

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 01.06.2021, I MAVO 1/21

Leitsatz

Eine Klage der DiAG-MAV gegen den (Erz)-bischof auf Feststellung eines Verstoßes gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit oder gegen § 25 MAVO wegen fehlender Beteiligung vor Inkraftsetzung eines Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) ist unzulässig.

Dem (Erz)-bischof fehlt die Fähigkeit zur Verfahrensbeteiligung; er ist weder Dienstgeber der DiAG-MAV noch ist er vom Begriff des Erzbistums in § 8 Abs. 1 lit. a und b, § 8 Abs. 2 lit. a-c, e KAGO erfasst.

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um die Feststellung der Verletzung von Rechten nach § 26 Abs. 1 Satz 1 MAVO, nach § 29 MAVO und nach § 25 MAVO.
- 2 Die Klägerin ist die im Erzbistum gebildete diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Beklagter ist der dortige Erzbischof. Am 30. März 2020 setzte er das Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für das Erzbistum (im Folgenden: Änderungsgesetz vom 30. März 2020) mit einer Befristung zum 31. Dezember 2020 in Kraft und veröffentlichte es im Kirchlichen Amtsblatt zum 26. Jahrgang Nr. 4, Art. 45 S. 45 f. am 2. April 2020. Den Entwurf des Gesetzes hatte der Verband der Diözesen Deutschlands (im Folgenden: VDD) übermittelt, um anlässlich der Corona-Pandemie eine Basis zur Einführung von Kurzarbeit im verfasst-kirchlichen Bereich und

Beschlussfassungen der Mitarbeitervertretungen in Onlinesitzungen zu ermöglichen.

- 3 Zu dem Änderungsgesetz vom 30. März 2020 wurde die Klägerin durch den stellvertretenden Generalvikar des Erzbistums mit E-Mail vom 27. März 2020 beteiligt. Sie wurde aufgefordert, grundsätzliche Anmerkungen zu dem Gesetzgebungsvorhaben bis zum 30. März 2020 vorzutragen. Vorausgegangen war eine am 27. März 2020 an den Generalvikar gerichtete Frage der Klägerin, mit der sie aufgrund einer Information der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen vom 25. März 2020 eine Beteiligung im Gesetzgebungsverfahren anmahnte. Die zunächst vorgelegte Fassung des Änderungsgesetzes vom 30. März 2020 sah ein Außerkrafttreten zum 31. März 2022 vor. Mit weiterer E-Mail desselben Tages teilte der stellvertretende Generalvikar die Absicht mit, die Befristungsdauer bis zum 31. Dezember 2020 zu verkürzen. Mit E-Mail vom 30. März 2020 erklärte die Klägerin, sie unterstütze das Vorhaben der Deutschen Bischofskonferenz angesichts der unvorhergesehenen Situation, bemängelte aber, dass Ergänzungs- bzw. Veränderungsvorschläge des Vorstandes der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen nicht berücksichtigt worden seien. Ohne jene Vorschläge zu erläutern, gab die Klägerin ihrer Erwartung Ausdruck, die Neuregelungen der MAVO als vorläufige Regelung bis zum 31. Dezember 2021 in Kraft zu setzen. Das Änderungsgesetz vom 30. März 2020 wurde sodann abweichend von der Fassung, die der Klägerin am 27. März 2020 vorgelegt worden war, mit einer Befristung der Geltungsdauer zum 31. Dezember 2020 in Kraft gesetzt. Das Thema der Änderung der MAVO wurde in der Folgezeit nicht mehr aufgegriffen.
- 4 Ohne die Klägerin über das Außerkraftsetzen der Befristung der Gesetzesänderung zu informieren, setzte der Beklagte am 9. Dezember 2020 das Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für das Erzbistum mit Wirkung zum 23. Dezember 2020 (im Folgenden: Änderungsgesetz vom 23. Dezember 2020) in Kraft. Das Gesetz hob die Befristung der Geltungsdauer des Änderungsgesetzes vom 30. März 2020 auf. Die Regelungen des Änderungsgesetzes vom 30. März 2020 finden seither dauerhaft Anwendung.
- 5 Die Klägerin ist der Auffassung, es liege ein Verstoß gegen ihre Beteiligungsrechte vor. Der Beklagte habe gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen, indem er das Änderungsgesetz vom 23. Dezember

