

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 01.02.2012, I MAVO 04/11

L e i t s a t z

1 .

Eine MAV ist beteiligtenfähig im Sinne von § 10 KAGO, wenn sie auf der Grundlage der vom Bischof im Zeitpunkt der Wahl geltenden MAVO (§ 7 in der Fassung vom 1. Juli 2005) gewählt worden ist. Sie kann daher wegen der Verletzung eigener Rechte vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht klagen. Das gilt auch dann, wenn die Stiftung, die in der Trägerschaft eines Ordens steht und die Einrichtung als unselbständige führt, für diese eine eigene Ordnung selbst geschaffen hat.

2.

Gemäß § 1 Abs. 2 MAVO findet die Mitarbeitervertretungsordnung auch im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger Anwendung. Führt eine Stiftung des öffentlichen Rechts eine unselbständige Einrichtung und beschäftigt dort Mitarbeiter, steht es der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung nicht entgegen, dass die Stiftung von einem Orden päpstlichen Rechts getragen wird. Es kommt vielmehr darauf an, dass sie sich zur Anerkennung der Grundordnung verpflichtet hat. Die selbst geschaffene Ordnung verdrängt die MAVO nicht.

T e n o r

1. Die Beklagte wird verurteilt, in ihrer Einrichtung im Erzbistum B die bischöflich in Kraft gesetzte Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums H in der aktuell gültigen Fassung anzuwenden.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten um die Frage, ob die Beklagte unter den Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse fällt und ob sie

daraus folgend verpflichtet ist, in ihrem Krankenhaus die bischöflich in Kraft gesetzte Mitarbeiterverordnung in der aktuell gültigen Fassung anzuwenden.

Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung eines Krankenhauses in B, einer unselbstständigen Einrichtung der Beklagten. Sie besteht aus elf Vertretern. Die Beklagte hat ihren Hauptsitz in C. Sie ist eine Stiftung öffentlichen Rechts und gehört dem Katholischen Krankenhausverband an, der das Krankenhaus als eigenständiges Mitglied führt. Sie ist in der Trägerschaft eines Ordens päpstlichen Rechts, dessen Sitz in B ist. Aufgrund der ihr zustehenden Ordensautonomie verfügte die Beklagte durch Beschluss des Vorstandes, in ihren Einrichtungen eine eigene Mitarbeitervertretungsordnung entsprechend dem Inhalt der 1995 in Kraft gesetzten Mitarbeiterverordnung anzuwenden, welche bislang in keinem Publikationsorgan veröffentlicht wurde. Die bischöfliche MAVO in ihrer neuesten Fassung hat die Beklagte niemals in Kraft gesetzt. Ein Antrag der Beklagten auf Zulassung ihrer eigenen MAVO wurde beim Erzbischof gestellt. Eine Entscheidung hierüber liegt nicht vor. Die Beklagte ist ebenfalls Mitglied des Katholischen Krankenhausverbandes und Mitglied des Caritasverbandes für das Erzbistum B.

Mit Schreiben vom 14. Juni 2010 forderte die Klägerin die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 31.08.2010 auf, wegen der bestehenden Unsicherheit der anzuwendenden MAVO sowie der sich daraus ergebenden Unklarheit Verhandlungen über eine Lösung und Klärung der Rechtslage herbeizuführen. Mit Schreiben vom 1. Juli 2010 teilte der Geschäftsführer der Beklagten mit, dass wohl beide Mitarbeitervertretungsordnungen, also die MAVO-KWA als auch die MAVO-Berlin anzuwenden seien. Er räumte ein, dass die eigene MAVO zwar nicht gemäß can. 7 CIC promulgiert sei und es sich bei der Mitarbeitervertretungsordnung der Beklagten um keine richtige Mitarbeitervertretungsordnung handele, schlug jedoch nur die Bildung eines Schiedsgerichts vor. Daraufhin beschloss die Klägerin in ihrer Sitzung vom 15. September 2010, Klage vor dem erkennenden Gericht zwecks Klärung der anzuwendenden MAVO zu erheben.

Im Jahre 2003 wurde von der Deutschen Bischofskonferenz eine neue Rahmenmitarbeitervertretungsordnung ausgearbeitet. Diese Rahmenmitarbeitervertretungsordnung wurde im Jahre 2005 mit einigen Änderungen vom Erzbistum H und vom Erzbistum B übernommen, erneut im Jahre 2007 geändert und nach weiterer Novellierung vom 22. November 2010 jeweils im kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht. Die Klägerin hat von der Beklagten in den letzten Jahren mehrfach die Anwendung der Regelungen der neuen Mitarbeitervertretungsordnun-

gen gefordert. Sie ist der Auffassung, die Normen der MAVO seien im Verhältnis der Parteien anzuwenden.

