

Leitsatz

Ein Anspruch der Mitarbeiterseite der Regional-KODA dahingehend, auf die Rechtsträger der Einrichtungen ihres Zuständigkeitsbereichs einzuwirken, die von der Regionalkommission beschlossenen Regelungen umzusetzen, besteht nicht. Denn weder die Gesamtheit der Regionalkommission noch die Mitglieder der Dienstgeberseite sind die Dienstaufsicht der Rechtsträger von Einrichtungen, die in den Zuständigkeitsbereich der Regionalkommission fallen. Sie haben insoweit keine Durchsetzungskompetenz.

Tenor

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

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um die Pflicht der Beklagten, auf die Rechtsträger von Einrichtungen in ihrem Zuständigkeitsbereich einzuwirken, dass diese die von der Regionalkommission beschlossenen Regelungen anwenden.
- 2 Zum 1. Januar 2021 trat eine von der Regionalkommission beschlossene Regelung zur Einführung von Kurzarbeit anlässlich der Covid-19-Pandemie in Kraft. Sie hat folgenden Wortlaut:

„Anlage 10 – Regelung zur Einführung von Kurzarbeit anlässlich der Covid-19-Pandemie

§1

Wird in einer Einrichtung Kurzarbeit geleistet, die durch die Covid-19-Pandemie bedingt ist, erhalten die von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten vom Dienstgeber zusätzlich zum verminderten Entgelt und dem von der

Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf mindestens in den

<i>Monaten</i>	<i>in den Entgeltgruppen</i>	<i>ohne Kinder</i>	<i>mit Kindern</i>
<i>1 bis 3</i>	<i>EG 1 - 5</i>	<i>70 v. H.</i>	<i>77 v. H.</i>
<i>1 bis 3</i>	<i>EG 6 - 9</i>	<i>65 v. H.</i>	<i>72 v. H.</i>
<i>4 bis 6</i>	<i>EG 1 - 5</i>	<i>75 v. H.</i>	<i>82 v. H.</i>
<i>4 bis 6</i>	<i>EG 6 - 9</i>	<i>73 v. H.</i>	<i>80 v. H.</i>
<i>4 bis 6</i>	<i>EG 10 - 15</i>	<i>72 v. H.</i>	<i>79 v. H.</i>
<i>ab 7. Monat</i>	<i>EG 1 - 8</i>	<i>83 v. H.</i>	<i>90 v. H.</i>
<i>ab 7. Monat</i>	<i>EG 9 - 15</i>	<i>82 v. H.</i>	<i>89 v. H.</i>

des Nettomonatsentgelts, das sie in dem Kalendermonat vor Einführung der Kurzarbeit erhalten haben. Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleiben unberücksichtigt das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

§ 2

Die Zahlung von Aufstockungsbeträgen bei Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III kann durch Dienstvereinbarung auf der Grundlage von § 36 Abs. 1 Ziffer 14 i.V.m. § 38 Abs. 1 Ziffer 16 MAVIO oder einzelvertraglich geregelt werden.

§ 3

Die Beschäftigten, die im Jahr 2020 wegen der Covid-19-Pandemie von Kurzarbeit betroffen waren, mindestens einen Monat Kurzarbeit im Umfang von mindestens 50 v. H. geleistet und keine Aufstockungszahlungen des Dienstgebers für den gesamten Zeitraum der Kurzarbeit erhalten haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 900,00 Euro netto anteilig im Verhältnis der geleisteten Kurzarbeit und der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Vollzeit - Teilzeit).“

- 3 Die Regelung wurde durch Dekret des Bischofs zum 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt. Sie ist bis zum 31. März 2022 befristet. Die Parteien legen die Regelung unterschiedlich aus. Während die Beklagte meint, der Aufstockungsbetrag sei nur dann zu zahlen, wenn es sich um angeordnete Kurzarbeit in den Grenzen der gesetzlichen Vorschriften des Sozialgesetzbuches III handele, vertritt die Klägerin die Auffassung, die Zahlungspflicht sei daran nicht gebunden.
- 4 Sie meint, ein subjektives Recht gegen die Beklagte zu haben, auf die Rechtsträger der Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich der Regionalkommission einzuwirken, dass diese die beschlossenen und in Kraft gesetzten Regeln-