2020 in Kraft gesetzt habe, ohne sie vorher anzuhören. Er könne Beteiligter eines Rechtsstreits vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitsachen sein, denn sonst liefe die vom kirchlichen Gesetzgeber intendierte Garantie des effektiven gerichtlichen Schutzes gegen Verletzungen der Rechte der Kommission des dritten Weges ins Leere. Entsprechend sei die Beteiligtenfähigkeit eines Diözesanbischofs vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (Urteil vom 30. November 2012 - K 14/12) und vom Kirchlichen Arbeitsgericht Rottenburg-Stuttgart (Urteil vom 21. Januar 2019 - AS 11/18) bejaht worden. Die Gegenauffassung widerspreche der Rechtsweggarantie. Die Diözesanbischöfe seien sowohl vom Begriff des Dienstgebers als auch von demjenigen des Bistums in § 8 Abs. 1 lit. a und b, § 8 Abs. 2 lit. a-c, e KAGO miterfasst. Dem gesamten Mitarbeitervertretungsrecht liege der Gedanke zugrunde, dass Dienstgeber und mitarbeitervertretungsrechtliches Gremium auf Augenhöhe kommunizierten. § 2 MAVO regelt, dass der Dienstgeber Rechtsträger einer Einrichtung sei. Für die Diözesane Arbeitsgemeinschaft sei dieser Rechtsgedanke dahingehend von Bedeutung, als sie auf der Ebene der Diözese gebildet worden und der Beklagte ihr Dienstgeber sei.

6 Auch das Feststellungsinteresse sei gegeben. Der Erzbischof habe im Dezember 2020 Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnung in Kraft gesetzt ohne zuvor die Klägerin zu beteiligen. Der Erzbischof wisse, in welcher Weise die Beteiligung zu erfolgen habe, denn er habe die Klägerin im März 2020 - wenngleich sehr kurzfristig - anlässlich der erstmaligen Pandemieregulierung vor der geplanten Inkraftsetzung angehört, nicht aber, obwohl ein Zeitdruck nicht bestanden habe, bei der zweiten Änderung des Gesetzes. Die Novellierungen der zurückliegenden Jahre hätten gezeigt, dass die Mitarbeitervertretungsordnung eine Materie sei, die fortlaufende Überprüfungen und Anpassungen an veränderte Verhältnisse und insbesondere eine effektive Einbindung der Mitarbeitervertretungen erfordere. Auch in Zukunft sei mit Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnung zu rechnen. Es sei zu befürchten, dass die Klägerin erneut übergangen werde.

7 Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass der Beklagte gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 Satz 1 MAVO verstoßen hat, indem er am 9. Dezember 2020 das „Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertragsordnung (MAVO) für das Erzbistum“ mit Wirkung zum 23. Dezember 2020 in Kraft gesetzt hat, ohne die Klägerin hierzu angehört zu haben;

2. festzustellen, dass der Beklagte gegen § 25 MAVO verstoßen hat, indem er vor der am 9. Dezember 2020 zum 23. Dezember 2020 erfolgten Inkraftsetzung des „Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertragsordnung (MAVO) für das Erzbistum“ der Klägerin keine Gelegenheit gegeben hat, auf die Inhalte der geplanten Novellierung der Mitarbeitervertragsordnung Einfluss zu nehmen.
- 8 Der Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.
 - 9 Er hält die Klage für unzulässig. Der Beklagte sei nach den Regelungen der KAGO nicht beteiligtenfähig. Außerdem seien die Feststellungsanträge allein darauf ausgerichtet, in der Vergangenheit liegende, behauptete Verstöße des Beklagten gegen Beteiligungsrechte der Klägerin zu sanktionieren. Die Klage sei aber auch unbegründet, weil der Klägerin zu keinem Zeitpunkt eine Stellungnahme zu den beabsichtigten Gesetzgebungsvorhaben (Änderungsgesetze vom 30. März 2020 und vom 23. Dezember 2020) und deren Berücksichtigung verweigert worden sei. Die Klägerin habe seit dem 30. April 2020 nie deutlich gemacht, in welcher Hinsicht sie Einwände gegen das Änderungsgesetz vom 30. März 2020 erheben wolle. Auch habe sie nicht dargelegt, dass der Beklagte durch sein Vorgehen im Hinblick auf das Änderungsgesetz vom 23. Dezember 2020 die Vorgaben der §§ 25 f. MAVO verletzt habe. Sie habe auch nicht dargelegt, selbst den Regelungen der MAVO entsprechend gehandelt zu haben.
 - 10 Wegen der 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:

- 11 **I.**
Der Klage bleibt der Erfolg versagt. Sie ist unzulässig.
- 12 **1.**
Dem Beklagten fehlt die Fähigkeit zur Verfahrensbeteiligung für Rechtsstreitigkeiten innerhalb des Dritten Weges. Er ist weder Dienstgeber der Klägerin noch ist er vom Begriff des Erzbistums in § 8 Abs. 1 lit. a und b, § 8 Abs. 2 lit. a-c, e KAGO erfasst.

