

## GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 28.09.2011, I MAVO 05/11

**L e i t s a t z**            Ist ein Antrag ausdrücklich als Feststellung formuliert, kann er nicht als Leistungsantrag ausgelegt werden.  
Ist eine Feststellungsklage allein auf die Klärung einer abstrakten Rechtsfrage gerichtet, fehlt ihm das erforderliche Rechtsschutzinteresse; er ist als unzulässig abzuweisen.

**T e n o r**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

### T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten um die Frage, ob der Beklagte verpflichtet ist, in seinen Einrichtungen die aktuelle Fassung der MAVO des Erzbistums Berlin anzuwenden.

Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung des Seniorenstiftes A in B, dessen Rechtsträger der Beklagte ist; dieser hat die Rechtsform eines eingetragenen Vereins. Er erkennt die Grundordnung an. Neben dem Seniorenstift betreibt er ein Pflegezentrum. Er schließt in seinen Einrichtungen, somit auch in derjenigen, für deren Mitarbeiter die Klägerin verantwortlich ist, Arbeitsverträge auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) ab. Ebenso wie seine Einrichtungen ist er Mitglied des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin und wendet die AVR uneingeschränkt an. Beschäftigt werden sämtliche für den Betrieb eines Seniorenheimes erforderlichen Fachkräfte wie Ärzte, Krankenschwestern, Pfleger etc. Sie sind nicht Mitglieder der Ordensgemeinschaft. Der Vorstand des Beklagten besteht inzwischen überwiegend aus ordenszugehörigen Mitgliedern. Die Einrichtung gehört zu einem Orden, einer Kongregation päpstlichen Rechts.

Am 15. September 2004 beschloss der Vorstand des Beklagten, die MAVO 2004 des Erzbistums Berlin nicht zu übernehmen. Seither werden die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrech-

te der Mitarbeiter ausweislich des Beschlusses weiterhin auf der Grundlage der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung in der Fassung des einstimmigen Beschlusses der Vollversammlung der Diözesen Deutschlands vom 20. November 1995 ausgeübt. Am 27. Juli 2010 beschloss der Vorstand des Beklagten erneut, die MAVO in der Fassung vom 20. November 1995 anzuwenden. Der Beklagte hält sich nicht für verpflichtet, die MAVO in ihrer neuesten Fassung in seine Einrichtungen zu übernehmen und anzuwenden.

Mit der vorliegenden Klage begehrt die Klägerin nach Rücknahme ihres Antrags zu 1. und einer vergleichweisen Verständigung über die Kosten, die ihr durch die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes entstanden sind, nur noch die Feststellung der Pflicht zur Anwendung der MAVO in ihrer aktuellen Fassung. Sie ist der Auffassung, der Beklagte sei kraft eigenen Rechtsstatuts hierzu verpflichtet. Auf die Zugehörigkeit zu einem Orden päpstlichen Rechts könne sich der Beklagte nicht berufen.

**Die Klägerin beantragt,**

**festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretungsordnung des Erzbistums B. in ihrer aktuellen Fassung in ihrer Einrichtung anzuwenden.**

**Der Beklagte beantragt,**

**die Klage abzuweisen.**

Er ist der Auffassung, zur Übernahme der bischöflichen Mitarbeitervertretungsordnung in ihrer neuesten Fassung nicht verpflichtet zu sein. Er sehe sich zwar als Teil des kirchlichen Bereichs, hinsichtlich der Anwendung der MAVO habe er jedoch Gestaltungsspielräume, weil er ein Verein in der Trägerschaft eines Ordens päpstlichen Rechts sei. Für den Orden und damit die hiesige Einrichtung des Ordens gelte can. 593 CIC, nach dem unbeschadet des can. 586 „Institute päpstlichen Rechts in Bezug auf die interne Leitung und Rechtsordnung unmittelbar und ausschließlich der Gewalt des Apostolischen Stuhles“ unterstehen. Der Ortsbischof könne und dürfe in die Rechtsposition der Orden daher nicht eingreifen und die Rechtsposition des Apostolischen Stuhls nicht schmälern.

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:**

#### **I.**

Der Klage muss der Erfolg versagt bleiben. Sie ist nicht zulässig. Der Antrag ist auf die Klärung einer abstrakten Rechtsfrage gerichtet.