Die Klägerin beantragt,

1. **festzustellen, dass die Beklagte unter den Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse fällt;**
2. **die Beklagte zu verurteilen, in ihrer Einrichtung im Erzbistum B., dem Krankenhaus in B., die bischöflich in Kraft gesetzte Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum B. in der aktuell gültigen Fassung vom 01.07.2005 i.V.m. den Änderungen vom 01.10.2007 anzuwenden;**
- 2b) **hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, in ihrer Einrichtung im Erzbistum B., dem Krankenhaus in B., die bischöflich in Kraft gesetzte Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum H in der aktuell gültigen Fassung anzuwenden;**
- 3a) **hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, in ihrer Einrichtung im Erzbistum B., dem Krankenhaus in B., eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen mit anschließender Wahl einer Mitarbeitervertretung nach der bischöflich in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum B.,**
- 3b) **äußerst hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, in ihrer Einrichtung im Erzbistum B, dem Krankenhaus in B., eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen mit anschließender Wahl einer Mitarbeitervertretung nach der bischöflich in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum H.**

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie meint, ihr stehe als Orden eine eigene Rechtssetzungskompetenz zu. Sie habe wirksam eine Mitarbeitervertretungsordnung geschaffen. Zur Übernahme der bischöflichen Mitarbeitervertretungsordnung in ihrer neuesten Fassung sei sie nicht verpflichtet. Sie sehe sich zwar als Teil des kirchlichen Bereichs, habe hinsichtlich der Anwendung der MAVO jedoch Gestaltungsspielräume, weil sie sich in der Trägerschaft eines Ordens päpstlichen Rechts befinde.

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:

Die Klage ist teilweise unzulässig, im zulässigen Umfang begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch darauf, die Beklagte zu verpflichten, in ihrer Einrichtung im Erzbistum B., dem dortigen Krankenhaus, die bischöflich in Kraft gesetzte Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum H. in der aktuell gültigen Fassung vom 01.07.2005 i.V.m. den Änderungen vom 01.10.2007 anzuwenden.

I.

Der Feststellungsantrag zu 1) ist unzulässig. Er ist auf die Klärung einer abstrakten Rechtsfrage gerichtet. Seine Bejahung ist Voraussetzung der Begründetheit des Antrags zu 2). Der Antrag zu 2) ist indes zulässig.

1.

Das Kirchliche Arbeitsgericht ist zuständig, denn es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung gemäß § 2 Abs. 2 KAGO. Für die Eröffnung des Rechtsweges ist es unerheblich, ob die Klägerin nach kirchlichem Recht gebildet ist (vgl. KAG, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10). Die Klägerin macht die Zugehörigkeit zu der Mitarbeitervertretungsordnung in aktueller Fassung geltend, denn sie begehrt mit der Klage die Verurteilung der Beklagten, in ihrer Einrichtung, deren Mitarbeitervertretung die Klägerin ist, die geltende Ordnung anzuwenden. Für diese Rechtsstreitigkeiten ist der Rechtsweg zu den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen als einzig in Betracht kommender eröffnet.

2.

Die Klägerin kann Verfahrensbeteiligte sein (§ 8 KAGO) und ist klagebefugt (§ 10 KAGO).

a)

Gemäß § 8 Abs. 2 Ziffer a) KAGO können in Rechtstreitigkeiten gemäß § 2 Absatz 1 KAGO die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber in Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungsordnung beteiligt sein. Vorliegend handelt es sich um eine Rechtstreitigkeit gemäß § 2 Absatz 1 KAGO, denn die Parteien streiten um die Anwendung bischöflich gesetzten Rechts.

Die Beklagte kann nicht einwenden, die Klägerin könne ihre Rechtsansprüche vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht nicht geltend machen, weil ihr Vorstand eine selbst geschaffene schuldrechtliche Ordnung anwendet, bei der es sich nicht um kirchliches Recht handele.