- 13 **a)**
 Nach § 8 Abs. 1 KAGO können in Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 KAGO beteiligt sein:
- (a) in allen Angelegenheiten die Hälfte der Mitglieder der nach Artikel 7 GrO gebildeten Kommission oder die Mehrheit der Mitglieder der Dienstgeber- bzw. Mitarbeiterseite der Kommission,
 - (b) in Angelegenheiten, welche die eigene Rechtsstellung als Kommissions-Mitglied betreffen, das einzelne Mitglied der Kommission und der Dienstgeber,
- 14 Nach § 8 Abs. 2 KAGO können in Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Abs. 2 KAGO beteiligt sein:
- (a) in Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungsordnung einschließlich des Verfahrens vor der Einigungsstelle die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber,
 - (b) in Angelegenheiten des Wahlverfahrensrechts und des Rechts der Mitarbeiterversammlung die Mitarbeitervertretung, der Dienstgeber und der einzelne Mitarbeiter und die Wahlorgane,
 - (c) in Angelegenheiten aus dem Recht der Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen die Organe der Arbeitsgemeinschaft, der Dienstgeber und die (Erz-) Bistümer bzw. Diözesan-Caritasverbände,
 - (d)
 - (e) in Angelegenheiten, welche die eigene Rechtsstellung als Mitglied einer Mitarbeitervertretung, als Sprecherin oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden, als Vertrauensperson der Schwerbehinderten, als Vertrauensmann der Zivildienstleistenden oder als Mitglied einer Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen betreffen, die jeweils betroffene Person, die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber.
- 15 **b)**
 Die Verfahrensbeteiligung ist Voraussetzung dafür, dass jemand ein Gerichtsverfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht führen kann (§ 11 KAGO), sei es als Kläger (§ 10 KAGO), Beklagter oder Beigeladener (§ 9 KAGO). Die Rechtsfähigkeit ist keine Voraussetzung für die Beteiligtenfähigkeit, was sich bereits daraus ergibt, dass die Mitarbeitervertretung nicht rechts-, wohl aber beteiligtenfähig ist (*T/F/J - Jüngst, Kommentar zur MAVO, 8. Aufl. § 45 Rn. 66; Eichstätter Kommentar-Menges, 2. Aufl., § 8 Rn. 5*). Für die Beteiligtenfähig-

keit vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen kommt es auf die Geltung der Grundordnung an, für die die Kirchlichkeit des Rechtsträgers und der Einrichtung zwar notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung ist. § 8 Abs. 1 und 2 KAGO ist die notwendige Folge der sachlichen Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen nach § 2 Abs. 1 und 2 KAGO. Er stellt klar, wer in diesen Verfahren Beteiligter sein kann.

- 16 Die Regelung über die Verfahrensbeteiligung greift jedoch nur, soweit die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen nach § 2 gegeben ist (*KAGH vom 10. Februar 2012 - K 10/11, ZMV 2012, 94f*). Für die Beteiligtenfähigkeit kommt es auf den Zeitpunkt der Klageerhebung an; sie ist von den kirchlichen Arbeitsgerichten in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen (*vgl. Eichstätter Kommentar-Menges, § 8 Rn. 7*).
- 17 **2.**
Danach ist eine Beteiligtenfähigkeit des Beklagten nicht gegeben.
- 18 **a)**
Diözesanbischöfe werden in der Aufzählung der Verfahrensbeteiligten nach § 8 KAGO nicht genannt.
- 19 **b)**
Die Beteiligtenfähigkeit ergibt sich auch nicht aus § 8 Abs. 1 lit. a und b, § 8 Abs. 2 lit. a-c, e KAGO. Die Diözesanbischöfe sind vom Begriff des Dienstgebers oder demjenigen des Bistums nicht erfasst.
- 20 **aa)**
Zwar führt die Klägerin zutreffend aus, dem Mitarbeitervertretungsrecht liege zugrunde, dass Dienstgeber und mitarbeitervertretungsrechtliche Gremien auf Augenhöhe miteinander kommunizieren. Auch wendet die Klägerin zutreffend ein, es handele sich hier in der Sache - anders als der Beklagte meint - nicht um einen Gesetzgebungsakt des Diözesanbischofs. Denn die Klage richtet sich nicht gegen die Inhalte des Änderungsgesetzes vom 23. Dezember 2020, sondern gegen die fehlende Beteiligung vor Inkraftsetzung, mithin nicht auf die Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen i.S.v. § 2 Abs. 4 KAGO. Es liegt eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht nach § 2 Abs. 2 KAGO vor.

