



**DIÖZESANES ARBEITSGERICHT**  
**für den MAVO-Bereich Köln**

---

**Geschäftsstelle: Roncalliplatz 2 - 50667 Köln**

MAVO 12/2020

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

der Mitarbeitervertretung ...

...

- **Klägerin**

Prozessbevollmächtigte: ...

gegen

...

...

- **Beklagter**

Prozessbevollmächtigte: ...

hat das Diözesane Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich des Erzbistums Köln aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13.11.2020

durch seinen Vorsitzenden, den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht a.D. Manfred Jüngst, den Beisitzer der Dienstgeberseite, Gerd Bales, und den Beisitzer der Mitarbeiterseite, Guido Soriano Eupen,

am 13.11.2020 entschieden:

**Der Beklagte wird verurteilt, den zu genehmigenden Dienstplan 14 Tage vor Inkrafttreten der Klägerin zur Zustimmung vorzulegen, solange die Dienstvereinbarung vom 14.04.2011 andauert und nicht durch eine anderslautende Bestimmung in einer Dienstvereinbarung abgelöst ist.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand**

Die Klägerin ist die bei der Beklagten gewählte Mitarbeitervertretung.

Die Beklagte, ... , ist eine eigenständige Einrichtung des Malteser Hilfsdienst e.V..

In der zwischenzeitlich gekündigten Dienstvereinbarung der Parteien vom 14.04.2011 „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung im Rettungsdienst“ ist in § 4 Abs. 4 geregelt:

Die Leitung Rettungsdienst erstellt bis spätestens 14 Tage vor Ablauf des laufenden Dienstplans den neuen Dienstplan (über mind. 4 KW) und sendet diesen der MAV zu. Widerspricht die MAV nicht spätestens nach drei Werktagen, gilt der jeweilige Dienstplan als genehmigt und wird am nächsten Werktag den Mitarbeitern bekannt gemacht.

Ergänzend ist - bestätigt durch Sitzungsprotokoll der Mitarbeitervertretung vom 28.10.2014 - zwischen den Parteien vereinbart, dass der Dienstplanentwurf den Mitarbeitern 5 Tage vor der Mitarbeitervertretung zur Einsichtnahme vorgelegt wird, um diesen zu ermöglichen ggf. Einwendungen zu erheben.

Die Klägerin rügt, dass die Beklagte gegen ihre Verpflichtung aus § 4 Abs. 4 der Dienstvereinbarung der Klägerin gegenüber dahingehend, dieser bis spätestens 14 Tage vor Ablauf des laufenden Dienstplans den neuen Dienstplan (über mind. 4 KW) vorzulegen, verstoße.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den zu genehmigenden Dienstplan 14 Tage vor Inkrafttreten der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vorzulegen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte macht geltend, dass sich die Parteien zum Abschluss mehrerer Dienstvereinbarungen in Verhandlungen befänden, die noch nicht zu einem Abschluss geführt hätten. In den Verhandlungen solle auf Vorschlag der Mitarbeitervertretung von der Vorlagepflicht von 14 Tagen vor Inkrafttreten des Dienstplans abgesehen werden. Damit widerspreche das Klagebegehren diesen beabsichtigten Regelungen für eine neue Dienstvereinbarung.

Wegen des sonstigen Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der Akten verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist begründet.

#### **I.**

Die Klage ist zulässig.

Die Klägerin stützt die Ansprüche der Klage darauf, dass die Beklagte Verpflichtungen gegenüber der Mitarbeitervertretung aus einer in der Nachwirkung befindlichen Dienstvereinbarung nicht einhalte.

Damit macht die Klägerin eigene Rechte gegen die Beklagte als ihren Partner der Mitbestimmung geltend. Für eine derartige Klage ist die Mitarbeitervertretung gem. § 10 KAGO klagebefugt. Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, die Einhaltung der Bestim-

mungen einer Dienstvereinbarung geltend zu machen und im Falle des Bestreitens gerichtlich einzuklagen (Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst § 38 Rdn. 94).

Die sachliche Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts ergibt sich aus § 2 Abs. 2 KAGO.

Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt und damit zulässig.

## II.

Die Klage ist begründet.

Der geltend machte Anspruch war zuzuerkennen, weil die Einlassung der Mitarbeitervertretung unwidersprochen geblieben ist und damit gem. §§ 27 KAGO, 46 Abs. 2 ArbGG, 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden gilt, dass die Beklagte ihre gegenüber der Mitarbeitervertretung bestehende Verpflichtung, den zu genehmigenden Dienstplan 14 Tage vor Inkrafttreten der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vorzulegen, nicht einhält. Damit liegt ein Verstoß gegen die Verpflichtungen aus der Dienstvereinbarung vor.

Der Zuerkennung des Anspruchs der Klage steht nicht entgegen, dass die Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung im Rettungsdienst“ gekündigt ist. Dienstvereinbarungen, die Regelungstatbestände nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 bis 13 zum Gegenstand haben, wirken nach, § 38 Abs. 5 Satz 1 MAVO. Die Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung im Rettungsdienst“ betrifft den Regelungstatbestand nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO.

Gegenteiliges leitet nicht daraus ab, dass nach Behauptung der Beklagten die Mitarbeitervertretung selbst in den noch nicht abgeschlossenen Verhandlungen zum Abschluss einer die Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung im Rettungsdienst“ ablösenden Dienstvereinbarung vorgeschlagen hat, von einer Vorlagepflicht von 14 Tagen vor Inkrafttreten des Dienstplans abgesehen.

Ein derartiges Absehen von einer bisher bestehenden längeren Vorlagepflicht entfaltet nur im Kontext einer verbindlichen Gesamtregelung Rechtswirkungen. Zu einer solchen Gesamtregelung ist es aber gerade noch nicht gekommen.

Es liegt somit keine verbindliche Regelung vor, die derzeit die nachwirkende Fortgeltung der gekündigten Dienstvereinbarung, die zur Zuerkennung des geltend gemachten Anspruchs führt, abändert. Damit leitet aus dem Klagebegehren auch nicht - wie die Beklagte meint - ab, die Geltendmachung sei als widersprüchlich zu bewerten.

Wegen der vorstehend aufgezeigten Streitpunkte der Parteien hat das Gericht zur Klarstellung in die Tenorierung des Urteils aufgenommen, dass die ausgeurteilte Verpflichtung der Beklagten gilt, solange die Dienstvereinbarung vom 14.04.2011 andauert und nicht durch eine anderslautende Bestimmung in einer Dienstvereinbarung abgelöst ist.

## III.

Die Entscheidung beruht auf den Umständen des Einzelfalls und hat keine grundsätzliche Bedeutung. Daher war die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zuzulassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Die Nichtzulassung der Revision kann von der Beklagten durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist schriftlich beim

Kirchlichen Arbeitsgerichtshof,  
Geschäftsstelle c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz,  
Kaiserstraße 161, 53113 Bonn,

binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen.

Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist beim

Diözesanen Arbeitsgericht für den MAVO- Bereich des Erzbistums Köln  
Geschäftsstelle: Roncalliplatz 2, 50667 Köln,

schriftlich eingelegt wird.

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 erstinstanzliche Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

gez. Gerd Bales

gez. Manfred Jüngst

gez. Guido Soriano Eupen

f.d.R.

i.A.

Ursula Annas  
Geschäftsstelle