



M 06/10, verkündet am 25.06.2010

**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

URTEIL

In dem Verfahren

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Berlin vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden [REDACTED] Berlin

- Klägerin und Revisionsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwalt [REDACTED]
[REDACTED] Berlin

g e g e n

St. Josef Sozialstation Potsdam GmbH
vertreten durch dem alleinigen Geschäftsführer [REDACTED]
Potsdam

- Beklagte und Revisionsklägerin -

Prozessbevollmächtigter

Herr [REDACTED] St. Josef Sozialstation GmbH, [REDACTED]
[REDACTED] Potsdam

AZ: M 06/10

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Juni 2010 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Sr. Josefia Schulte und Dr. Achim Eder für Recht erkannt:

1. **Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg vom 18.11.2009 – I MAVO 20/09 – dahingehend abgeändert, dass die Beklagte verpflichtet wird, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums Berlin in ihrer Einrichtung anzuwenden,**
2. **im Übrigen wird die Revision zurückgewiesen.**
3. **Die Auslagen der Revisionsbeklagten einschließlich der Auslagen wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof sind von der Revisionsklägerin zu tragen.**

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten um die Anwendung bischöflich gesetzten Rechts im Zusammenhang mit der Frage, ob die Beklagte der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse untersteht und für sie die gültige MAVO für das Erzbistum Berlin Anwendung findet.
- 2 Die Beklagte ist eine Tochter der Gesellschaft der Alexianerbrüder mbH. Sie ist Mitglied des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V. Bei ihren beiden Gesellschaftern handelt es sich um juristische Personen, die unstreitig zu den kirchlichen Rechtsträgern zählen.

3 In der Mitarbeiterversammlung im März 2009 teilte die Geschäftsführerin der Beklagten, Frau [REDACTED] mit, dass denjenigen Mitarbeitern, welche zurzeit 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 8.4.2009 mit, dass weder aus dem Betriebszweck noch der Namensgebung – Sankt Josef – 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.

4 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 22.9.1993. Sie habe also das kirchliche Betriebsverfassungsrecht, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums Berlin, in ihrer Einrichtung anzuwenden.

5 Die Klägerin hat beantragt,

1. **die Beklagte zu verpflichten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen und die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums Berlin in ihrer Einrichtung anzuwenden,**
2. **hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte dem Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) vom 22.9.1993 untersteht und daher – entsprechend Artikel 8 GrO – das kirchliche Betriebsverfassungsrecht – Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums Berlin – in ihrer Einrichtung anzuwenden hat,**

3. **festzustellen, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten der Klägerin notwendig und zweckmäßig war.**

6 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

7 Das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht in Hamburg hat mit Urteil vom 18.11.2009 die Beklagte verpflichtet, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen und die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums Berlin in ihrer Einrichtung anzuwenden. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

8 Die Beklagte hat gegen das ihr am 12.01.2010 zugestellte Urteil mit Schriftsatz vom 08.02.2010, eingegangen am selben Tag, Revision eingelegt. Die Revision wurde innerhalb der bis zum 12.04.2010 verlängerten Frist mit Schriftsatz vom 09.04.2010, eingegangen am 12.04.2010, begründet. Auf die Revisionsbegründung wird Bezug genommen.

9 Die Beklagte beantragt,

das Urteil vom 18.11.2009 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

10 Die Klägerin beantragt,

die Revision kostenpflichtig zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I.

11 Die Revision ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO). Sie ist form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

II.

