

### **Leitsätze**

1. Nach § 44 Satz 2 KAGO kann eine Klage auf Amtsenthebung eines einzelnen Mitglieds der Mitarbeitervertretung, § 13c Nr. 4 2. Alt. MAVO, nur von mindestens der Hälfte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder vom Dienstgeber erhoben werden. Daraus folgt, dass die einzelnen Mitglieder, die die Amtsenthebung beantragen wollen, in der Klagschrift namentlich zu benennen sind.

2. Der Mitarbeitervertretung als Gremium steht das Recht, auf Amtsenthebung eines einzelnen Mitglieds der Mitarbeitervertretung zu klagen, nicht zu.

### **Tenor**

1. Die Klage mit dem Antrag zu 1. wird als unzulässig abgewiesen.
2. Die Beteiligte wird verpflichtet, die Auslagen für die Beauftragung der Prozessbevollmächtigten zu tragen.  
Die weitergehenden Kostenanträge werden zurückgewiesen.
3. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

- 1 Die Parteien streiten im Rahmen eines Amtsenthebungsverfahrens um den Ausschluss eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung und um die Erstattung der Kosten durch die Beteiligte.
- 2 Klägerin ist die Mitarbeitervertretung der Beteiligten, die ein Krankenhaus betreibt. Die Mitarbeitervertretung besteht aus dreizehn Mitgliedern; eines davon ist die Beklagte. Die Grundordnung findet auf die Einrichtung Anwendung. Am 17. November 2022 beschloss die Klägerin, ein Amtsenthebungsverfahren gegen diese einzuleiten und den

Rechtsanwalt mit der Klageerhebung zu beauftragen. Auf die eingereichten Anlagen wird Bezug genommen.

- 3 Die Klägerin meint, antragsbefugt zu sein. Ebenfalls habe die Beteiligte die Kosten des beauftragten Rechtsanwaltes und ihre Auslagen zu tragen. Die Beklagte habe ihre gesetzlichen Pflichten verletzt. Sie behauptet: Am 16. November 2022 habe der Vorsitzende des Wahlausschusses die Klägerin davon in Kenntnis gesetzt, dass die Beklagte im Zuge des Wahlanfechtungsverfahrens am 3. November 2022 erklärt habe, die Klägerin bestehe nur aus Reichsbürgern und Coronaleugnern; die Beklagte habe zudem kritisiert, dass eine schwangere Mitarbeiterin Vorsitzende der Klägerin sei, und erklärt, das könne nicht sein, weil die Mitarbeiterin in absehbarer Zeit nicht mehr anwesend sein werde. Bereits im Juni 2022 habe die Beklagte ein Mitglied der Klägerin zu Unrecht beschuldigt, sich sexistisch gegenüber der damaligen Vorsitzenden der Klägerin geäußert zu haben.
- 4 Die Klägerin beantragt,
  1. die Beklagte aus der Mitarbeitervertretung auszuschließen,
  2. die Beteiligte zu verpflichten, die notwendigen Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten zu tragen.
- 5 Die Beklagte beantragt,  
die Klage abzuweisen.
- 6 Sie beantragt darüber hinaus,  
die Beteiligte zu verurteilen, die Auslagen der Beklagten einschließlich der Auslagen wegen der Beauftragung der Bevollmächtigten für dieses Verfahren zu tragen.
- 7 Sie hält die Klage mangels Klagebefugnis der Klägerin für unzulässig. Im Übrigen lägen die Voraussetzungen für eine Amtsenthebung nach § 13c MAVO nicht vor. Es fehle zudem an ausreichendem Vortrag.

- 8 Die Beteiligte beantragt,  
das Verfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung des  
Rechtsstreits I MAVO 10/22 auszusetzen.
- 9 Sie trägt vor, die Frage, ob die Wahl und die konstituierende Sitzung  
nichtig sind, sei eine hier maßgebliche Vorfrage. Zu der beantragten  
Kostenerstattung könne der Dienstgeber nur verpflichtet werden, wenn  
die Klägerin existiere und ein wirksamer Beschluss vorliege. Seien die  
Wahl und die konstituierende Sitzung nichtig, sei die Kostentragung  
ausgeschlossen.
- 10 Wegen der weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechts-  
lage wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen  
verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

