

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 30.09.2009, I MAVO 18/09

L e i t s a t z N.N.

T e n o r

1. Es wird festgestellt, dass die von der Beklagten zu 2) ab dem 25.03.2009 gefassten Beschlüsse unwirksam sind.
2. Die Beklagte trägt die Kosten, die der Klägerin durch die Beauftragung des Rechtsanwaltes in dem Verfahren entstanden sind.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten um die Bildung einer Gesamt-Mitarbeitervertretung und die Wirksamkeit der von der Beklagten zu 2) ab 25.03.2009 gefassten Beschlüsse.

Die Beklagte zu 1) ist in mehrere Kreisverbände untergliedert. 21 ihrer Einrichtungen haben Mitarbeitervertretungen gewählt.

Mit Schreiben vom 20.01.2009 erhielt die Klägerin ebenso wie die anderen der Beklagten zu 1) zugehörigen Mitarbeitervertretungen eine Einladung der Mitarbeitervertretung aus A, welche „zu einer ersten Konferenz“ am 25.03.2009 einlud, um „sich kennen zu lernen“ und „dann mögliche gemeinsame Ziele zu besprechen“. Auf den genauen Inhalt des Schreibens wird Bezug genommen (Bl. 8 d. Akte). An dem Treffen nahmen Deputierte von 17 Mitarbeitervertretungen teil, nicht jedoch die Klägerin. Mit Mail vom 06.04.2009 wurde sie darüber in Kenntnis gesetzt, dass die seit Jahren nicht mehr aktive Gesamt-Mitarbeitervertretung aus dem Jahre 1995 durch die Wahl eines Vorstandes reaktiviert worden sei. Auf das Protokoll wird Bezug genommen (Bl. 10 d. Akte). Von Oktober 1995 bis einschließlich März 2000 war eine Gesamt-Mitarbeitervertretung unter dem Vorsitz des ehemaligen Vertreters der Klägerin, dessen damaligen Vorsitzenden, aktiv.

Mit Schreiben vom 14.04.2009 hat die Klägerin ihre Bedenken daran geäußert, dass eine Gesamt-Mitarbeitervertretung wirksam bestellt worden sei. Ein anschließendes Gespräch am 14.07.2009 im Haus der B in C führte zu keiner Einigung.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Wahl zur Gesamt-Mitarbeitervertretung im Jahre 1995 unwirksam sei. Aus diesem Grunde sei auch eine Wiederbelebung hinfällig.

Sie behauptet, es fehle das Einverständnis aller Mitarbeitervertretungen zur Bildung einer Gesamt-Mitarbeitervertretung. Lediglich ein Drittel der Mitarbeitervertretungen sei bei der Bildung anwesend gewesen. Nicht einmal der Vorstand sei „voll gewählt“ worden. Ein Protokoll der Bildung aus dem Jahre 1995 existiere unstreitig nicht. Es gebe nur einen Bericht der Regionaltagung am 19.10.1995, auf den verwiesen wird (Bl. 11 d. Akte).

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte zu 2. als Gesamtmitarbeitervertretung bei der Beklagten zu 1. nicht wirksam besteht,
2. festzustellen, dass die von der Beklagten zu 2. ab dem 25.03.2009 gefassten Beschlüsse unwirksam sind,
3. die Beklagte zu 1. zu verurteilen, die Kosten der Einschaltung des Rechtsanwaltes D für das Verfahren zu tragen.

Die Beklagten beantragen,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte zu 1) trägt vor, nachgewiesen sei durch das Protokoll der Gründungsversammlung vom 19.10.1995, dass Geschäftsordnung und Satzung (Entwurf) allen Mitarbeitervertretungen zur ausführlichen Beratung vorgelegen hätten. Nähere Informationen, wann welche Mitarbeitervertretung in welcher Weise angeschrieben worden sei und wie sie geantwortet habe, lägen nicht vor. Prima facie sei jedenfalls davon auszugehen, dass das Einvernehmen aller Mitarbeitervertretungen vor dem 19.10.1995 herbeigeführt worden sei. Eine Mindestbeteiligung an der Konstituierung der Gesamt-

Mitarbeitervertretung selbst sei nicht vorgesehen. Sofern zur Wahl des Vorstandes ordnungsgemäß eingeladen worden sei, sei diese unbeschadet der Zahl der an der Wahl aktiv Teilnehmenden wirksam. Etwaige sonstige Mängel seien für das vorliegende Verfahren unbeachtlich, weil die seinerzeit gewählten Personen ihr Amt unstreitig nicht mehr ausüben. Die jetzt erhobene Klage auf Feststellung der Nichtigkeit stelle eine unzulässige Rechtsausübung dar.