- 12 Die Revision ist nur insoweit begründet, als im Tenor des erstinstanzlichen Urteils die Verpflichtung der Beklagten ausgesprochen wird, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen; denn die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind für eine Rechtsstreitigkeit, die sich auf die rechtsverbindliche Übernahme der Grundordnung bezieht, nicht zuständig.
- 13 Im Übrigen aber ist die Revision nicht begründet.
- 14 1. Soweit die Rechtsstreitigkeit sich auf die Verpflichtung der Beklagten bezieht, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums Berlin in ihrer Einrichtung anzuwenden, ist der Rechtsweg zu den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen eröffnet. Sie sind nach § 2 Abs. 2 KAGO für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zuständig.
- 15 Um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) handelt es sich, wenn die durch die MAVO geregelte Ordnung der Einrichtung und die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Betriebsparteien als Träger dieser Ordnung im Streit sind (so auch zu der entsprechend gestalteten Bestimmung des § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG BAG vom 13.3.2001, AP Nr. 17 zu § 2a ArbGG 1979). Die Bestimmung des § 2 Abs. 2 KAGO umfasst damit aber auch, wie bereits in den Urteilen vom 12.12.2008 – M 04/08, M 05/08, M 06/08 und M 07/08 (Liebenau) – entschieden, eine Meinungsverschiedenheit über die Geltung der Mitarbeitervertretungsordnung.
- 16 Im vorliegenden Fall geht es um die Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums Berlin (im Folgenden abgekürzt MAVO-Berlin). Soweit es um deren Geltungsbereich geht, fällt die Beklagte zwar nicht nach § 1 Abs. 1 MAVO-Berlin unter deren Geltungsbereich. Einschlägig ist vielmehr, ob § 1 Abs. 2 MAVO-Berlin Anwendung findet, der in der Festlegung des Geltungsbereichs Art. 2 Abs. 2 GrO entspricht. Soweit es um die Frage geht, ob statt des staatlichen Betriebsverfassungsgesetzes die kirchliche Mitarbeitervertretungsordnung auf die Be-

klagte Anwendung findet, liegt die Kompetenz nicht beim staatlichen Arbeitsgericht, sondern beim kirchlichen Arbeitsgericht.

17 Die Zuständigkeit nach § 2 Abs. 2 KAGO ist daher gegeben.

18 2. Die Klage ist zulässig.

19 Die Klägerin ist klagebefugt. Die Vorinstanz hat zutreffend angenommen, dass sie nach § 8 Abs. 2 lit. c KAGO beteiligungsfähig ist. Sie hat für den vorliegenden Rechtsstreit aber auch die Befugnis zur Erhebung der Klage (§ 10 KAGO).

20 Gemäß § 10 KAGO ist die Klage zwar nur zulässig, wenn die Klägerin geltend macht, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Soweit die Klägerin neben den einzelnen Mitarbeitervertretungen und den besonderen Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß § 24 MAVO-Berlin ein Organ des Mitarbeitervertretungsrechts ist, muss der Zweck der Arbeitsgemeinschaft in die Beurteilung einbezogen werden. Es darf keine Konkurrenz zu den primär zuständigen Mitarbeitervertretungen eintreten. Soweit es aber darum geht, dass zweifelhaft ist, ob im Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung Mitarbeitervertretungen zu bilden sind, ist, wie die Vorinstanz richtig erkannt hat, von einer Regelungslücke in § 10 KAGO auszugehen. Der Begriff der eigenen Rechte, deren Verletzung geltend gemacht wird, darf nicht so restriktiv interpretiert werden, dass eine Klagebefugnis der Klägerin versagt wird. Das gebieten nicht zuletzt der Sinn und der Zweck der Einrichtung einer „Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Berlin“. Ob es zweckmäßig war, ein derartiges Organ zu bilden, entscheidet der Erzbischof als Gesetzgeber. Die entsprechende Bestimmung in § 25 Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung sieht deshalb auch nur ein Muster für eine diözesane Fassung vor. Da Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen im staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht keine Entsprechung haben, hat offensichtlich ihre Besonderheit bei der Regelung der Klagebefugnis in § 10 KAGO keine angemessene Berücksichtigung erfahren. Es wäre aber ein Wertungswiderspruch, den Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen in § 8 Abs. 2 lit. c KAGO eine Beteiligtenstellung zuzuerkennen, die Klagebefugnis in § 10 KAGO aber so zu begrenzen, dass auch in

Angelegenheiten, die den Arbeitsgemeinschaften durch § 25 MAVO-Berlin zugewiesen sind, kein Prozess vor den kirchlichen Arbeitsgerichten geführt werden kann.

