

Kirchengericht: Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 14.11.2023
Aktenzeichen: NK-MG 5 3/2023 DWHH
Rechtsgrundlagen:
Vorinstanzen: keine

Leitsatz:

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin dazu verpflichtet ist, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die bis zum 31. Dezember 2019 die Betriebsordnung I oder die Betriebsordnung II Anwendung fand, und welche sodann mit der Antragsgegnerin die Anwendung des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) vom 15.08.2002 in der jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in Verbindung mit dem Tarifvertrag zur Einführung des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) im Hospital A vom 23.05.2019 vereinbart haben, auch § 5 Abs. 2 bis § 10 KTD anzuwenden, mit der Maßgabe, dass die jeweils entsprechend den Übergangsregelungen im Einführungsvertrag festgehaltene regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für eine Vollzeitkraft in eine Jahresarbeitszeit umzurechnen ist, indem sie mit dem Faktor 52,179 multipliziert wird.
2. Der Antrag zu 2) wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über zwei Feststellungsanträge.

Die Antragsgegnerin betreibt Alten- und Pflegeheimrichtungen in Hamburg mit ca. 930 Mitarbeitenden und ca. 1100 Bewohnern und Bewohnerinnen. Die Antragstellerin ist die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung.

Bei der Antragsgegnerin findet eine Betriebsordnung I (Betriebsordnung für die Mitarbeiter des Hospitals A) Anwendung, welche unter Ziffer III. §§ 10 – 12a diverse Regelungen zur Arbeitszeit enthält und grundsätzlich Anwendung findet für ab dem 01.01.1997 eingestellte Beschäftigte. Wegen der Einzelheiten wird auf die Betriebsordnung I Bezug genommen und verwiesen.

Bei der Antragsgegnerin findet eine Betriebsordnung II (Betriebsordnung für die Mitarbeitenden des Hospitals A) Anwendung, welche unter Ziffer III. §§ 10 – 12a diverse Re-

gelungen zur Arbeitszeit enthält und grundsätzlich Anwendung findet für ab dem 01.01.2007 eingestellte Beschäftigte. Wegen der Einzelheiten wird auf die Betriebsordnung II Bezug genommen und verwiesen.

Am 23.05.2019 vereinbarten der Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) sowie die Kirchengewerkschaft Landesverband Nord / ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft den Tarifvertrag zur Einführung des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) im Hospital A. Darin heißt es unter § 2 (Übergangsbestimmungen) u.a.

„(5) Abweichend von § 5 Abs. 1 KTD gilt Folgendes:

a) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für die Arbeitnehmerin, für die bis zum 31. Dezember 2019 die Betriebsordnung I Anwendung findet, ab dem 1. Januar 2020 weiterhin die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Betriebsordnung I bis zum 31. Dezember 2022. Ab dem 1. Januar 2023 gilt die Arbeitszeit gem. 5 Abs. 1 KTD.

b) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für die Arbeitnehmerin, für die die Betriebsordnung II Anwendung findet, ab dem 1. Januar 2020 weiterhin die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Betriebsordnung II bis zum 31. Dezember 2022. Ab dem 1. Januar 2023 verringert sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 39,5 Stunden. Ab dem 1. Januar 2024 gilt die Arbeitszeit gem. 5 Abs. 1 KTD.“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Tarifvertrag verwiesen und Bezug genommen.

In Folge schlossen Beschäftigte der Antragsgegnerin mit dieser Änderungsverträge ihrer Arbeitsverträge. Dort heißt es in § 2 : Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15.08.2002 in der jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in Verbindung mit dem Tarifvertrag zur Einführung des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) im Hospital A vom 23.05.2019.

Zwischen den Beteiligten bestehen unterschiedliche Ansichten über die Anwendbarkeit der §§ 5 Abs. 2 – 10 KTD.

