

## GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 02.03.2011, I MAVO 14/10

Leitsatz 1. N.N.

Tenor

1. Die Beklagte wird verurteilt, in ihren Einrichtungen im Erzbistum A., dem St. B.-Stift in C., dem St. D-Krankenhaus in E. und dem St. F.-Krankenhaus in G., eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen mit anschließender Wahl einer Mitarbeitervertretung nach der bischöflich in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum A.
2. Es wird festgestellt, dass die Beauftragung eines Verfahrensbevollmächtigten zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden zweckmäßig und notwendig erscheint.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

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, ob für sie die gültige MAVO des Erzbistums A., hilfsweise H., Anwendung findet und ob dementsprechend die Beklagte verpflichtet ist, Wahlen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung nach dieser Ordnung vorzubereiten.

Die Beklagte ist die I., eine Stiftung öffentlichen Rechts. Ihr Hauptsitz liegt in C. C. gehört zum Zuständigkeitsbereich des Erzbistums A. Die Beklagte ist in der Trägerschaft der Kongregation der J., einem Orden päpstlichen Rechts, dessen Sitz in H. ist. Durch Beschluss des Vorstands hat die Beklagte für ihre Einrichtungen eine eigene Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) erlassen. Die Beklagte ist Mitglied des katholischen Krankenhausverbandes,

der wiederum Mitglied des Deutschen Caritasverbandes ist. Sie zahlt Mitgliedsbeiträge und übt Mitgliedschaftsrechte aus. Sie wendet die AVR-Caritas an. Ihr Geschäftsführer gehört der Beschlusskommission der arbeitsrechtlichen Kommission im Caritasverband auf Dienstgeberseite an. Im Katholischen Krankenhausverband werden die Einrichtungen der Beklagten trotz deren rechtlicher Unselbständigkeit als eigenständige Mitglieder geführt.

Mit Schreiben vom 3. September 2010 forderte die Klägerin die Beklagte im Rahmen ihrer Interessenwahrnehmung aus § 25 MAVO auf, bis zum 20. September 2010 eine Wahlversammlung gemäß § 10 Absatz 1 MAVO des Erzbistums A. für die Einrichtungen St. B.-Stift in C., St. D.-Krankenhaus in E. und St. F.-Krankenhaus in G. zu veranlassen. Die Beklagte verweigerte die Durchführung einer Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses. Die Kongregation hat beim Erzbischof von H. einen Antrag auf Zulassung einer eigenen Mitarbeitervertretungsordnung gestellt. Dieser ist bisher nicht beschieden.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte sei kraft eigenen Rechtsstatuts verpflichtet, in ihren Einrichtungen, die im Bereich des Erzbistums A. gelegen sind, die MAVO dieses Erzbistums anzuwenden und auf ihrer Grundlage eine Mitarbeitervertretung wählen zu lassen.

Soweit es den Antrag zu Ziffer 2. betrifft, hat die Klägerin die Klage teilweise zurückgenommen und gleichzeitig die Klage um einen Hilfsantrag erweitert.

Sie beantragt sodann,

die Beklagte zu verpflichten, in ihren Einrichtungen im Erzbistum A., dem St. B.-Stift in C., im St. D.-Krankenhaus in E. und dem St. F.-Krankenhaus in G. eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen mit anschließender Wahl einer Mitarbeitervertretung nach der bischöflich in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum A.,

festzustellen, dass die Beauftragung eines Verfahrensbevollmächtigten zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden zweckmäßig und notwendig erscheint,

hilfsweise,

die Beklagte zu verpflichten, in ihren Einrichtungen im Erzbistum A. eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen mit anschließender Wahl einer Mitarbeitervertretung nach der bischöflich in Kraft gesetzten MAVO H..

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, zur Übernahme der bischöflichen Mitarbeitervertretungsordnung nicht verpflichtet zu sein. Ihre Satzung sehe weder die Übernahme der Grundordnung noch die der bischöflichen MAVO vor. Die Beklagte sehe sich als einen Teil des kirchlichen Bereichs, sei jedoch der Meinung, dass für sie speziell bezogen auf die Geltung der MAVO Gestaltungsspielräume bestehen, weil sie in der Trägerschaft eines Ordens päpstlichen Rechts stehe.