Die Beklagte zu 2) trägt vor, sie beziehe sich auf ihre Stellungnahme mit Schreiben vom 20.05.2009. Darüber hinaus weise sie darauf hin, dass zwei Mitglieder der Klägerin dem Wahlvorstand angehört hätten und an der Wahl eines neuen Vorstandes im Mai 1998 beteiligt gewesen seien. Nicht richtig sei, dass lediglich ein Drittel der Mitarbeitervertretungen bei der Gründung anwesend gewesen sei, denn nach dem Inhalt des Gründungsprotokolls habe ein Kandidat 13 von 18 möglichen Stimmen erhalten.

Zur Ergänzung der Sachdarstellung wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.

Die Klage ist zulässig. Das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht in Hamburg ist sachlich zuständig. Die Zulässigkeit folgt aus § 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. § 24 Abs. 1, 5 und 6 MAVO. Gem. § 2 Abs. 2 KAGO sind die Kirchlichen Gericht für Arbeitssachen zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung. Das ist vorliegend der Fall.

Die Parteien streiten um die wirksame Bildung einer Gesamt-Mitarbeitervertretung gem. § 24 Abs. 1 MAVO und die Wirksamkeit der von ihr gefassten Beschlüsse.

II.

Die Klage ist nur im zuerkannten Umfang begründet. Im Übrigen ist sie unbegründet.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Feststellung, dass die von der Beklagten zu 2) ab dem 25.03.2009 gefassten Beschlüsse unwirksam sind. Sie kann aber nicht begehren, dass die Beklagte zu 2) als Gesamtmitarbeitervertretung bei der Beklagten zu 1) nicht wirksam besteht. Die Geltendmachung dieses Anspruchs ist verwirkt.

1.

Der Klägerin ist es schon verwehrt, sich - unabhängig von der Frage der Rechtmäßigkeit der angegriffenen Beschlüsse - gegen die wirksame Gründung einer Gesamt-Mitarbeitervertretung zu wenden, da ihre Einwendungsrechte dagegen verwirkt sind.

a)

Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB). Mit der Verwirkung wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie dient dem Vertrauensschutz und verfolgt nicht den Zweck, den Schuldner stets dann von seiner Verpflichtung zu befreien, wenn dessen Gläubiger längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat (Zeitmoment). Der Berechtigte muss vielmehr unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erweckten, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden (Umstandsmoment). Hierbei muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes auf Seiten des Verpflichteten das Interesse des Berechtigten derart überwiegen, dass ihm die Erfüllung des Anspruches nicht mehr zuzumuten ist. Die Verwirkung als Hauptanwendungsfall des *venire contra factum proprium* (widersprüchlichen Verhaltens) bedeutet also, dass ein Recht nicht mehr ausgeübt werden darf, wenn seit der Möglichkeit der Geltendmachung längere Zeit verstrichen ist und besondere Umstände hinzutreten, die die verspätete Geltendmachung als Verstoß gegen Treu und Glauben erscheinen lassen (vgl. für viele BAG, Urteil vom 27.11.2008 – 8 AZR 174/07 – NZA 2009, 552-556 = BB 2009, 1422-1423; BVerwG, Urteil vom 16. Mai 1991 – 4 C 4.89 – BRS 52 Nr. 218; BGH, Urteil vom 5. November 1992 – VII ZR 52/91 – BGHZ 120, 133; Urteil vom 22. Mai 1997, VII ZR 290/95, BGHZ 136, 1).

b)

Die umfangreiche Rechtsprechung zur Verwirkung im Sinne des § 242 BGB gilt sinngemäß auch für das kirchliche Arbeitsrecht.

c)

Bei Anwendung der Grundsätze ist das Recht der Klägerin, sich auf Fehler bei der Gründung der Gesamt-Mitarbeitervertretung zu berufen, verwirkt. Die Voraussetzungen liegen vor. Ohne Zweifel ist das Zeitmoment gegeben. Aber auch das Umstandsmoment liegt vor. Die Klägerin ist unter solchen Umständen über Jahre untätig geblieben, die den Eindruck erweckten, dass sie ihr Recht nicht mehr geltend machen wolle. Darauf durfte der Verpflichtete vertrauen. Er durfte sich darauf einstellen, wegen der hier streitigen Frage nicht

mehr in Anspruch genommen zu werden. Die Klägerin, die sich gegen die Gründung einer Gesamt-Mitarbeitervertretung im Jahre 1995 wendet, muss nämlich sich das Verhalten ihres Vorsitzenden zurechnen lassen. Ihr damaliger Vorsitzender war zugleich der Vorsitzende des Vorstandes der Beklagten zu 2) im Jahre 1995 und folgend. Er hat sich an der Gründung der Gesamt-Mitarbeitervertretung beteiligt, an der Wahl selbst teil genommen, sich zum Vorsitzenden wählen lassen und der Arbeit der Gesamt-Mitarbeitervertretung zugestimmt. Dieses Verhalten ist der Klägerin zuzurechnen. Die Klägerin ist Organ. Sie wird durch ihren Vorsitzenden vertreten (§ 14 Abs. 1 Satz 4 MAVO). Es ist ihr daher verwehrt, nunmehr nach Ablauf von mehr als zehn Jahren unter neuem Vorsitz Einwände zu erheben, die dem Handeln des Vorgängers widersprechen. Insoweit setzt sie sich dem Vorwurf des venire contra factum proprium aus.

d)

Die Entscheidung der Frage, ob im Jahre 1995 das Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und allen Mitarbeitervertretungen seiner Dienststellen einschließlich der Sondervertretungen vorgelegen hat, konnte daher ebenso dahinstehen wie die Frage, wen die objektive Feststellungslast bei fehlender Aufklärbarkeit des Sachverhaltes trifft.