Die Antragstellerin führt im Wesentlichen aus und behauptet,

zunächst habe zwischen den Beteiligten Einigkeit bestanden, dass die §§ 5 Abs. 2 – 10 KTD Anwendung finden sollten auch für die Beschäftigten, für welche bis zum 31.12.2019 die Betriebsordnungen I bzw. II Anwendung fanden. Es sei besprochen worden, dass die Umsetzung der Jahressollarbeitszeit ab dem 01.01.2021 umgesetzt werden solle. Am 16.12.2021 habe der Vorstand der Antragsgegnerin mitgeteilt, dass geplant sei, im KTD ab 2024 die Jahressollarbeitszeit abzuschaffen. Die mehrfache Umprogrammierung der betrieblichen Systeme sei wirtschaftlich nicht sinnvoll. Von daher sehe man von einer

Umstellung auf eine Jahresarbeitszeit auch für die Beschäftigten, für welche bis zum 31.12.2019 noch die Betriebsordnungen I bzw. II anwendbar waren, ab.

Im Weiteren führt die Mitarbeitervertretung umfangreich zu der Thematik „Auslegung des Einführungstarifvertrages“ aus.

Die Mitarbeitervertretung beantragt zuletzt,

1. es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin dazu verpflichtet ist, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die bis zum 31. Dezember 2019 die Betriebsordnung I oder die Betriebsordnung II Anwendung fand, und welche sodann mit der Antragsgegnerin die Anwendung des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) vom 15.08.2002 in der jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in Verbindung mit dem Tarifvertrag zur Einführung des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) im Hospital A vom 23.05.2019 vereinbart haben, auch die §§ 5 Abs. 2 bis § 10 KTD anzuwenden, mit der Maßgabe, dass die jeweils entsprechend den Übergangsregelungen im Einführungsvertrag festgehaltene regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für eine Vollzeitkraft in eine Jahresarbeitszeit umzurechnen ist, indem sie mit dem Faktor 52,179 multipliziert wird.

2. es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin insbesondere dazu verpflichtet ist, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die bis zum 31. Dezember 2019 die Betriebsordnung I oder die Betriebsordnung II Anwendung fand, und welche sodann mit der Antragsgegnerin die Anwendung des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) vom 15.08.2002 in der jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in Verbindung mit dem Tarifvertrag zur Einführung des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) im Hospital A vom 23.05.2019 vereinbart haben,

- ein Arbeitszeitkonto entsprechend § 6 Abs. 1 und 2 KTD zu führen
- auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ein Zeitsparkonto entsprechend § 7 KTD anzulegen
- auf Antrag der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Fall von Plusstunden am Jahresende die Plusstunden auszuzahlen, den Übertrag der Plusstunden in das Zeitsparkonto vorzunehmen oder eine Kombination der genannten Möglichkeiten entsprechend § 6 KTD vorzunehmen
- ein Minussaldo am Ende des Kalenderjahres zu Gunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf null auszugleichen, da diese verfallen, wenn der Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht erfolgen konnte und der Minussaldo nicht durch eine Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Arbeitnehmerin verursacht wurde

- den Ausgleich der Zeitkonten nach dem Einführungstarifvertrag in Verbindung mit dem KTD dergestalt vorzunehmen, dass die jeweilig anwendbare wöchentliche Arbeitszeit umzurechnen ist in eine Jahresarbeitszeit durch Multiplikation der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit mit dem Faktor 52,179 und dann § 8 KTD entsprechend seinem Wortlaut direkt anzuwenden
- § 9 KTD ebenfalls unmittelbar anzuwenden mit der Maßgabe, dass die jeweilige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zuvor durch Multiplikation mit dem Faktor 52,179 in eine Jahresarbeitszeit umzurechnen ist
- Überstunden und Mehrarbeit wie in § 10 KTD geregelt zu vergüten und somit Überstunden mit dem Faktor 1,25 am Ende des Kalenderjahres dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben und Mehrarbeitsstunden mit dem Faktor 1,125 dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, wenn sie nicht bis zum Ende des folgenden Dienstplanungszeitraums ausgeglichen sind
- Geleistete Arbeitszeit aufgrund von Rufbereitschaften ins Arbeitszeitkonto zu übertragen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

die Anträge werden zurückgewiesen.

