

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 19.07.2012, I MAVO 10/12

Leitsatz

Im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse ist die Geltung bischöflicher Gesetze möglich; somit ist auch die Geltung der Mitarbeitervertretungsordnung in kirchlichen Einrichtungen möglich.

Das gilt auch dann, wenn man die Ordensautonomie auf den Erlass einer Mitarbeitervertretungsordnung mit Rechtsgeltung für die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter bezieht (KAG, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10, aaO; vom 16. September 2011 – M 06/11, aaO). Ausschlaggebend ist allein, ob der Träger der Einrichtungen die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (im Folgenden: GrOKathKi) in sein Statut übernommen hat.

Tenor

1. Der Beklagte wird verpflichtet, in seinen Einrichtungen A und M eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen mit anschließender Wahl einer Mitarbeitervertretung nach der bischöflich in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum Berlin. in der aktuellen Fassung vom 01.07.2005 mit den zwischenzeitlich ergangenen Änderungen.
2. Es wird festgestellt, dass die Beauftragung des Rechtsanwalts S zur Wahrung der Rechte der Klägerin notwendig erscheint.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten um die Frage, ob die Beklagte, der der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse untersteht, in seinen Einrichtungen Wahlen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung nach der bischöflichen Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums B. in aktueller Fassung vorzubereiten hat, obwohl er sich in der Trägerschaft eines Ordens päpstlichen Rechts befindet und sein Vorstand überwiegend aus Ordensangehörigen besteht.
- 2 Der Beklagte ist ein eingetragener Verein. Als Träger des Pflegezentrums A. sowie des Seniorenstifts M mit Sitz in B ist er Mitglied des Caritasverbandes e.V. Er ist in der Trägerschaft eines Ordens päpstlichen Rechts. Sitz des Ordens ist Rom. Die bischöfliche MAVO in aktueller Fassung hat der Beklagte nicht in Kraft gesetzt. Durch Beschluss seines Vorstandes verfügte er, in seinen Einrichtungen eine eigene Mitarbeitervertretungsordnung entsprechend dem Inhalt der 1995 in Kraft gesetzten Mitarbeiterverordnung anzuwenden, welche bislang in keinem Publikationsorgan veröffentlicht wurde.
- 3 Als die Klägerin dies feststellte, schloss sie die Mitarbeitervertretungen der betroffenen Einrichtungen aus der DiAG MAV aus. Die Versuche der ausgeschlossenen Mitarbeitervertretungen, dem abzuweichen, scheiterten allesamt. Auch Unterstützung von außen verhalf nicht zum Ziel. Die Klägerin ist der Auffassung, der Beklagte müsse in seinen Einrichtungen die MAVO neuester Fassung anwenden und dafür Sorge tragen, dass auf dieser Grundlage eine Mitarbeitervertretung gebildet wird.
- 4 Die Klägerin beantragt,

- 1. Der Beklagte wird verpflichtet, in seinen Einrichtungen A und M eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen mit anschließender Wahl einer Mitarbeitervertretung, nach der bischöflich in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum**

Berlin in der aktuellen Fassung vom 01.07.2005 mit den zwischenzeitlich ergangenen Änderungen.

2. Es wird festgestellt, dass die Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Klägerin zweckmäßig und notwendig erscheint.

5 Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

6 Er verbleibt bei seiner Auffassung, eine Übernahme der aktuellen Fassung der MAVO sei nicht zwingend. Er sehe sich zwar als Teil des kirchlichen Bereichs, habe hinsichtlich der Anwendung der MAVO jedoch Gestaltungsspielräume, weil er sich in der Trägerschaft eines Ordens päpstlichen Rechts befinde. Dem Orden stehe eine eigene Rechtssetzungskompetenz zu. Dies gelte insbesondere, weil der Vorstand sich überwiegend aus Ordensschwestern zusammensetze.

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

Entscheidungsgründe:

I.

8 Der Rechtsweg zum Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig, denn es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung gemäß § 2 Absatz 2 KAGO (vgl. KAG, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10, ZMV 2010, 262; vom 16. September 2011 – M 06/11, ZMV 2012, 161).

9 Die Klage ist zulässig. Die Klägerin ist klagebefugt. Sie ist nach § 8 Abs. 2c KAGO beteiligungsfähig, denn sie macht geltend, in eigenen Rechten aus § 25 MAVO verletzt zu sein. Sie hat auch die Befugnis zur Erhebung der Klage. Es wäre ein Wertungswiderspruch, der Klägerin einerseits in § 8 Abs. 2c KAGO eine Beteiligtenstellung zuzuerkennen, ihr andererseits durch eine enge Auslegung des § 10 KAGO die Klagebefugnis wieder zu entziehen, so

dass sie in Angelegenheiten, die ihr durch § 25 MAVO zugewiesen sind, keinen Prozess vor den kirchlichen Arbeitsgerichten führen könnte (vgl. KAG, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10).

II.

- 10 Die Klage ist auch begründet. Die Klägerin kann verlangen, dass in den Einrichtungen A und M des Beklagten eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses mit anschließender Wahl einer Mitarbeitervertretung nach der bischöflich in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum Berlin in der aktuellen Fassung vom 01.07.2005 mit den zwischenzeitlich ergangenen Änderungen einberufen wird (§ 25 Abs. 2 Nr. 3 MAVO).

1.