- 21 3. Die Klage ist auch begründet, soweit es um die Verpflichtung der Beklagten geht, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums Berlin in ihrer Einrichtung anzuwenden.

22 Wie der Kirchliche Arbeitsgerichtshof bereits im Urteil vom 27.2.2009 – M 13/08 – entschieden hat, begründet die Ausgründung in eine GmbH nicht notwendigerweise eine Abspaltung von der Zuordnung zur Kirche. Staatskirchenrechtlich ist anerkannt, dass die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts den Kirchen gewährleistet, sich auch der Organisationsformen des staatlichen Rechts zu bedienen, um ihren Auftrag in der Welt zu erfüllen, ohne dass dadurch die Zugehörigkeit zur Kirche aufgehoben wird (BVerfGE 53, 366, 392; 57, 220, 243; 70, 138, 163 f., 165). Allein durch die Wahl der Rechtsform einer GmbH tritt deshalb keine Abspaltung von der Zuordnung zur Kirche ein.

23 Die Aufhebung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs durch das Urteil des von der Apostolischen Signatur eingesetzten Delegationsgerichts vom 31.3.2010 bezieht sich nicht auf diese Erkenntnis. Es ging vielmehr ausschließlich um die Interpretation des Art. 2 Abs. 2 Satz 2 GrO, der § 1 Abs. 2 Satz 2 MAVO-Berlin entspricht. Obwohl nach dem Wortlaut des Art. 2 Abs. 2 Satz 2 GrO ein in Art. 2 Abs. 2 Satz 1 genannter Rechtsträger *gehalten* ist, die Grundordnung verbindlich zu übernehmen, hat das päpstliche Sondergericht einem, wie es wörtlich sagt, „kirchlichen Rechtsträger“ freigestellt, ob er die Grundordnung übernimmt. Wörtlich heißt es: „Das Recht und die Möglichkeit eines Rechtsträgers über die Übernahme der GrO für eine ihm zugehörige Einrichtung zu entscheiden, impliziert sowohl die Möglichkeit, die Übernahme nicht zu erklären oder sie abzulehnen, als auch die, eine erfolgte Übernahme zu widerrufen. Für die „sonstigen kirchlichen Rechtsträger“ i.S. des Art. 2 Abs. 2 GrO gebe es nach dieser Bestimmung „keine zwingende rechtliche Verpflichtung (...), für alle ihre Einrichtungen die GrO zu übernehmen“.

Auch wenn man diese Feststellung des päpstlichen Sondergerichts der Beurteilung im folgenden Fall zugrunde legt, bleibt es für den vorliegenden Rechtsstreit bei der Verpflichtung der Beklagten, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums Berlin in ihrer Einrichtung anzuwenden. Die Beklagte ist nämlich Mitglied des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V. Nach § 1 Abs. 3 seiner Satzung bildet er eine Gliederung des Deutschen Caritasverbandes. Nach dessen Satzung findet die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlichten Fassung Anwendung (§ 2 Abs. 5). 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 GrO). Das Nähere regelt, wie es in Art. 8 Satz 2 GrO heißt, die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Daraus folgt, dass die Mitglieder des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V. verpflichtet sind, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums Berlin in ihrer Einrichtung anzuwenden.

III.

24 Für die Klägerin gilt hinsichtlich der Kostentragung die Sonderregelung für die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Berlin“ in § 25 Abs. 4 MAVO Berlin. Nach dieser Bestimmung trägt das Erzbistum Berlin im Rahmen der der Arbeitsgemeinschaft in seinem Haushalt zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellten Mittel die notwendigen Kosten.

25 Zu den notwendigen Kosten gehören auch die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof; denn die Bevollmächtigung eines Rechtsanwalts erscheint vorliegend zur Wahrung der Rechte der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zweckmäßig.

Richardi

Prof. Dr. Reinhard Richardi

M. Weber

Margit Maria Weber

F. Hierold

Prof. Dr. Alfred E. Hierold

S. Josefia Schulte, MSC
Sr. Josefia Schulte

A. Eder
Dr. Achim Eder