

MAV-Beteiligung bei Dienstplänen

Mit einem Dienstplan soll die Tätigkeit mehrerer am selben Tag arbeitender Mitarbeitergruppen (Teams) so koordiniert werden, dass zu allen Tageszeiten die mindestens erforderliche Zahl an Arbeitskräften "im Dienst" ist und Freizeit oder Urlaub der übrigen Beschäftigten Berücksichtigung findet.

Im Folgenden wird dargestellt welche Beteiligungsrechte die MAV im Zusammenhang mit Dienstplänen hat.

I. Frage des „Ob“ der MAV Beteiligung bei Dienstplänen

Nach **§ 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO** bedürfen Entscheidungen des Dienstgebers betreffend **„Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“** der **Zustimmung der MAV**. Da derartige Entscheidungen sich letztlich in Dienstplänen niederschlagen, sind diese zustimmungspflichtig¹.

Nur so kann der Sinn und Zweck der Norm:

- die Interessen der Mitarbeiter² an der Lage der Arbeitszeit und damit auch ihrer Freizeit für die Gestaltung ihres privaten Bereichs zur Geltung zu bringen und
- die Überwachung und Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften für die Beschäftigten zu gewährleisten.³

verwirklicht werden.

Nach § 36 Abs. 2 MAVO findet § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO **keine Anwendung** auf Mitarbeiter im Bereich der Pastoralen Dienste und der religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie Mitarbeiter im liturgischen Dienst. Dies wird damit begründet, dass sie zum engeren bischöflichen

¹ BAG, Beschluss vom 28.10.1986 - 1 ABR 11/85; KAG Mainz, Beschluss vom 1. April 2007 - M 09/07 Sp, ZMV 6/2007, S. 316.

² Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

³ BAG, Urteil vom 29.9.2004 - 5 AZR 559/03; Sroka, in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 36 Rn 8.

Verantwortungskreis gehören, bei dem der Diözesanbischof wegen seiner Verantwortung für die Seelsorge in seiner Entscheidung nicht gebunden werden soll. Es gilt aber das Recht der Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Nr. 2, 32 Abs. 1 Nr. 2 MAVO.

II. Frage des „Wie“ der Beteiligung der MAV bei Dienstplänen

In einem 2. Schritt muss die MAV dann prüfen, ob sie den Dienstplänen zustimmt oder nicht. Das **Zustimmungsverfahren ist in § 33 MAVO** geregelt.⁴

1. Welche Arbeitszeitmaßnahmen sind zustimmungspflichtig?

Das Zustimmungsrecht in § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO beschränkt sich auf "**Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit** einschließlich der **Pausen** sowie der **Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage**".⁵

Mitbestimmungspflichtig können nur solche Regelungen sein, die nicht nur eine Ausgestaltung des individuellen Arbeitsverhältnisses bedeuten, sondern ohne Ansehen einer konkreten Person eine von dieser lösbare Maßnahme darstellen (**kollektiver Bezug**), selbst wenn im Ergebnis nur eine Person davon betroffen ist.⁶ Nicht dazu zählen alle individuell abgrenzbaren Einzelanordnungen gegenüber bestimmten Mitarbeitern wie z.B. Veränderungen zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten aus persönlichen Gründen des Mitarbeiters. Diese Entscheidung liegt im Bereich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit.

2. Beschränktes Zustimmungsrecht der MAV, § 36 Abs. 3 MAVO:

Muss für eine Einrichtung oder für einen Teil der Einrichtung die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Einrichtung **nicht voraussehen kann, unregelmäßig oder die kurzfristig festgesetzt werden**, ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Arbeitsbereitschaft (und wohl auch Bereitschaftsdienst⁷), vorübergehende Mehrarbeit und Überstunden beschränkt, § 36 Abs. 3 MAVO. Unvorhersehbarkeit liegt nicht vor, wenn bei der Einrichtung häufig solche Ereignisse auftreten, so dass dafür besondere Arbeitszeitregelungen erforderlich sind.⁸ Der Dienstgeber hat diese außergewöhnlichen Voraussetzungen vorzutragen und notfalls zu beweisen. Wenn ein zunächst unvorhergesehenes Ereignis sich als Dauerzustand herausstellt und der Dienstgeber dies

⁴ Siehe Arbeitshilfe „Das Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de.

⁵ Zur Vertiefung wird auf die Auflistung der Beispiele in den MAVO-Kommentaren verwiesen, z.B. Freiburger Kommentar zur MAVO, § 36 Rn 11ff.; Thiel/Fuhrmann/Jüngst: MAVO-Kommentar, § 36 Rn 24ff.

⁶ Sroka, in: Freiburger Kommentar zur MAVO, § 36 Rn 14.