- 11 Für die Entscheidung ist maßgebend, dass die Geltung bischöflicher Gesetze im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse möglich ist, somit auch die Geltung der Mitarbeitervertretungsordnung in den Einrichtungen des Beklagten. Dies gilt nach ständiger Rechtsprechung des Kirchlichen Gerichtshofs auch dann, wenn man die Ordensautonomie auf den Erlass einer Mitarbeitervertretungsordnung mit Rechtsgeltung für die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter bezieht (KAG, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10, aaO; vom 16. September 2011 – M 06/11, aaO). Ausschlaggebend ist allein, ob der Beklagte als Träger der Einrichtungen die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (im Folgenden: GrOKathKi) in sein Statut übernommen hat.
- 12 Diese Rechtsbindung ist der Beklagte eingegangen. Unstreitig hat er sich dafür ausgesprochen, der GrOKathKi zu unterfallen und diese anerkennen zu wollen. Darüber hinaus ist er Mitglied im Caritasverband.
- 13 Die Erkenntnis des päpstlichen Sondergerichts, dass kirchenrechtlich keine zwingende rechtliche Verpflichtung zur Übernahme der GrOKathKi bestehe, stellt nicht in Frage, dass der Rechtsträger eine Rechtsbindung eingehen kann. Die Übernahme der GrOKathKi wird nur in das Ermessen des jeweiligen Rechtsträgers gestellt. Hat er sich zur Übernahme verpflichtet, hat er die

MAVO in seinen Einrichtungen anzuwenden. Das folgt aus Art. 7 und 8 GrOKathKi.

2.

- 14 Diese Voraussetzung erfüllt der Beklagte. Er bestreitet die Anwendung der GrOKathKi schon nicht. Zusätzlich ergibt sich die Anwendung aus der Mitgliedschaft im Deutschen Caritasverband. Mit seiner Mitgliedschaft im Deutschen Caritasverband erkennt er dessen Satzung und nachgeordnete Ordnungen und Statuten an (§ 1 Abs. 1 Satz 2).

a)

- 15 Aufgrund dessen ist er verpflichtet, die GrOKathKi zu übernehmen und damit die Mitarbeitervertretungsordnung Berlin in seinen Einrichtungen anzuwenden.

- 16 Nach § 2 Abs. 5 der Satzung des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V. findet die GrOKathKi Anwendung. Daraus folgt, dass zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen bilden, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden (Art. 8 Satz 1 GrOkathK). Das Nähere regelt, wie es in Art. 8 Satz 2 GrOkathK heißt, die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Im Ergebnis heißt das, dass die Mitglieder des Diözesan-Caritasverbandes für die Erzdiözese Berlin und damit auch der Beklagte verpflichtet sind, die Mitarbeitervertretungsordnung der Erzdiözese Berlin in ihren Einrichtungen anzuwenden (vgl. auch KAG, Urteil vom 16. September 2011 – M 06/11, aaO).

b)

- 17 Dass der Beklagte, der die Rechtsform eines Vereins hat, von einem Orden päpstlichen Rechts mit Sitz in Berlin getragen wird, steht der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung der Erzdiözese Berlin nicht entgegen. Im vorliegenden Fall werden das Seniorenstift A und das Pflegezentrum M, um die es hier geht, nicht unmittelbar von dem Orden päpstlichen Rechts betrieben, sondern es ist ein Verein zwischengeschaltet, der Träger der Einrichtungen ist (vgl. KAG, Urteil vom 16. September 2011 – M 06/11, ZMV 2012, 161). Der Orden selbst und sein Kernbereich sind nicht betroffen.

Gemäß § 1 Abs. 2 MAVO findet die Mitarbeitervertretungsordnung auch im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger Anwendung.

- 18 Aus der Verschiedenheit des Rechtsträgers ergibt sich kein Unterschied. Seit der Neufassung des § 1 Abs. 1 und 2 Rahmen-MAV durch den Beschluss der Vollversammlung der Diözesen Deutschlands vom 20.06.2011 ist klargestellt, dass die Mitarbeitervertretungsordnung unmittelbar nur Anwendung findet, wenn es sich um einen Rechtsträger handelt, der unter § 1 Abs. 1 MAVO fällt. Wie für die bisherige Rechtslage, gilt dies auch für den Beklagten. Einschlägig ist § 1 Abs. 2 MAVO, nach dessen Wortlaut die Mitarbeitervertretungsordnung auch im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger anzuwenden ist; diese Rechtsträger sind gehalten, die Mitarbeitervertretungsordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.
- 19 Unerheblich ist es deswegen auch, dass der Vorstand des Vereins sich überwiegend aus Mitgliedern des Ordens zusammensetzt. Dadurch ändern sich seine Rechtsform und die Rechtslage nicht.

III.

- 20 Es war weiter festzustellen, dass die Beauftragung eines Rechtsanwaltes zur Wahrung der Rechte der Klägerin vorliegend notwendig war.
- 21 Für die Klägerin gilt hinsichtlich der Kostentragung die Sonderregelung für die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft im Erzbistum Berlin“ in § 25 Abs. 4 MAVO. Nach dieser Bestimmung trägt das Erzbistum Berlin im Rahmen der der Arbeitsgemeinschaft in seinem Haushalt zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellten Mittel nur die notwendigen Kosten. Zu ihnen gehören auch die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht.
- 22 Obwohl die Rechtslage als inzwischen höchstrichterlich geklärt gelten kann, ist die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes aufgrund der nach wie vor ablehnenden Haltung des Beklagten entsprechend seiner umfassenden komplexen Rechtsausführungen als notwendig anzusehen.

IV.

- 23 Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung auf der Grundlage der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel daher nicht gegeben (§ 47 Abs. 1, 2a KAGO).