Zu den weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

## Entscheidungsgründe

### I.

Die Klage ist zulässig. Das Kirchliche Arbeitsgericht ist zuständig, denn es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung gemäß § 2 Absatz 2 KAGO. Die Rechtsstreitigkeit bezieht sich auf die Verpflichtung der Beklagten, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbischofs in A., hilfsweise H., in ihren Einrichtungen anzuwenden. Für diese Rechtsstreitigkeiten ist der Rechtsweg zu den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen eröffnet (vgl. KAG, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10).

Die Klägerin ist klagebefugt. Sie ist nach § 8 Abs. 2c KAGO beteiligungsfähig, denn sie macht geltend, in eigenen Rechten aus § 25 MAVO verletzt zu sein. Es wäre ein Wertungswiderspruch, der Klägerin einerseits in § 8 Abs. 2c KAGO eine Beteiligtenstellung zuzuerkennen, ihr andererseits durch eine enge Auslegung des § 10 KAGO die Klagbefugnis wieder zu entziehen, so dass sie in Angelegenheiten, die ihr durch § 25 MAVO zugewiesen sind, keinen Prozess vor den kirchlichen Arbeitsgerichten führen könnte (vgl. KAG, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10).

## II.

Die Klage ist begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Verpflichtung der Beklagten, in ihren Einrichtungen im Erzbistum A. eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen mit anschließender Wahl einer Mitarbeitervertretung nach der bischöflich in Kraft gesetzten Mitarbeitervertretungsordnung im Erzbistum A. Der Anspruch ergibt sich aus § 25 Abs. 2 Nr. 3 MAVO und der Verpflichtung der Beklagten, in ihren Einrichtungen die MAVO des Erzbischofs von A. anzuwenden.

### 1.

Die Mitgliedschaft im Katholischen Krankenhausverband, der wiederum Mitglied des Deutschen Caritasverbandes ist, zwingt zur Anwendung der Grundordnung und daraus folgend der (erz-) bischöflichen Mitarbeitervertretungsordnung. Die Frage, welchem Bistumsrecht die Einrichtung unterfällt, richtet sich nach dem Hauptsitz der Beklagten. Aus der Anwendung der MAVO A. folgt der Anspruch zur Einleitung von Wahlen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung auf der Grundlage der gültigen MAVO A..

### a)

Zwar unterstehen Orden päpstlichen Rechts „in Bezug auf die interne Leitung und Rechtsordnung unmittelbar und ausschließlich der Gewalt des Apostolischen Stuhles“ (can. 593 CIC). Richtig ist auch, dass vom Bischof gesetztes Recht nicht für den Ordensbereich gilt.

Soweit es jedoch um das Mitarbeitervertretungsrecht geht, welches den Orden und seine Organisation betrifft, ist kirchenrechtlich zweifelhaft, ob es sich insoweit noch um den Innenbereich des Ordensinstituts handelt, der unter die dem Orden gewährleistete Autonomie fällt (can. 593 CIC), wenn der Orden rechtlich verselbständigte Einrichtungen betreibt und Arbeitsverhältnisse eingeht, auf die das staatliche Arbeitsrecht Anwendung findet (KGH, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10).

**b)**

Für die Orden gilt kirchenrechtlich verbindlich, dass sie als Vermögensverwalter bei der Beschäftigung von Arbeitskräften auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten haben (can. 1286 CIC). Da der CIC kein eigenes Betriebsverfassungsrecht kennt, sondern für die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen die Anwendung des „weltlichen Arbeitsrechts“ gebietet, ist auch für die Orden kirchenrechtlich verbindlich, welche Konsequenzen sich aus der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die arbeitsrechtliche Ordnung ergeben. An der Verfassungsgarantie des den Religionsgemeinschaften eingeräumten Selbstbestimmungsrechts haben die Orden als Teil der katholischen Kirche teil. Nach dem Bundesverfassungsgericht sind die von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe verbindlich (BVerfGE 70, 138, 166, 168). Daraus wird abgeleitet, dass die maßgebliche Kompetenz beim Diözesanbischof liegt (st. Rspr.; vgl. für viele: KGH, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10).