Die Klägerin ist nämlich nicht nach dieser selbst geschaffenen Ordnung gebildet worden, sondern auf der Grundlage der vom Bischof im Zeitpunkt der Wahl geltenden MAVO (§ 7 in der Fassung vom 1. Juli 2005). Nach ihren Bestimmungen wurde die Wahl organisiert; danach haben die Mitarbeiter der Einrichtung gewählt. Das folgt aus den von der Klägerin zu den Akten gereichten zahlreichen Wahlunterlagen aus dem Jahre 2009, deren Richtigkeit die Beklagte nicht bestritten hat. So enthalten beispielsweise das Wählerverzeichnis, das Formular des Wahlausschusses für Wahlvorschläge und der Stimmzettel ebenso wie die Bekanntmachung der Wahl ausnahmslos den Hinweis auf die im Zeitpunkt der Wahl aktuell geltende Mitarbeitervertretungsordnung vom 1. Juli 2005. Die Wahl ist nicht angefochten worden. Nichtigkeitsgründe sind nicht ersichtlich.

b)

Der Klägerin fehlt auch nicht die Klagebefugnis (§ 10 KAGO). Sie macht geltend, durch die Nichtanwendung der MAVO neuester Fassung in eigenen Rechten verletzt zu sein.

3.

Dem Antrag zu 1) fehlt es allerdings an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse. Der als Feststellung formulierte Antrag ist auf die Klärung einer abstrakten Rechtsfrage gerichtet und zudem Vorfrage für die folgenden Anträge. Er wird als eine Art Zwischenfeststellungsklage zur Entscheidung des Gerichts gestellt.

a)

Nach allgemeiner Auffassung sind die Gerichte nicht zur Klärung solcher abstrakter Rechtsfragen berufen (vgl. Germelmann/ Matthes/ Prütting/ Müller-Glöge ArbGG 4. Aufl. § 46 Rn. 55 mwN). Vielmehr muss dem Antrag eine eigene für die konkreten zwischen den Parteien bestehenden Streitigkeiten Befriedungsfunktion zukommen (vgl. BAG vom 23. Januar 2002 – 4 AZR 461/99 – n.v., zitiert nach juris). Es muss ein Feststellungsinteresse gegeben sein. Dieses liegt nicht vor, wenn nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses, abstrakte Rechtsfragen oder rechtliche Vorfragen zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden, so dass durch eine Entscheidung hierüber kein Rechtsfrieden geschaffen wird (vgl. BAG vom 20. Januar 2009 – 1 ABR 78/07 – AP Nr. 44 BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung).

b)

So liegt der Fall bei dem Antrag zu 1). Nur dann, wenn die Beklagte unter den Geltungsbereich der Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse fällt, kann sie verpflichtet sein, die bischöflich in Kraft gesetzte Mitarbeitervertretungsordnung anzuwenden. Der in dieser Form gestellte Antrag zu 1) ist demzufolge unzulässig. Der Antrag zu 2) hingegen ist zulässig. Zweifel hieran ergeben sich nicht.

II.

Im zulässigen Umfang ist die Klage begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Verurteilung der Beklagten, in dem von ihr betriebenen Krankenhaus, deren Mitarbeitervertretung die Klägerin ist, die MAVO des Erzbischofs von H in ihrer aktuellen Fassung anzuwenden.

1.

Für die Entscheidung ist maßgebend, dass die Geltung bischöflicher Gesetze im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse möglich ist, somit auch die Geltung der Mitarbeitervertretungsordnung in der Einrichtung der 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).

2.

Die Gesetze müssen von den dafür vorgesehenen Gremien der Ordensgemeinschaft als für die Einrichtung der Ordensgemeinschaft geltendes Recht akzeptiert werden (KAG, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10). Voraussetzung hierfür und damit für die Geltung der Mitarbei-

tervertretungsordnung ist allerdings, dass die Grundordnung von dem Rechtsträger übernommen worden ist.

Diese Voraussetzung liegt vor. Die Beklagte hat sich aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Katholischen Krankenhausverband und der daraus folgenden Mitgliedschaft im Caritasverband verpflichtet, die Grundordnung zu übernehmen.

a)

Nach § 4 Absatz 3 der Satzung des Katholischen Krankenhausverbandes vom 21. Oktober 2010 setzt die Mitgliedschaft im Verband eine Mitgliedschaft bei der örtlich zuständigen Gliederung des Deutschen Caritasverbandes voraus.

b)

Nach § 1 Abs. 1 seiner Satzung bildet der Katholische Krankenhausverband eine Gliederung des Deutschen Caritasverbandes. Der Verband führt den Namen „Katholischer Krankenhausverband e.V.“ Er ist ein selbständiger Fachverband innerhalb des Deutschen Caritasverbandes gemäß § 4 Absatz 4 der Satzung des Deutschen Caritasverbandes i.d.F. vom 18. Oktober 2005 und anerkennt dessen Satzung und nachgeordnete Ordnungen und Statuten. Als Mitglied des Katholischen Krankenhausverbandes handelt die Beklagte im Wesentlichen auch satzungsgemäß. Sie erkennt sie grundsätzlich an. So wendet sie ohne Weiteres die bischöflich in Kraft gesetzten AVR-Caritas an. Sie bedient sich bischöflich in Kraft gesetzter Arbeitsrechts- und Verfahrensregelungen und hat mehrere Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten geführt, ohne ihre Beteiligtenfähigkeit in Frage zu stellen.

c)

Nach der Satzung des Deutschen Caritasverbandes findet die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen im Amtsblatt veröffentlichten Fassung Anwendung (§ 2 Abs. 5). Daraus folgt, dass zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen die Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen bilden, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden (Art. 8 Satz 1 GrO). Das Nähere regelt gemäß Art. 8 Satz 2 GrO die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung.