gen einhalten. Die Rechtslage entspreche derjenigen bei Verbandstarifverträgen. Dort hätten die Tarifvertragsparteien in ihrer Rechtsbeziehung zueinander eine Durchführungspflicht. Die Regionalkommission sei paritätisch besetzt und zuständig für die Festlegung der Inhalte von Arbeitsverträgen. Als Teil dieser hätten die Vertreter der Mitarbeiter gegen die Rechtsträger der Einrichtungen keinen unmittelbaren Anspruch. Es fehle an einer Rechtsbeziehung, auf die ein Durchführungsanspruch gestützt werden könne. Die Vertreter der Dienstgeber hingegen hätten die Möglichkeit, faktisch und rechtlich Einfluss zu nehmen. Nach Art. 1 Abs. 1 GrO unterlägen die Rechtsträger als Körperschaften des öffentlichen Rechts gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 5 Weimarer Reichsverfassung unmittelbar der bischöflichen Gesetzgebung, die sich in der Inkraftsetzung der Regelungen des dritten Weges im Kirchlichen Amtsblatt manifestiere. Die Rechtsträger der Einrichtungen, die als juristische Personen des Privatrechts nicht unmittelbar der bischöflichen Gesetzgebung unterlägen, hätten nach Art. 2 Abs. 2 GrO in ihrem Statut, der Satzung, die Anwendung der Grundordnung rechtsverbindlich geregelt. Durch Art. 7 GrO sei die Regelung der Arbeitsbedingungen der Regionalkommission übertragen. Vertreter der Dienstgeber bzw. leitende Mitarbeiter des bischöflichen Generalvikariats oder des bischöflich Münsterschen Offizialats seien Mitglieder der Aufsichtsgremien. Die Rechtsträger der Einrichtungen unterlägen der Aufsicht des Bistums bzw. des bischöflich Münsterschen Offizialats. Der Einwirkungspflicht stehe nicht entgegen, dass das tarifwidrige Verhalten nicht eindeutig sei.

5 Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, auf die Rechtsträger der Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA einzuwirken, die Regelung über die Einführung der Kurzarbeit nach Anlage 10 AVO mit dem Inhalt anzuwenden, dass die Erhöhung der Aufstockungsbeträge auf die in Anlage 10 genannten Prozentsätze nicht von der rechtlichen Voraussetzung abhängig ist, dass ab dem 4. bzw. 7. Bezugsmonat im jeweiligen Bezugsmonat ein Entgeltausfall von mindestens 50 v.H. besteht.

6 Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

7 Sie hält die Klage für unzulässig, jedenfalls für unbegründet. Weder handele es sich um eine Auseinandersetzung aus dem Recht der KODA noch seien die Mitglieder der KODA für die Kontrolle der Einhaltung der KODA-

Beschlüsse zuständig. Das Gremium sei nur für den Erlass arbeits- und tarifrechtlicher Normen zuständig. Eine etwaige Verletzung der Normen könne die Rechte der KODA-Mitglieder nicht berühren. Darüber hinaus fehle es an der notwendigen Klageerhebung nach § 10 KAGO, denn die Klägerin mache keine Verletzung eigenen Rechts oder eine Verletzung der Rechte eines Organs, dem sie angehöre, geltend. Weder die Kommission noch deren Mitglieder seien berechtigt, Rechte aus den Vertragsinhalten der Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden geltend zu machen, die in den Geltungsbereich der Arbeitsvertragsordnung fallen.

- 8 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

- 9 Die Klage ist zulässig. Das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht ist sowohl örtlich als auch sachlich zuständig. Nach § 2 Abs. 1 KAGO sind die kirchlichen Arbeitsgerichte sachlich zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Artikel 7 Grundordnung gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts. Dies umfasst Rechtsstreitigkeiten aus den KODA-Ordnungen, in denen das kirchliche Arbeitsrechtsregelungsverfahren, der sogenannte dritte Weg, normiert ist. Betroffen sind auch Rechtsfragen im Zusammenhang mit in der Ordnung geregelten Gremien. Die Klägerin berührt sich eines Anspruchs aus dem Rechtsverhältnis beider Seiten der Regionalkommission und macht eine Verletzung von Rechten geltend. Deshalb fehlt es der Klägerin auch nicht an der notwendigen Klagbefugnis gemäß § 10 KAGO. Ob der Anspruch gegeben ist, ist eine Frage der Begründetheit.
- 10 **II.**
Die Klage ist aber nicht begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch dahingehend, auf die Rechtsträger der Einrichtungen ihres Zuständigkeitsbereichs einzuwirken, die von der Regionalkommission beschlossenen Regelungen umzusetzen. Denn weder die Gesamtheit der Regionalkommission noch die Mitglieder der Dienstgeberseite sind die Dienstaufsicht

der Rechtsträger von Einrichtungen, die in den Zuständigkeitsbereich der Regionalkommission fallen. Sie haben insoweit keine Durchsetzungskompetenz.

11 **1.**

Zwar erkennt das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung eine Einwirkungspflicht der Tarifvertragsparteien auf ihre Mitglieder an. Das Bundesarbeitsgericht erkennt, dass die Gewerkschaft den Arbeitgeberverband verpflichten könne, eine Regelung über Arbeitsbedingungen in einem vereinbarten Tarifvertrag zu unterlassen, wenn die Auslegung ergebe, dass die Regelung nicht dem Tarifvertrag entspricht oder ein entsprechendes rechtskräftiges Urteil bzw. eine verbindliche Entscheidung einer tariflichen Schiedsstelle darüber vorliegt oder die Tarifvertragspartei von der Tarifwidrigkeit der Regelung ausgeht (vgl. BAG vom 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - juris Rn. 19 ff; LAG Hamburg vom 12. November 2008 - 4 Sa 53/08 - Rn. 61; BAG vom 17. November 2010 - 4 AZR 118/09 - juris Rn. 19).