### **Entscheidungsgründe:**

- 11 **I.**  
Die Klage ist bereits unzulässig, soweit es den Antrag zu 1. betrifft.  
Denn die Klägerin ist nicht klagebefugt. Klagebefugt wäre das Quorum  
von mindestens 50 v.H. der Mitglieder der Mitarbeitervertretung; diese  
haben die Klage jedoch nicht eingereicht.
- 12 **1.**  
Die Auflösung der Mitarbeitervertretung und der Verlust der Mitglied-  
schaft in der Mitarbeitervertretung sind in § 44 KAGO geregelt. Nach  
dessen Satz 1 ist die Erhebung einer Klage auf Amtsenthebung eines  
einzelnen Mitglieds der Mitarbeitervertretung gemäß § 13c Nr. 4 2. Alt.  
MAVO innerhalb einer Frist von vier Wochen von dem Tag an zulässig,  
an dem der Kläger vom Sachverhalt Kenntnis erlangt hat. Eine Klage  
nach § 44 Satz 1 KAGO kann nach Satz 2 nur von mindestens der Häl-  
fte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder vom Dienstgeber erho-  
ben werden. Die Mitarbeitervertretung als Gremium ist nicht genannt.

13 **2.**

Der Dienstgeber hat keinen Antrag auf Amtsenthebung gestellt. Ebenfalls klagt nicht das Quorum der Mitarbeitervertretung. Die einzelnen Mitglieder, die die Amtsenthebung beantragen wollen, sind in der Klageschrift namentlich nicht als Kläger benannt (vgl. *Eichstätter-Komm./Oxenknecht-Witzsch*, 2. Aufl., § 44 KAGO Rn. 14). Klägerin ist die Mitarbeitervertretung selbst; dass diese nicht klagebefugt ist, ergibt die Auslegung der Norm.

14 **a)**

Die kirchlichen Gerichte sind zu einer eigenen Auslegung befugt, wenn die Kirche sich eine Vorfragenkompetenz vorbehält (vgl. *BAG vom 11. November 2008 - 1 AZR 646/07, juris Rn. 9; vom 30. April 2014 - 7 ABR 30/12, juris Rn. 20*). Das folgt aus Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV und findet seinen einfachgesetzlichen Ausdruck in § 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG (st.Rspr. vgl. *BAG vom 11. November 2008 - 1 AZR 646/07 - Rn. 9; vom 30. April 2014 - 7 ABR 30/12, juris Rn. 22*). Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts ist das der Fall. Beim kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht handelt es sich um innerkirchliche Angelegenheiten, in denen es ausschließlich um die Anwendung kirchlichen Rechts geht. Durch die Anrufung kircheneigener Gerichte oder Schlichtungsgremien ist für entsprechende Streitigkeiten ein eigener Rechtsweg geschaffen, von dem ein effektiver Rechtsschutz erwartet wird (vgl. *BGH vom 28. März 2003 - V ZR 261/02 - juris Rn. 13, 14*).

15 Es entspricht ständiger Rechtsprechung, die Auslegung der Normen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts nach den von den staatlichen Gerichten entwickelten Grundsätzen vorzunehmen (*GKAG Hamburg vom 20. Dezember 2018 - I MAVO 17/18; vom 16. September 2014 - I MAVO 7/14; vom 15. Januar 2016 - I MAVO 15/15, veröff. auf der Internetseite: [www.gkag-hamburg.de](http://www.gkag-hamburg.de) „Entscheidungen“*). Danach ist zunächst vom Wortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille des Gesetzgebers und der damit von ihm beabsichtigte Sinn und Zweck der Norm zu berücksichti-