Daraus folgend hat sich die Beklagte als Mitglied des Caritasverbandes e.V. verpflichtet, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums in ihren Einrichtungen anzuwenden. An diese Verpflichtung hat sie sich zu halten. Sie kann nicht Mitglied sein und gleichzeitig erklären, die

Grundordnung nicht anzuerkennen und in ihren Einrichtungen eine eigene selbst geschaffene Mitarbeitervertretungsordnung anzuwenden.

3.

Dass die Beklagte, eine Stiftung des öffentlichen Rechts, von einem Orden päpstlichen Rechts getragen wird, steht der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung nicht entgegen. Im vorliegenden Fall wird die Beklagte nicht unmittelbar von dem Orden päpstlichen Rechts betrieben, sondern es ist eine Stiftung des öffentlichen Rechts zwischengeschaltet. Gemäß § 1 Abs. 2 MAVO findet die Mitarbeitervertretungsordnung auch im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger Anwendung.

III.

Für die Einrichtungen der Beklagten gilt die MAVO des Erzbistums H. Das ergibt die Anwendung von § 1 Abs. 3 MAVO. Nach dieser Bestimmung ist in den Fällen des Abs. 2 in allen Einrichtungen eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese anzuwenden, in der sich der Sitz der Hauptniederlassung (Hauptsitz) befindet. Zwar hat die Kongregation ihren Sitz in B.. Abzustellen ist jedoch nach § 1 Absatz 3 MAVO auf den Hauptsitz des Trägers der Einrichtungen. Das ist die Beklagte. Ihr Sitz ist in C.

Etwas anderes lässt sich auch nicht aus § 1 Absatz 3 Satz 2 MAVO herleiten. Einen Antrag nach dieser Bestimmung an den Diözesanbischof des Hauptsitzes, im Einvernehmen mit den anderen Diözesanbischöfen, in deren Diözese sie tätig ist, zu bestimmen, dass in den Einrichtungen die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese angewandt wird, in der die jeweilige Einrichtung ihren Sitz hat, oder eine Mitarbeitervertretungsordnung eigens für den Rechtsträger zu erlassen, hat die Beklagte nicht gestellt.

Auch § 1 Abs. 2 Satz 2 steht nicht entgegen. Nach dieser Bestimmung sind zwar die Einrichtungen gehalten, die Mitarbeitervertretungsordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen. Diese Anweisung, die mit einem formalen Übertragungsakt verbunden ist, ist jedoch nicht Wirksamkeitsvoraussetzung. Die Geltung ergibt sich bereits aus dem Gesetz und beruht auf der Gesetzgebungsgewalt des Bischofs für diesen Bereich.

Entgegen steht auch nicht, dass der Vorstand der Beklagten für die Einrichtungen der Beklagten eine eigene MAVO erlassen hat, nach deren Regelungen die Beklagte handelt. Die-

se MAVO wird der Besonderheit des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts nicht gerecht, denn sie beruht nur auf der Satzungsautonomie, die sich auf die verbandsinterne Ordnung bezieht. Die Satzungsmacht gibt keinem Verband die Befugnis zur Regelung seiner rechtlichen Außenbeziehungen, zu denen die Rechtsverhältnisse seiner Arbeitnehmer gehören (KGGH, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10).

IV.

Da die Parteien den Streit hinsichtlich der Kostenübernahme durch Erklärung der Beklagten zu Protokoll erledigt haben, bedurfte es einer Entscheidung über die Kosten nicht. Diesen Antrag hat die Klägerin zurückgenommen.

V.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung einer Rechtsfrage, die entscheidungserheblich ist, war die Revision zuzulassen (§ 47 Abs. 1, 2a KAGO).

R. Stöcke-Muhlack

Vorsitzende
des Gemeinsamen Kirchlichen
Arbeitsgerichts in Hamburg

Ruhe

Beisitzender Richter

Schmücker

Beisitzende Richterin