an dem Tatbestandsmerkmal "gleiche Eignung". Der einzustellende XXX bringe zur Frage der Erziehungsbeistandschaft spezielle Erfahrungswerte mit und sei für diesen Tätigkeitsbereich besonders geeignet. Er habe eine nahezu zehnjährige einschlägige Berufserfahrung hinsichtlich Konzeption, Leitung und Betreuung von stationär untergebrachten Jugendlichen – Kinderheilstätte - mit mehreren Jugendwohngruppen aufzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die fehlende Zustimmung des Beklagten zur Einstellung des
Diplom-Sozialpädagogen XXX, geb. XXX,
in die Abteilung Caritas Familienhilfen zum 1.1.2016 zu
ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Trotz fehlender Zustimmung der Beklagten habe XXX Mitte Oktober einen unterschriebenen Dienstvertrag vom 14.10.2015 erhalten. In einer Pressemitteilung von 15.01.2016 sei Herr XXX entgegen der Vereinbarung in der Einigungsverhandlung als neuer Mitarbeiter der Caritas Familienhilfe von der Leiterin der Caritas Familienhilfe vorgestellt worden. Insofern entpuppe sich das Zustimmungsverfahren beziehungsweise Einigungsverfahren als reine Farce. Am 9. März 2015 habe ein Auswertungsgespräch zur Dienstvereinbarung stattgefunden. Danach sei es in dem Bereich der Familienhilfe zu erheblichen Mehrarbeitsstunden gekommen. Dies habe bei Frau XXX zu einer wöchentlichen Mehrarbeit von sechs beziehungsweise 9,2 Stunden, bei Frau XXX zu 6,3 Stunden beziehungsweise 4,9 Stunden Mehrarbeit und bei Frau XXX zu 11,2 Stunden Mehrarbeit beziehungsweise 9,3 Stunden wöchentlicher Mehrarbeit in den Jahren 2013 und 2014 geführt. Trotz dieser erheblichen Mehrbelastungen habe der Kläger aufgrund der schwankenden Nachfrage erst nach erneuter Prüfung die Arbeitsverträge an die tatsächlichen Arbeitsleistungen anpassen wollen. Nachdem am 09.03.2015 im Gespräch mit der Beklagten keine Anpassung der Dienstverträge möglich gemacht worden sei, sei am 27.4.2015 plötzlich die Schaffung einer neuen Stelle möglich geworden. Es stimme nicht, dass ein Arbeitsplatz nicht vorhanden sei, den er mit der von den Mitarbeiterinnen gewünschten längeren Arbeitszeit besetzen könne. Auch liege das Tatbestandsmerkmal der gleichen Eignung vor. Frau XXX habe einschlägige Berufserfahrung seit 17 Jahren, Frau XXX seit 22 Jahren und Frau XXX seit 29 Jahren.

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

II.

Die Klage hat Erfolg.

Die Beklagte hat zu Unrecht ihre Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters XXX in die Abteilung Caritas-Familienhilfen verweigert. Die Zustimmung ist daher zu ersetzen.

1. Die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, ist zulässig. Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO des Bistum Münster. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung gem. § 34 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 33 MAVO Münster. Für die Fälle des § 34 MAVO Münster ist bei Verweigerung der Zustimmung durch die Mitarbeitervertretung in einer persönlichen Angelegenheit in § 33 Abs. 4 MAVO Münster vorgesehen, dass der Dienstgeber das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen kann.

Die Voraussetzungen für die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts gem. § 33 Abs. 4 MAVO Münster liegen vor.

Das Verfahren gem. § 33 Abs. 2, 3 MAVO Münster ist durchgeführt worden. Die Mitarbeitervertretung hat rechtzeitig ihre Zustimmungsverweigerung erklärt und diese auch begründet. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Einstellung des betroffenen Mitarbeiters ist zu ersetzen, weil ein Normverstoß im Sinne eines Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO Münster nicht vorliegt.

2. Die Klage ist auch begründet.

Ein hier allein in Betracht kommender Verstoß gegen § 9 TzBfG, der von der Beklagten auch geltend gemacht worden ist, liegt nicht vor.

Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber, im folgenden Dienstgeber, die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, im folgenden Dienstnehmer, die ihm den Wunsch nach einer Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Dienstnehmer entgegenstehen.

§ 9 TzBfG begründet einen einklagbaren Rechtsanspruch der Dienstnehmer auf Verlängerung der Arbeitszeit durch Vertragsänderung, vergleiche Jakobs in Annuß/Thüsing TzBfG § 9 Rn. 50; Boewer TzBfG § 9 Rn. 50. § 8 und 9 TzBfG bezwecken die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit innerhalb des im übrigen unverändert bestehenden Arbeitsverhältnisses. Dieser Zweck wird erreicht, wenn die Dienstnehmer einen durchsetzbaren Anspruch gegen den Dienstgeber auf vertragliche Verlängerung ihrer Arbeitszeit haben, vergleiche u.a. BAG, Urteil vom 8.5.2007 – 9 AZR 874 06.