gen, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift ergibt, in den sie hingestellt ist und soweit er in der Regelung und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen des Gesetzgebers liefert und nur so Sinn und Zweck des Gesetzes zutreffend ermittelt werden kann (vgl. für viele z.B. BAG vom 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17, juris Rn. 17; vom 20. September 2017 - 6 AZR 143/16, juris Rn. 33). Auch Gesetzesmaterialien können herangezogen werden. Sie schließen einander nicht aus, sondern ergänzen sich gegenseitig. Der Wortlaut gibt nicht immer hinreichende Hinweise auf den Willen des Gesetzgebers. Unter Umständen wird erst im Zusammenhang mit Sinn und Zweck des Gesetzes oder anderen Auslegungsgesichtspunkten die im Wortlaut ausgedrückte, vom Gesetzgeber verfolgte Regelungskonzeption deutlich (vgl. BAG vom 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16, juris Rn. 20). Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse dennoch nicht zu, können die Gerichte ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte, gegebenenfalls auch die praktische Übung, ergänzend heranziehen. Ebenfalls gilt es, die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (GKAG Hamburg vom 16. September 2014 - I MAVO 7/14, aaO; vgl. auch BAG vom 18. Februar 2014 - 3 AZR 808/11, juris Rn. 19; vom 26. März 2013 - 3 AZR 68/11, juris Rn. 25; vom 13. Juni 2006 - 4 AZR 1/06, juris Rn. 20; vom 14. Januar 2004 - 10 AZR 188/03, juris Rn. 43).

16 **b)**

Danach ergibt sich, dass der Klägerin hier keine Klagebefugnis zukommt.

17 **aa)**

Schon der Wortlaut des § 44 Satz 2 KAGO ergibt, dass das Antragsrecht nicht der Mitarbeitervertretung als Gremium übertragen worden ist. Denn als klagebefugt wird im Gesetz nicht „die Mitarbeitervertre-

tung“, sondern „mindestens die Hälfte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung“ genannt. Damit unterscheidet sich der Wortlaut der Norm deutlich von dem der §§ 23 BetrVG, 28 BPersVG und 17 MVG-EKD, die zu dieser Fallgestaltung gleichartige Regelungen enthalten. Anders als dort, wo dem Betriebsrat, dem Personalrat bzw. der Mitarbeitervertretung das Recht, den Ausschluss eines Mitglieds zu beantragen, ausdrücklich zuerkannt wird und darüber hinaus ein solches Recht dem Viertel der Wahlberechtigten gegeben wird, nennt § 44 Satz 2 KAGO das Gremium der Mitarbeitervertretung gerade nicht. Dieser Unterschied spricht gegen den Willen des Gesetzgebers, auch ihm ein Antragsrecht zuzuerkennen. Die Gegenauffassung würde zu Wertungswidersprüchen führen: Eine Mitarbeitervertretung mit 13 Mitgliedern - wie vorliegend - wäre beschlussfähig, wenn sieben ihrer Mitglieder anwesend wären. In dieser Konstellation könnte sie einen wirksamen Beschluss fassen, wenn die Mehrheit - das wären im Beispielfall vier - sich für ein Amtsenthebungsverfahren ausspräche, also weniger als die Hälfte der Mitglieder des Gremiums.

18 **bb)**

Für das Auslegungsergebnis sprechen auch Sinn und Zweck der Norm, wie sie aus der Begründung der Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 6. Mai 2011 (*M 17/10, ZMV 2011, 215*) hervorgehen. Danach wollte der Gesetzgeber der Situation vorbeugen, dass ein Gremium, in dem 50 v.H. seiner Mitglieder den Ausschluss eines Mitglieds begehren, durch das Erfordernis eines wirksamen (Mehrheits-) Beschlusses, an der Einleitung des Amtsenthebungsverfahrens gehindert ist. Nach § 44 Satz 2 KAGO ist die Hälfte der Mitglieder antragsberechtigt. Dies bedeutet nicht zwingend die Mehrheit aller Mitglieder (*vgl. EichstätterKomm./Oxenknecht-Witzsch, 2. Aufl., § 44 KAGO Rn. 14*), nämlich dann nicht, wenn die Mitarbeitervertretung ausnahmsweise aus einer geraden Anzahl an Mitgliedern besteht.