21 **bb)**

Daraus allein folgt indes nicht die Beteiligtenfähigkeit des Beklagten. Denn dieser steht gegenüber der Klägerin nicht in der Funktion des Dienstgebers und repräsentiert insoweit nicht das Erzbistum i.S.v. § 8 KAGO.

22 **(1)**

Dienstgeber im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung ist nach § 2 MAVO der Rechtsträger der Einrichtung. Im Zusammenhang mit dem Anwendungsbereich des § 25 MAVO bedarf diese Formulierung keiner analogen Betrachtung. Die Klägerin wurde allein auf der Ebene der Diözese gebildet und ist in diesem Bereich zuständig. Daraus folgt jedoch nicht, dass der Beklagte höchstpersönlich Dienstgeber geworden ist. Als Dienstgeber käme - wenn überhaupt - nur die Diözese oder das Erzbistum in Betracht, nicht aber der beklagte Erzbischof. Die Erzbistümer als juristische Personen sind in § 8 Abs. 2 lit c ausdrücklich erwähnt und in Angelegenheiten aus dem Recht der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (über § 25 MAVO) beteiligtenfähig. Soweit die (Erz-) Bistümer zugleich Dienstgeber sind, sind sie über diese Regelungen verfahrensbeteiligt. Eine Regelungslücke ergibt sich insoweit nicht.

23 **(2)**

Soweit eine Diözese Dienstgeber ist, wird sie durch den Generalvikar vertreten und ist insoweit als diözesaner Dienstgeber verfahrensbeteiligt (*vgl. KAGH vom 27. April 2012 - K 02/12, ZMV 2012, 282*). Der Diözesanbischof ist bei einer Klage auf Gestaltung einer Novellierung der Regional-KODA-Ordnung nur Verfahrensbeteiligter, soweit es sich um einen Gesetzgebungsakt handelt. Ob Diözesanbischöfe oder Generalvikare zu den Verfahrensbeteiligten nach § 8 Abs. 1 zählen können, hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ausdrücklich offengelassen (*KAGH vom 10. Februar 2012 - K 10/11, ZMV 2012, 94.*) Nach kanonischem Recht kann der Diözesanbischof aufgrund des Wesens der Kirche vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen nicht verfahrensbeteiligt sein. Diese dürfen keine Streitsachen zur Verhandlung annehmen, in denen der kirchliche Jurisdiktionsträger wie der Diözesanbischof, dessen richterliche Gewalt das kirchliche Gericht für Arbeitssachen ausübt, entweder als Kläger oder Beklagter auftritt. Das kirchliche Gericht für Arbeitssachen hat kein Mandat, diese Angelegenheit zu verhandeln. Eine Sachentscheidung wäre nach can. 1620 n. 1 CIC nichtig.

- 24 **cc)**
Im Übrigen ist zu berücksichtigen, dass etwaige Beteiligungsverfahren zu Gesetzgebungsvorhaben bezogen auf die Klägerin üblicherweise nicht durch den Erzbischof als kirchlichem Gesetzgeber, sondern durch den Erzbischöflichen Generalvikar als Leiter der erzbischöflichen Verwaltung (Administrative) bzw. den durch diesen beauftragten Dienstgebervertreter durchgeführt werden. Damit steht der Klägerin für die Geltendmachung etwaiger Ansprüche ein am Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen beteiligtenfähiger Gegner zur Verfügung. Ein effektiver Rechtsschutz wird ihr nicht verweigert.
- 25 **3.**
Da die Klage bereits unzulässig ist, kann die Entscheidung der Frage dahinstehen, ob den Klageanträgen zu Ziff 1. und 2. bereits das erforderliche besondere Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO fehlt, weil der streitgegenständliche Vorgang in der Vergangenheit liegt und damit abgeschlossen ist und eine Wiederholungsfahr nicht besteht. Auch die Entscheidung der Frage, ob der Anspruch materiell begründet ist, kann dahingestellt bleiben.
- 26 **II.**
Die Revision war zuzulassen, weil die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 lit. a KAGO).