#### **1.**

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

#### **2.**

Dahinstehen kann die Frage, ob die Klägerin klagebefugt ist. Sie ist nicht auf der Grundlage der zuletzt vom Bischof in Kraft gesetzten MAVO gewählt worden, so dass ihre Beteiligungsfähigkeit nach § 8 Abs. 2a KAGO zweifelhaft ist, auch wenn sie geltend macht, durch die Nichtanwendung der MAVO neuester Fassung in eigenen Rechten verletzt zu sein.

#### **3.**

Es fehlt dem Antrag jedenfalls an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse. Der ausdrücklich als Feststellung formulierte Antrag kann nicht als Leistungsantrag ausgelegt werden. Er ist auf die Klärung einer abstrakten Rechtsfrage gerichtet.

#### **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). Dem Antrag muss 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.**

Danach kommt dem Antrag keine eigene für die konkreten zwischen den Parteien bestehenden Streitigkeiten Befriedungsfunktion zu. Zur Entscheidung des Gerichts wird eine Rechtsfrage, zumindest eine rechtliche Vorfrage, gestellt. Die Klägerin reklamiert im Rahmen der Begründung ihres Antrages keine Rechte aus der ihrer Meinung nach auch für sie geltenden MAVO – wie etwa Informationsrechte nach § 27a –, die der Beklagte nicht anerkennen will. Die Klägerin begehrt auch nicht die Verurteilung des Beklagten, die MAVO neuester Fassung in seine Einrichtungen zu übernehmen und dort anzuwenden. Sie begehrt lediglich abstrakt die Feststellung, dass der Beklagte zur Anwendung dieser Rechtsordnung verpflichtet sei, dieses aber verweigert. Der Klägerin geht es damit nur um die gerichtliche Entscheidung einer abstrakten Rechtsfrage.

**aa.**

Der Antrag ist nicht geeignet, das zwischen den Beteiligten bestehende kollektivrechtliche Rechtsverhältnis einer Klärung zuzuführen und Rechtsfrieden zu schaffen. Das wird bereits daraus ersichtlich, dass im Fall der Klagabweisung als Ergebnis nicht feststände, dass der derzeitige Rechtszustand rechtmäßig im Sinne der kirchlichen Ordnung wäre. Ein solches Verständnis träfe auch nicht zu, denn nach ständiger Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs ermöglicht die kirchenrechtlich begründete Ordensautonomie gerade nicht, dass der Vorstand eine (eigene) Mitarbeitervertretungsordnung festlegt. Denn der Orden sind die C. Das hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof bereits durch Urteil vom 25. Juni 2010 – M 04/19 – mit gem. § 318 ZPO i.V.m. § 28 KAGO bindender Wirkung festgestellt (vgl. BGH, Urteil vom 26. September 1996 – VII ZR 142/95 – BauR 1997, 170 = ZfBR 1997, 31; vom 22. Juni 1961 – VII ZR 166/60 – BGHZ 35, 248, 252; Beschluss vom 21. Februar 1994 – II ZB 13/93 – NJW 1994, 1222).

**bb.**

Eine Klärung des Rechtsverhältnisses träte aber auch nicht ein, wenn dem Feststellungsantrag stattgegeben würde. Es wäre unklar, ob und inwieweit die Klägerin als nicht auf der Grundlage der gültigen MAVO gewähltes Gremium anspruchsberechtigt wäre und Rechte dieser Ordnung geltend machen könnte. Es müsste in jedem Einzelfall geprüft werden, ob und welche Rechte der Klägerin in welchem Umfang zustehen. Die Frage notwendiger Neuwahlen täte sich auf. Der mit der Klage gestellte Antrag ist daher nicht zulässig.

**c.**

Unerheblich und für die Entscheidung nicht maßgebend ist deshalb, dass die Geltung bischöflicher Gesetze im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse möglich ist, somit auch die Geltung der Mitarbeitervertretungsordnung Berlin in der Einrichtung der Beklagten, und dies auch dann gilt, wenn man die Ordensautonomie auf den Erlass einer Mitarbeitervertretungsordnung mit Rechtsgeltung für die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter bezieht. Die Gesetze müssen von den dafür vorgesehenen Gremien der Ordensgemeinschaft als für die Einrichtung der Ordensgemeinschaft geltendes Recht akzeptiert werden.

**III.**

Da die Parteien den Streit hinsichtlich der Kostenübernahme durch gerichtlich protokollierten Vergleich erledigt haben, bedurfte es einer Entscheidung über die Kosten und die Feststellung, dass die Beauftragung eines Rechtsanwaltes zur Wahrung der Rechte der Bevollmächtigenden zweckmäßig und notwendig erscheint, nicht.

**IV.**

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

Negwer

Beisitzender Richter

Bürder

Beisitzender Richter