19 **cc)**

Für das Auslegungsergebnis sprechen zudem die Geschichte und der systematische Zusammenhang. Bis zur Neuregelung der KAGO im Juli

2010 war die Klagebefugnis für einen Antrag auf Amtsenthebung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung weder in der MAVO noch in der KAGO geregelt. Eine den §§ 23 BetrVG, 28 BPersVG oder 17 MVG-EKD entsprechende Norm fehlte. In seiner Entscheidung vom 6. Mai 2011 (*M 17/10, ZMV 2011, 215*) erkannte der Kirchliche Arbeitsgerichtshof insofern eine Regelungslücke und erläuterte, dass sich aus § 8 Abs. 2 Buchst. e KAGO keine Klagebefugnis ergebe. Durch Einfügung des Satzes 2 in § 44 KAGO hat der Gesetzgeber die Klagebefugnis nun geregelt und diese „dem Dienstgeber“ oder „mindestens der Hälfte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung“ übertragen, nicht aber der Mitarbeitervertretung. Die Antragsbefugnis wird ausdrücklich (nur) dem Quorum der einzelnen Mitglieder gegeben, die demzufolge in der Klage namentlich zu benennen sind.

20 **c)**

Das ist nicht geschehen. Damit ist die Klage nicht zulässig.

21 **II.**

Da die Entscheidung damit nicht auf der Frage beruht, die Gegenstand des Verfahrens I MAVO 10/22 ist, bestand keine Vorgreiflichkeit. Das Verfahren musste nicht ausgesetzt werden.

22 **III.**

Die Anträge auf Erstattung der notwendigen Auslagen einschließlich der Kosten für die Beauftragung der hinzugezogenen Rechtsanwälte sind jedoch zulässig und teilweise begründet.

23 **1.**

Der Anspruch auf Erstattung der Auslagen für die Beauftragung der Rechtsanwälte ergibt sich aus § 17 Abs. 1 Satz 1 und 2, 4. Spiegelstrich MAVO. Die Voraussetzungen liegen vor. Insbesondere durften die Parteien die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes zur Führung des vorliegenden Verfahrens bzw. zur Rechtsverteidigung für erforderlich erachten. Der Dienstgeber lässt sich ebenfalls von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht vertreten. Zur Erzielung einer prozessualen Chancen-

gleichheit als Ausprägung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ist die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes daher erforderlich.

24 Entgegen steht nicht, dass die Klage als unzulässig abgewiesen werden musste. Die Rechtsfrage zur Klagebefugnis ist höchstrichterlich bisher nicht entschieden. Sie hat grundsätzliche Bedeutung und ist entscheidungserheblich, so dass die Revision zuzulassen war.

25 **2.**

Unbegründet ist der Antrag auf Erstattung der Auslagen der Klägerin und der Beklagten, die durch die Teilnahme an der mündlichen Verhandlung entstanden sind. Diese Kosten sind nicht erforderlich. Bei der Abwägung haben die Parteien nicht nur ihre eigenen Interessen, sondern auch die des Dienstgebers zu berücksichtigen. Letzteres ist nicht geschehen.

26 **a)**

Zwar gehört die Teilnahme an Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten als Prozessvertretung zu den Amtsobliegenheiten der Mitarbeitervertretung jedenfalls dann, wenn es sich um eine eigene Angelegenheit handelt, das Gericht das persönliche Erscheinen der Parteien angeordnet hat und die Mitarbeitervertretung nicht von einem Rechtsanwalt vertreten wird (*vgl. GKAG Hamburg vom 4. Februar 2021 - I MAVO 2/21, aaO*).

27 **b)**

Vorliegend aber hat das Gericht das persönliche Erscheinen der Parteien zum Termin nicht angeordnet. Die Parteien lassen sich von Fachanwälten für Arbeitsrecht vertreten. Sie haben damit qualifizierte Rechtsberatung und ausreichende rechtliche Unterstützung. Mangels einer Anordnung des persönlichen Erscheinens zum Termin war auch ersichtlich, dass dem Gericht eine Aufklärung des Sachverhaltes nicht erforderlich erschien. Zudem ließen die Inhalte der Schriftsätze erkennen, dass nur Rechtsfragen wie die Zulässigkeit der Klage und die Aussetzung des Verfahrens zu erörtern waren. Die Möglichkeit einer vergleichweisen Verständigung konnte ausgeschlossen werden. Das hat

der Klägervorteiler in der mündlichen Verhandlung auch bestätigt. Die Teilnahme an der Gerichtsverhandlung war damit ersichtlich nicht erforderlich, um die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sachgerecht wahrzunehmen.

28 **IV.**

Die Revision war zuzulassen, weil die Entscheidung auf einer Rechtsfrage beruht, die grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 lit. a KAGO).