2.

Die Klägerin hat jedoch einen Anspruch auf Feststellung, dass die von der Beklagten zu 2) ab dem 25.03.2009 gefassten Beschlüsse unwirksam sind. Die Beklagte zu 2) hat sich nicht in einer Sitzung, zu der ordnungsgemäß geladen worden ist, gebildet.

a)

§ 24 MAVO verweist in seinem Abs. 6 auf die übrigen Bestimmungen der MAVO, soweit die Norm keine speziellen Regelungen enthält. Infolgedessen ist in entsprechender Anwendung von § 14 Abs. 1 ein Vorsitzender, sein Stellvertreter und ein Schriftführer zu wählen (Vorstand). Dies setzt voraus, dass zu einer Sitzung einberufen wird. Wie eine Sitzung einzuberufen ist, kann die Mitarbeitervertretung selbst im Wege einer Geschäftsordnung bestimmen. Sie kann festlegen, in welcher Form und mit welchen Fristen die Sitzungen einberufen werden sollen. Vorliegend lässt sich der Beschluss einer Geschäftsordnung nicht feststellen. Es ist daher auf die allgemeinen Regeln zur Ladung zurückzugreifen.

Allgemein gilt, dass die Teilnehmer an der Sitzung sich grundsätzlich auf die zu erörternden Themen vorbereiten können müssen. Deshalb ist ihnen rechtzeitig vor der Sitzung die Tagesordnung zuzuleiten. Die Tagesordnung muss so formuliert sein, dass jeder Teilnehmer

über die zur Behandlung anstehenden Themen im Bilde ist (Bleistein/Thiel, MAVO 5. Aufl. § 24 Rn. 19, 20, § 14 Rn. 36, 37).

b)

Das war vorliegend nicht der Fall. Mit Schreiben vom 20.01.2009 lud die Mitarbeitervertretung A zu einer „ersten Konferenz“ ein. Als Inhalte werden das „Kennenlernen“ und die „Besprechung gemeinsamer Ziele“ genannt. Dass diese „erste Konferenz“ zu einer Reaktivierung einer im Jahre 1995 gegründeten Gesamt-Mitarbeitervertretung, die seit 2000 nicht mehr tätig war, mit gleichzeitiger Wahl eines neuen Vorstandes genutzt werden sollte, war der Einladung nicht deutlich genug zu entnehmen.

c)

Eine Änderung oder Ergänzung der Tagesordnung ist zwar möglich. Es ist aber dafür zu sorgen, dass die eingeladenen Teilnehmer Zeit zur Vorbereitung haben. Das war nicht der Fall. Die Klägerin, die dem Einladungsschreiben bereits nicht entnehmen konnte, dass die Gesamt-Mitarbeitervertretung auf der ersten Konferenz reaktiviert werden sollte, hat an dieser nicht teilgenommen. Auf die Entscheidung der Neubildung der Gesamt-Mitarbeitervertretung, die sich nach den Ausführungen des Vertreters der Beklagten zu 2) erst auf der Konferenz entwickelte, konnte sie sich somit nicht vorbereiten. Mit den Vorschriften zur Einberufung der Sitzungen, für die es der rechtzeitigen Zuleitung der Tagesordnung bedarf, geht es um die Sicherstellung einer Beschlussfassung in der Mitarbeitervertretung, die mit ausreichender Vorbereitung zustande kommen soll. Diesem Ziel genügte die Ladung ohne konkrete Tagesordnungspunkte nicht.

d)

Die fehlende Ladung zum Tagesordnungspunkt konnte auch nicht geheilt werden, denn es waren bei der Tagung nicht Vertreter sämtlicher Mitarbeitervertretungen anwesend.

3.

Die Beklagte zu 1) ist gem. § 12 KAGO i.V.m. § 17 MAVO zur Übernahme der Kosten, die der Klägerin durch die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes in dem Verfahren entstanden sind, zu verpflichten. Denn die Vertretung durch einen Rechtsanwalt war zumindest zweckmäßig.

4.

Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Insbesondere beruht die Entscheidung nicht auf einer klärungsbedürftigen Rechtsfrage, die grundsätzliche Bedeutung hat.

Stöcke-Muhlack

Vorsitzende
des Gemeinsamen Kirchlichen
Arbeitsgerichts in Hamburg

Ruhe

Beisitzender Richter

Schmücker

Beisitzende Richterin