

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 18.11.2009, I MAVO 20/09

Leitsätze:

- 1 a. Gemäß Art. 2 Abs. 2 Satz 1 der Grundordnung hat eine Einrichtung, soweit sie nicht unmittelbar unter den Geltungsbereich der Grundordnung fällt, diese auch im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform anzuwenden. Auch in diesem Fall wird die Geltung der Grundordnung nicht in das Belieben einer kirchlichen Einrichtung gestellt.
- 1b. Daher untersteht eine Einrichtung, die zum Caritasverband e.V. gehörte und dort weiter Mitglied ist, dem Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) und hat – entsprechend Artikel 8 GrO – das kirchliche Betriebsverfassungsrecht, die Mitarbeitervertretungsordnung, in ihrer Einrichtung anzuwenden.
2. Gemäß § 25 Abs. 2 Nr. 3 MAVO hat die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zu prüfen, inwieweit da, wo es gemäß §§ 6, 7 und 8 MAVO möglich ist, Mitarbeitervertretungen zu bilden, sie gebildet werden.
3. Dem Antrag festzustellen, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten notwendig und zweckmäßig war, fehlt das besondere Feststellungsinteresse gemäß § 256 ZPO, wenn das Bistum zur Übernahme der notwendigen Kosten gemäß § 25 Abs. 4 MAVO verpflichtet, im Rechtsstreit jedoch nicht beteiligt worden ist. Denn ein Urteil wirkt grundsätzlich nur im Verhältnis der (tatsächlichen) Parteien zueinander (§ 28 KAGO in Verbindung mit § 325 ZPO).

Tenor

1. Die Beklagte wird verpflichtet, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen und die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums A in ihrer Einrichtung anzuwenden.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Anwendung bischöflich gesetzten Rechts im Zusammenhang mit der Frage, ob die Beklagte institutionell der katholischen Kirche zuzuordnen ist, der

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse untersteht und die gültige MAVO für das Erzbistum A anzuwenden ist.

Die Beklagte ist eine Tochter der Gesellschaft der B mbH. In der Mitarbeiterversammlung im März 2009 teilte die Geschäftsführerin der Beklagten, Frau C, mit, dass denjenigen Mitarbeitern, welche zur Zeit noch nach AVR bezahlt werden, in Zukunft das Gehalt gekürzt werden solle. Dieses nahm ein Mitarbeiter der Beklagten zum Anlass, die Klägerin zu fragen, ob eine Mitarbeitervertretung in der Einrichtung gewählt werden könne. Die Klägerin forderte die Beklagte daraufhin auf, die nach der MAVO erforderlichen Maßnahmen für eine Wahl einzuleiten. Die Beklagte teilte mit Schreiben vom 08.04.2009 mit, dass weder aus dem Betriebszweck noch der Namensgebung – Sankt D – eine Kirchlichkeit der Einrichtung hergeleitet werden könne, die GmbH der Grundordnung nicht verpflichtet sei und auch die AVR keine Anwendung fänden. Es gelte das Betriebsverfassungsgesetz.

Die Klägerin ist der Auffassung, gemäß §§ 55, 25 Abs. 2 Nr. 3 MAVO den Auftrag zu haben, die Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung zu fördern. Zu ihren Aufgaben gehöre es demnach, auf die Bildung von Mitarbeitervertretungen hinwirken zu müssen. Die Beklagte unterstehe dem Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993. Sie habe also das kirchliche Betriebsverfassungsrecht, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums A, in ihrer Einrichtung anzuwenden.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verpflichten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen und die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums A in ihrer Einrichtung anzuwenden,
2. hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte dem Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) vom 22.09.1993 untersteht und daher – entsprechend Artikel 8 GrO – das kirchliche Betriebsverfassungsrecht – Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums A – in ihrer Einrichtung anzuwenden ist.
3. festzustellen, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten der Klägerin notwendig und zweckmäßig war.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Klage bereits für unzulässig. Sie bestreitet unter Hinweis auf ihren Gesellschaftsvertrag, zwingend in ihrem Bereich die MAVO anwenden zu müssen, und hält das staatliche Betriebsverfassungsgesetz für anwendbar. Hinsichtlich des genauen Inhalts ihres Vortrags wird auf den Schriftsatz vom 29.10.2009 Bezug genommen (Bl. 71 der Akte).

Zu den weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechtslage, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist, soweit sie begründet ist, zulässig.

1.

Das kirchliche Arbeitsgericht ist zuständig. Gemäß § 2 Abs. 2 KAGO sind die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und der diese ergänzenden Ordnungen einschließlich des Wahlverfahrensrechts und des Verfahrens vor der Einigungsstelle. Es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung. Die Klägerin stützt ihren Anspruch auf § 25 MAVO. In diesem Zusammenhang streiten die Parteien über die Frage, ob die Beklagte dem Geltungsbereich des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts unterfällt (vgl. Kirchlicher Gerichtshof, Urteil vom 12.12.2008 – M 06/08).

2.

Die Klägerin ist auch beteiligungsfähig nach § 8 Abs. 2 Ziffer c) KAGO, denn sie macht geltend, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Sie beruft sich auf ihre Rechte aus § 25 MAVO. § 10 KAGO ist nicht restriktiv auszulegen. Soweit es darum geht, dass zweifelhaft ist, ob im Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung Mitarbeitervertretungen zu bilden sind,

ist von einer Regelungslücke in § 10 KAGO auszugehen. Eine Klagbefugnis aus § 10 KAGO ist anzunehmen. Das gebietet nicht zuletzt der Sinn und Zweck der Einrichtung einer „Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“ gemäß § 24 MAVO (vgl. Kirchlicher Gerichtshof, Urteil vom 12.12.2008, Az. M 06/08).