Die Antragsgegnerin führt im Wesentlichen aus und behauptet,

Sinn und Zweck der Übergangsregelungen in § 2 Abs. 5 sei es nach Willen der Tarifvertragsparteien gewesen, für den Übergangszeitraum bis zum 01.01.2024 abweichende Regelungen zu §§ 5 bis 12a KTD zu treffen. Es habe gerade keine Jahresarbeitszeit eingeführt werden sollen. Lediglich ein redaktionelles Versehen ließ die §§ 5 Abs. 2 bis 12 KTD ungenannt. Eine Herausnahme von nur § 5 Abs. 1 KTD sei auch sinnentleert. Nach dem neuen Tarifabschluss vom 19.04.2023 würden die §§ 5 bis 12 a KTD im Übrigen neu geregelt unter Aufgabe der Jahressollarbeitszeit.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die gewechselten Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen und verwiesen.

II.

Der zulässige Antrag zu 1) ist begründet.

1.

Der Antrag zu 1) ist zulässig.

a.

Nach dem im kirchengerichtlichen Urteilsverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO kann eine gerichtliche Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn die antragstellende Beteiligte ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden als-

baldigen richterlichen Entscheidung hat (vgl. BAG v. 04.12.2013 – 7 ABR 7/12). Als besondere Zulässigkeitsvoraussetzung einer Feststellungsklage bestimmt § 256 ZPO zudem, dass die antragstellende Beteiligte in jeder Lage des Verfahrens ein rechtliches Interesse an einer „alsbaldigen“ Feststellung des Rechtsverhältnisses haben muss. Das Vorliegen dieser Prozessvoraussetzung unterliegt nicht der Beteiligendisposition i. S. v. § 295 ZPO. Das Gericht hat dieses Tatbestandsmerkmal in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen und darüber zu entscheiden. Das Feststellungsinteresse stellt sicher, dass das Gericht das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses tatsächlich klären und nicht nur im Sinne einer gutachterlichen Tätigkeit über bloße Meinungsverschiedenheiten der Beteiligten befinden soll. Mit der Einschränkung der Zulässigkeit einer Feststellungsklage soll insbesondere die überflüssige oder mehrfache Inanspruchnahme des Kirchlichen Arbeitsgerichts wegen gleichen Sachverhalts verhindert werden. Bei einer Feststellungsklage muss gesichert sein, dass ein konkretes aktuelles Bedürfnis besteht an einer gerichtlichen Feststellung.

b.

Gemessen an vorstehenden Grundsätzen ist der Feststellungsantrag zu 1) zulässig.

Die Mitarbeitervertretung hat das erforderliche Feststellungsinteresse dargelegt. Die Antragsgegnerin hat hierzu nicht vorgetragen.

Nach § 35 Abs. 3 lit. b) MVG-EKD hat die Mitarbeitervertretung dafür einzutreten, dass u. a. die arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Dies umfasst auch tarifvertragliche Bestimmungen. Zugleich besteht nach § 40 MVG-EKD ein volles Mitbestimmungsrecht in Fragen der Arbeitszeit (lit. d).

Nach Verständnis der Mitarbeitervertretung finden die §§ 5 Abs. 2 bis 10 KTD auf die in dem Antrag genannten Arbeitsverhältnisse bereits volle Anwendung. Dieses Verständnis lehnt die Antragsgegnerin mit der Folge ab, dass die in den §§ genannten Regelungen auf vorstehend genannte Arbeitsverhältnisse nicht angewendet werden. Insgesamt ist damit die tarifrechtliche Geltung bei der Antragsgegnerin ungewiss.

Dass die tarifrechtliche Situation mit dem 01.01.2024 aller Voraussicht nach übereinstimmend erneut geändert wird, ändert an dem Feststellungsinteresse für die Zeit bis dahin nichts, da tarifrechtlich abweichende Regelungen auch bis 31.12.2023 durchgesetzt werden können.