⁷ Jüngst, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst: MAVO-Kommentar, § 36 Rn 36.

⁸ BVerwG, Beschluss vom 1.6.1987 - 6 P 8/85.

daher in den Folgedienstplänen entsprechend berücksichtigt, ist die MAV uneingeschränkt zu beteiligen.

Die MAV kann ihr Antragsrecht gemäß § 37 MAVO nutzen, um die Aufstellung dieser Grundsätze zu bewirken. Damit kann sie vorbeugen, dass im Einzelfall ihre Beteiligungsrechte wegen knapper Zeit nicht ausreichend berücksichtigt werden.

3. Was ist, wenn die MAV die Zustimmung zum Dienstplan verweigert?

Falls die MAV einem **Dienstplan widerspricht**, muss der Dienstgeber, wenn er ihn dennoch wie von ihm gewollt aufrechterhalten will, gemäß § 33 Abs. 4 MAVO die Einigungsstelle anrufen. In diesem Fall gilt der alte wirksam beschlossene Dienstplan auch nach Ablauf seiner Geltungsdauer weiter bis er durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt wird.⁹

III. Juristische Durchsetzbarkeit des MAV-Beteiligungsrechtes

Dienstpläne, für die die Zustimmung der MAV nicht vorliegt, dürfen nicht durchgeführt werden.¹⁰ Wenn der Dienstgeber die Dienstpläne dennoch umsetzt, hat ein Antrag der MAV auf einstweilige Verfügung bzw. eine Klage bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht in jedem Fall Erfolg. Der Antrag könnte folgendermaßen lauten:

„Im Wege der einstweiligen Verfügung wird der Antragsgegner verpflichtet, die von der Einrichtungsleitung des (Name der Einrichtung) aufgestellten und durch Aushang bekannt gemachten Dienstpläne (genaue Bezeichnung der Bereiche) für den Monat (genaue Bezeichnung des Zeitraums) nicht anzuwenden.“

Der Dienstgeber darf **nicht ohne nochmalige MAV-Beteiligung den Dienstplan nachträglich ändern**, wenn dadurch beteiligungsrechtliche Belange der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO berührt werden. Tut er dies dennoch sollte die MAV ebenfalls einen Unterlassungsantrag bei dem kirchlichen Arbeitsgericht stellen.

Die MAV kann durch das Kirchliche Arbeitsgericht auch überprüfen lassen, ob die Voraussetzungen von § 36 Abs. 3 MAVO vorgelegen haben.

IV. Dienstvereinbarung zur Erstellung des Dienstplanes

Um Ärger zu vermeiden ist es ratsam, eine Dienstvereinbarung gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO mit dem Dienstgeber abzuschließen, welche das **Verfahren zur Erstellung des**

⁹ BAG, Beschluss vom 18.04.1989 - 1 ABR 2/88, Rn 49.

¹⁰ KAG Mainz, Beschluss vom 1. April 2007 - M 09/07 Sp, ZMV 6/2007, S. 316.

Dienstplanes für beide Seiten festlegt. Darin kann z.B. geregelt werden, bis wann Dienstpläne der MAV zur Mitbestimmung vorgelegt werden müssen, nach Ablauf welcher Frist die Zustimmung der MAV als erteilt gilt, wenn die MAV sich nicht äußert, und wann die im Dienstplan festgeschriebenen Arbeitszeiten vom Dienstgeber für alle verbindlich in Kraft gesetzt werden.

Dienstgeber und MAV können in einer Dienstvereinbarung auch regeln, dass sie sich darauf beschränken, **nur Grundsätze der Schichtplanung festzulegen**. Die Aufstellung der einzelnen Dienstpläne entsprechend diesen Grundsätzen wird dann dem Dienstgeber überlassen.¹¹ Der Mitarbeitervertretung sind die Dienstpläne in solchen Fällen jedoch auf Antrag vorzulegen, damit diese die Einhaltung der vereinbarten Grundsätze überwachen kann.

Fazit:

Mitarbeitervertretungen haben ein Zustimmungsrecht vor der Inkraftsetzung von Dienstplänen. Soweit nichts anderes vereinbart worden ist, beschränkt sich das Mitbestimmungsrecht nicht auf die Festlegung von Grundsätzen, sondern erfasst auch die nähere Ausgestaltung des Schichtsystems im Detail. Sinnvoll ist es, mit dem Dienstgeber eine Dienstvereinbarung über das genaue Verfahren der Zustimmungsbeteiligung bei der Aufstellung von Dienstplänen abzuschließen.

¹¹ BAG, Urteil vom 29.9.2004 - 5 AZR 561/03.