II.

Die Klage ist im zuerkannten Umfang begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Verpflichtung der Beklagten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen und die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums A in ihrer Einrichtung anzuwenden.

1.

Auf die Einrichtung der Beklagten finden die Normen der MAVO (Erzbistum A) Anwendung. Die Beklagte ist eine Einrichtung der Gesellschaft der B mbH. In einer Kooperation mit dem St. D-Krankenhaus E und medizinischen Versorgungszentren mit circa 25 Mitarbeitern bietet sie alten und behinderten Menschen eine professionelle Unterstützung im ambulanten Pflegebereich an. Sie wirbt auf Flyern damit, der Kirche und dem Glauben verbunden zu sein. Sie gehörte vor einem Betriebsübergang dem Caritas-Verband an und ist dort weiterhin Mitglied. Gesellschafter der Beklagten ist die Klinik F G B Gemeinschaft mbH, H. Diese ist wiederum eine Tochter der Gesellschaft der B mbH. Bei beiden Gesellschaften handelt es sich um juristische Personen, die zu den kirchlichen Rechtsträgern zählen.

2.

Gemäß Art. 2 Abs. 2 Satz 1 der Grundordnung hat eine Einrichtung, soweit sie nicht unmittelbar unter den Geltungsbereich der Grundordnung fällt, diese auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform. Auch in diesem Fall wird die Geltung der Grundordnung nicht in das Belieben einer kirchlichen Einrichtung gestellt (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof vom 27.02.2009 – M 13/08).

Nach ständiger Rechtsprechung des Kirchlichen Gerichtshofs hat die Kirche ein unentziehbares Recht an einer Einrichtung, die ihr einmal gehört hat. Die Geltung der Grundordnung beruht nicht auf der Satzungsautonomie, sondern im Verhältnis zum Staat auf dem verfassungsrechtlich verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirche. Die Satzungsautonomie gibt einem Rechtsträger keine Befugnis, für seine Einrichtung ein Sonderarbeitsrecht zu schaffen (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 27.02.2009 – M 13/08).

Die Einrichtung gehörte vorher zum Caritasverband I e.V. Sie ist dort weiter Mitglied. Bereits aus diesem Grund untersteht die Beklagte dem Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) vom 22.09.1993 und ist – entsprechend Artikel 8 GrO – das kirchliche Betriebsverfassungsrecht, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums A, in ihrer Einrichtung anzuwenden.

3.

Der Anspruch lässt sich auch entgegen der Auffassung der Beklagten aus § 25 Abs. 2 Nr. 3 MAVO i.V.m. § 55 MAVO herleiten.

Gemäß § 25 Abs. 2 Nr. 3 MAVO hat die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zu prüfen, inwieweit da, wo es gemäß §§ 6, 7 und 8 MAVO möglich ist, Mitarbeitervertretungen zu bilden, sie gebildet werden. Hierbei kommt es auf die Anregung an den zuständigen Dienstgeber und die Mitarbeiter an, wobei die Mitarbeiterversammlung (§ 10 Abs. 1 MAVO) das geeignete Forum sein kann. Ebenso kann die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen auch die Diözesanleitung einschalten, damit sie ihren Einfluss auf die betreffenden Dienstgeber geltend macht (vgl. Bleistein/Thiel, MAVO 5. Aufl. § 25 Rn. 12). Beides hat die Klägerin versucht, jedoch erfolglos. Zur Durchsetzung ihres Anspruchs, der ein Interventionsrecht beim jeweiligen Dienstgeber einschließt (vgl. Bleistein/Thiel, MAVO 5. Aufl. § 25 Rn. 9), blieb ihr nur der Klageweg.

III.

Soweit die Klägerin beantragt festzustellen, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten der Klägerin notwendig und zweckmäßig war, fehlt diesem Antrag das besondere Feststellungsinteresse gemäß § 256 ZPO. Er ist unzulässig und war daher abzuweisen.

1.

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 muss in jeder Lage des Verfahrens gegeben sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen. Fehlt es, ist die Klage unzulässig (vgl. BAG v. 21.06.2000 – 5 AZR 782 aus 98 – AP ZPO 1977 § 256 Nr. 60; vom 30.05.2001 – 4 AZR 387 aus 00 – BB 2002, 155). Das rechtliche Interesse an der alsbaldi-

gen Feststellung des streitigen Rechtsverhältnisses muss gerade gegenüber der anderen Prozesspartei bestehen (vgl. BGH vom 08.07.1983 – VZR 48 aus 82 – NJW 1984, 2950).

2.

Gemäß § 25 Abs. 4 MAVO trägt das Bistum im Rahmen der der Arbeitsgemeinschaft im Bistumshaushalt zur Wahrnehmung der Aufgaben zur Verfügung gestellten Mittel die notwendigen Kosten einschließlich Reisekosten entsprechend der für das Bistum geltenden Reisekostenregelung. Das Bistum ist im vorliegenden Rechtsstreit jedoch nicht beteiligt worden.

3.

Das Urteil wirkt grundsätzlich nur im Verhältnis der (tatsächlichen) Parteien zueinander (§ 28 KAGO in Verbindung mit § 325 ZPO). Es hätte also keinerlei Auswirkungen auf den eigentlichen Kostenschuldner. Gegen das Bistum könnte es nicht vollstreckt werden. Dem Antrag fehlt daher das Feststellungsinteresse.

Stöcke-Muhlack

Vorsitzende
des Gemeinsamen Kirchlichen
Arbeitsgerichts in Hamburg

Elstner

Beisitzende Richterin

Schweer

Beisitzender Richter