Das Gericht folgt der einschlägigen ständigen Rechtsprechung zu dieser Vorschrift den Arbeitsgerichten, hier dem Urteil des Landesarbeitsgericht Köln vom 19. Mai 2011 – 13 Sa 1567/10 in openJur, die frei juristische Datenbank.

Inhaltlich richtet sich der Anspruch auf die Zustimmungspflicht des Dienstgebers. Er hat den Vertragsantrag des Dienstnehmers anzunehmen, soweit nicht einer der gesetzlich bestimmten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt. Dieser Anspruch ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die Besetzung eines vom Dienstgeber eingerichteten freien Arbeitsplatzes gerichtet. Der Dienstgeber kann frei entscheiden, welche Maßnahmen er zur Deckung des erhöhten Personalbedarfs ergreift, vergleiche hier die Entscheidungen des BAG 13. Februar 2007 - 9 AZR 575/05 mit weiteren Nachweisen.

Der Anspruch setzt voraus, dass die Dienstnehmer ihren Wunsch angezeigt haben. Die Anzeige ist weder form – noch fristgebunden. Es handelt sich auch nicht um eine Willenserklärung, sondern um eine geschäftsähnliche Handlung. Da die Anzeige noch nicht das Angebot der Dienstnehmer zur Änderung des Arbeitsvertrages enthält, unterliegt sie hinsichtlich der Bestimmtheit nicht den Anforderungen, die an einen Antrag im Sinne von § 145 BGB zu stellen sind. Ausreichend ist vielmehr, dass die Dienstnehmer anzeigen, ihre Arbeitszeit verlängern zu wollen. Den gewünschten Umfang der Änderung müssen die Dienstnehmer nicht einmal angeben. Insoweit sind die Voraussetzungen des § 9 TzBfG vorliegend erfüllt. Die Mitarbeiterinnen haben die im Tatbestand beschriebenen Schriftstücke mit dem Wunsch der Aufstockung ihrer Stellen dem Kläger zugänglich gemacht.

Ein angezeigter Verlängerungswunsch verpflichtet jedoch den Dienstgeber nicht schon dazu, den Dienstnehmern bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einen Vertragsantrag im Sinne von § 145 BGB auf Abschluss eines Vertrages mit erhöhter Arbeitszeit zu unterbreiten. Vielmehr löst die Anzeige der Dienstnehmer nur die in § 7 Absatz 2 TzBfG bestimmten Pflichten des Dienstgebers aus. Er hat die Dienstnehmer über den freien Arbeitsplatz zu informieren, was vorliegend unstreitig erfolgt ist. Es ist dann der Entscheidung der Dienstnehmer überlassen, ob sie ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu dem vom Dienstgeber vorgesehenen Termin und im entsprechenden Umfang erfüllen wollen. Ist das der Fall, haben sie ein hierauf bezogenes Vertragsangebot an den Dienstgeber zu richten.

Letztere Voraussetzungen sind durch die Mitarbeiterinnen des Klägers nicht erfüllt worden. Sie haben zwar - wie vorstehend beschrieben - ihr Interesse bekundet, ihre Arbeitszeit aufzustocken; darin liegt aber nicht das hier beschriebene Merkmale eines konkreten Angebotes auf Abschluss eines Vertrages, um eine entsprechende Erhöhung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erreichen.

Soweit die Beklagte augenscheinlich der Auffassung ist, dass eine Erhöhung der Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen die Schaffung einer neuen freien Stelle überflüssig gemacht hätte, unterliegt es der Organisationshoheit des Dienstgebers zu entscheiden, wie er seine Einrichtung organisiert. Ein freier Arbeitsplatz ist nur dann zu besetzen, wenn der Dienstgeber eine diesbezügliche unternehmerische Entscheidung getroffen hat. Der Aufstockungswunsch der Dienstnehmer hat jedoch keinen Vorrang gegenüber dem Organisationsrecht des Dienstgebers. Hinsichtlich der Entscheidung, ob er zusätzliche Arbeitskapazitäten schafft, steht ihm im übrigen ein Organisationsermessen zu, vergleiche BAG vom 15.8.2006 - 9 AZR 8/06.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO Münster.

IV.

Die Revision wird gem. § 47 Absatz 1 KAGO nicht zugelassen, da die in § 47 Absatz 2, a), b) KAGO aufgeführten Gründe nicht vorliegen.

Rechtsmittelbelehrung :

(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.

Haase

Kahlert

Brüggling