**c)**

Unter Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich für die Beklagte die Verpflichtung, in ihren Einrichtungen die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums A. anzuwenden. Dies beruht zumindest auf der Mitgliedschaft im Katholischen Krankenhausverband und der daraus folgenden Mitgliedschaft im Caritasverband. Diese Mitgliedschaften verpflichten die Beklagte zur Übernahme der Grundordnung, die die Anwendung der bischöflichen MAVO begründet.

**aa)**

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.

**bb)**

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.

**cc)**

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 nach Art 8 Satz 2 GrO die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung.

**dd)**

Aus all dem folgt, dass die Beklagte als Mitglied des Caritasverbandes e.V. sich verpflichtet hat, 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 MAVO anzuwenden.

**d)**

Für die Einrichtungen der Beklagten gilt die MAVO des Erzbistums A. Das folgt aus § 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 H.. Abzustellen ist jedoch nach § 1 Absatz 3 MAVO auf den Hauptsitz des Trägers der Einrichtungen. Das ist die Beklagte. Ihr Sitz ist in A.

**e)**

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. Der Antrag des Ordens an den Erzbischof H. steht nicht entgegen. Zum einen ist dieser nicht der Diözesanbischof des Haupt-

sitzes. Auch könnte er nicht allein entscheiden. Zum anderen ist der Antrag bisher nicht entschieden worden.

## **2.**

Der Geltung der Mitarbeitervertretungsordnung steht nicht § 1 Abs. 2 Satz 2 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 I. für die Einrichtungen der Beklagten eine eigene MAVO erlassen hat, nach deren Regelungen die Beklagte handelt. Diese 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 (KGH, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10).

## **3.**

Die Klägerin ist auch berechtigt, den Anspruch einzufordern. Der Anspruch lässt sich aus § 25 Abs. 2 Nr. 3 MAVO herleiten.

Gemäß § 25 Abs. 2 Nr. 3 MAVO hat die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zu prüfen, inwieweit da, wo es gemäß §§ 6, 7 und 8 MAVO möglich ist, Mitarbeitervertretungen zu bilden, sie gebildet werden. Hierbei kommt es auf die Anregung an den zuständigen Dienstgeber und die Mitarbeiter an, wobei die Mitarbeiterversammlung (§ 10 Abs. 1 MAVO) das geeignete Forum sein kann (GKAG Hamburg, Urteil v. 18. November 2009 – I MAVO 20/09 – n.v.).

## **III.**

Auch der Antrag auf Feststellung, dass die Beauftragung eines Verfahrensbevollmächtigten zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden zweckmäßig und notwendig erscheint, hat Erfolg.

Der Antrag ist zulässig. Der Grundsatz, dass Urteile regelmäßig nur im Verhältnis der (tatsächlichen) Parteien zueinander wirken (§ 325 ZPO iVm § 27 KAGO), steht nicht entgegen (vgl. KGH, Urteil vom 25. Juni 2010 – M 06/10).

Der Antrag ist auch begründet. Gemäß § 25 Abs. 4 MAVO trägt das Erzbistum im Rahmen der der Arbeitsgemeinschaft in seinem Haushalt zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellten Mittel die notwendigen Kosten. Zu den notwendigen Kosten gehören die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten im Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, soweit die Bevollmächtigung des Rechtsanwaltes zur Wahrung der Rechte zumindest zweckmäßig erscheint. Zweifel an der Zweckmäßigkeit der Bevollmächtigung eines Rechtsanwaltes sind vorliegend nicht ersichtlich. Die sich hieraus ergebenden Kosten sind somit notwendig. Das war gerichtlich festzustellen, um der Klägerin den Anspruch auf Kostenerstattung zu ermöglichen.

#### IV.

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

- Rechtsmittelbelehrung -

R. Stöcke-Muhlack

Elstner

Arden

Vorsitzende  
des Gemeinsamen Kirchlichen  
Arbeitsgerichts in Hamburg

Beisitzende Richterin

Beisitzender Richter