Ebenfalls unerheblich ist, dass die Antragstellerin mit der Antragstellung bis Februar 2023 zugewartet hat. Bis dahin ist zwischen den Beteiligten die Erörterung nach § 61 MVG-EKD durchgeführt worden.

2.

Der Feststellungsantrag ist begründet.

a.

Soweit die Antragsgegnerin sich weigert, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die bis zum 31. Dezember 2019 die Betriebsordnung I oder die Betriebsordnung II Anwendung fand, und welche sodann mit der Antragsgegnerin die Anwendung des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) vom 15.08.2002 in der jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in Verbindung mit dem Tarifvertrag zur Einführung des kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) im Hospital A vom 23.05.2019 vereinbart haben, auch die §§ 5 Abs. 2 bis § 10 KTD anzuwenden, ist festzustellen, dass diese hierzu verpflichtet ist.

b.

Diese Verpflichtung ergibt sich aus §§ 1, 2 Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) im Hospital A vom 23.05.2019 i. V. m. § 31 KTD.

Dabei ist eine vom KTD abweichende Regelung getroffen worden u. a. für § 5 Abs. 1 KTD.

Soweit die Antragsgegnerin der Auffassung ist, dass die §§ 5 Abs. 2 bis 10 KTD ebenfalls keine Anwendung finden und abweichende Regelungen von §§ 5 bis 12a KTD getroffen worden seien, folgt das Gericht dem nicht.

c.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut der Norm. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Soweit der Tarifwortlaut nicht eindeutig ist, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urteil vom 13. Mai 1998, AP Nr. 242 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 21. März 2022 – I-0124/9-2021 –, Rn. 31, juris).

Vorstehendes gilt ebenso für die Auslegung von Einführungsstarifverträgen.

Der Wortlaut des Einführungsstarifvertrages ist eindeutig. Es gibt eine abweichende Regelung des § 5 Abs. 1 KTD. Der maßgebliche Sinn der Regelung ist, dass für bestimmte Gruppen arbeitnehmender Vertragsparteien der Umfang der tarifvertraglichen Arbeitszeit abweichend geregelt wird. Soweit der KTD in § 5 Abs. 1 von einer Jahresarbeitszeit von

2020 Stunden ausgeht, gilt abweichend die Regelung der bestehenden Betriebsordnung I bzw. II weiter bzw. wird diese sukzessive abgesenkt.

Anhaltspunkte dafür, dass der Tarifvertrag nicht eindeutig wäre, bestehen nicht.

Es ergibt sich im Weiteren aus dem Tarifvertrag nicht, dass ein abweichender Wille der Tarifvertragsparteien bestanden hätte.

Die sich anschließenden Regelungen der § 5 Abs. 2 KTD bis § 10 KTD ergeben nach vorstehender Auslegung volles Verständnis. Mit der in der Protokollnotiz zu Abs. 3 enthaltenen Umrechnungsformel 52,179 lässt sich die in § 5 Abs. 3 KTD enthaltene tägliche Vollarbeitszeit von 7,74 Stunden bei einer Jahressollarbeitszeit von 2020 Stunden (KTD) ebenso fassen wie die in den Betriebsordnungen I bzw. II geregelten Arbeitszeiten von 7,7 (38,5:5) bzw. 8 (40:5).

III.

Der Feststellungsantrag zu 2) ist unzulässig.

Nach vorstehenden Maßgaben fehlt das entsprechende Feststellungsinteresse der Antragstellerin. Die in dem Antrag im Einzelnen aufgeführten „insbesondere“ Maßgaben ergeben sich aus vorstehend unter I. ausgeführten Erwägungen. Ein besonderes Feststellungsinteresse, dies im Einzelnen festzustellen, besteht nicht. Die Antragsgegnerin hat auch nicht erklärt, diese Regelungen bei tarifrechtlicher Geltung gleichwohl nicht anzuwenden.

IV.

Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei, § 61 Abs. 9 MVG-EKD.

Tiemens (Vorsitzender Richter)

Ulbricht (Richterin)

Büsing (Richter)