12 Die Einwirkungspflicht einer Tarifvertragspartei folge aus der sogenannten Durchführungspflicht aufgrund des abgeschlossenen Tarifvertrages. Diese sei eine Nebenpflicht, die jedem privatrechtlichen Vertrag, um den es sich auch bei einem Tarifvertrag handele, immanent sei. Die Durchführungspflicht sei dabei die Konkretisierung des allgemeinen Prinzips „pakta sunt servanda“ und des Grundsatzes von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB. Hierzu gehöre u. a. auch die Pflicht der jeweiligen Tarifvertragspartei, auf ihre Mitglieder dahingehend einzuwirken, tarifwidrige Maßnahmen, seien sie einseitig oder vereinbart, zu unterlassen. Entsprechendes gilt für die Verpflichtung des Arbeitgeberverbandes, auf ihre Mitglieder einzuwirken, um eine im Tarifvertrag vereinbarte Regelung durchzusetzen.

13 **2.**

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann jedoch nicht auf den vorliegenden Fall übertragen werden. Es fehlt an einem privatrechtlichen Vertrag zwischen den Mitgliedern der Regionalkommission, aus dem sich die Einwirkungspflicht als Nebenpflicht ergeben könnte. Die Rechtsbeziehung der Mitglieder der Regionalkommission zueinander ist eine andere. Die KODAMitglieder verhandeln zwar ähnlich wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Arbeitsvertragsinhalte für die Arbeitsvertragsrichtlinien. Diese werden aber, um Gültigkeit zu erhalten, von den Mitgliedern der Kommission nicht

vereinbart. Sie werden beschlossen. Danach werden sie als Diözesangesetze von den zuständigen Diözesanbischöfen durch Dekret erlassen und müssen, um Wirkung zu entfalten, im Amtsblatt veröffentlicht werden. Sie haben damit die Qualität eines kirchlichen Gesetzes und beruhen nicht auf einer vertraglichen Grundlage. Eine Pflicht zur Durchführung und Einwirkung als Nebenpflicht, die jedem privatrechtlichen Vertrag immanent ist oder die aus dem Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB hergeleitet werden kann, scheidet damit als Anspruchsgrundlage aus.

14 **3.**

Außerdem entfalten die kirchlichen kollektiven Arbeitsvertragsrichtlinien, die von der KODA beschlossen und durch den jeweiligen Diözesanbischof als Kirchenrecht in Kraft gesetzt worden sind, im Unterschied zu tarifvertraglichen Regelungen keine unmittelbare und zwingende (normative) Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse. Ihre Geltung muss gesondert durch einzelvertragliche Bezugnahme im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

15 **4.**

Die Regionalkommissionen sind darüber hinaus kirchenrechtlich als Beratungsgremium des Diözesanbischofs zu werten. Die tariflichen Arbeitsbedingungen wie Vergütung, Arbeitszeit oder Urlaub werden, wie oben ausgeführt, in einer gemeinsamen, paritätisch besetzten Kommission festgelegt. Die in den Einrichtungen gewählten Mitarbeitervertretungen bestimmen die Vertreter(Innen) der Mitarbeiterseite in der Kommission. Anders als bei Tarifabschlüssen gelten die dort beschlossenen Regelungen unabhängig von einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Verband. Sie müssen nach Beschlussfassung durch den Bischof in Kraft gesetzt werden. Sie erhalten damit die Qualität eines Gesetzes.

16 **5.**

Darüber hinaus fehlt den Mitgliedern der Dienstgeberseite der Regionalkommission die Durchsetzungskompetenz gegenüber den Rechtsträgern der Einrichtungen, die in den Zuständigkeitsbereich der Kommission fallen. Sie sind nicht die Dienstaufsicht der einzelnen Einrichtungen, haben somit keine Weisungskompetenz. Sie können die geltenden Arbeitsvertragsregelungen gegenüber den Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich der Regionalkommission nicht durchsetzen.

17 Die Klägerin kann sich nicht darauf berufen, Vertreter der Dienstgeber bzw. leitende Mitarbeiter des bischöflichen Generalvikariats oder des bischöflich Münsterschen Offizialats seien Mitglieder der Aufsichtsgremien; die Rechtsträger der Einrichtungen unterlägen der Aufsicht des Bistums bzw. des bischöflich Münsterschen Offizialats. Sie vermischt die unterschiedlichen Aufgabenzuweisungen. Verklagt sind die Mitglieder der Dienstgeberseite der Regionalkommission, nicht die Mitglieder der Aufsichtsgremien oder das Bistum bzw. das bischöflich Münstersche Offizialat.

18 **III.**

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung einer Rechtsfrage, die für die Entscheidung erheblich war, zugelassen worden (§ 47 Abs. 2 (a) KAGO).