Geschäfts-Nr.: AS 39/07

Verkündet am 22.01.2010

Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen

Klägerin

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte

Proz.-Bev.:

wegen: § 24 MAVO[1]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Frau Schmid und Herr Swacek am 22. Januar 2010

[1] Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte unter den Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse fällt und die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart anzuwenden ist.

2. Es wird festgestellt, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht notwendig ist.

3. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.

4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt die Klägerin, die Diözesane Arbeitsgemeinschaft im caritativen Bereich der Diözese, die Feststellung, dass die Beklagte eine kirchliche Einrichtung ist.

Die Beklagte wurde durch Gesellschaftsvertrag vom 4. Juli 2005 gegründet. Im Gesellschaftsvertrag ist geregelt, dass die Beklagte bei der Verfolgung ihres Zweckes die Zielsetzung und Prägung der Stiftung L., ihrer Alleingesellschafterin, zu beachten hat. Zweck der Gesellschaft ist im Wesentlichen die Erbringung von Leistungen für die Errichtung, den Betrieb / Instandhaltung und die Sicherheit von Gebäuden und technischen Anlagen und sonstigen technischen Diensten und damit zusammenhängenden Geschäften, ferner die Erbringung von Leistungen zur Gewinnung und dem Vertrieb von Energie sowie die Ver- und Entsorgung von Gebäuden und Anlagen mit Medien.

Der Verwaltungsrechtsstreit zwischen der Diözese Rottenburg-Stuttgart und dem Land Baden-Württemberg über den Status der Stiftung L. wurde durch Urteil des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 8. Mai 2009 (1 S 2859/06) abge-

schlossen. Es steht nun rechtskräftig fest, dass es sich bei der Stiftung L. um eine kirchliche Stiftung handelt. Ausgangspunkt dieses Rechtsstreits war ein Antrag der Stiftung L. auf Feststellung, dass sie eine bürgerliche Stiftung nach dem Stiftungsgesetz Baden-Württemberg sei. Nachdem vom zuständigen Ministerium diesem Antrag stattgegeben worden ist, wurde in der Stiftung und in einem Teil der zu dieser gehörenden Einrichtungen und Gesellschaften anstelle der bis dahin bestehenden Mitarbeitervertretungen Betriebsräte gewählt bzw. bei neugegründeten Gesellschaften von Anfang an das Betriebsverfassungsgesetz angewandt, da die Stiftung entschieden hatte, nicht mehr das kollektive kirchliche Arbeitsrecht anwenden zu wollen.

Durch Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 25. Januar 2008 wurde die auf Feststellung der Nichtzugehörigkeit zum Betriebsverfassungsgesetz gerichtete Klage als unzulässig abgewiesen. Wegen der Einzelheiten der Entscheidung wird auf das Urteil vom 25. Januar 2008 Bezug genommen.

Durch Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 12. Dezember 2008 wurde dieses Urteil aufgehoben und zurückverwiesen. Wegen der Einzelheiten wird auf das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 12. Dezember 2008 (M 04/08) Bezug genommen.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Beklagte als Gesellschaft der Unternehmensgruppe Stiftung L. unter den Geltungsbereich der kirchlichen Grundordnung fällt, da die Stiftung L. eine kirchliche Stiftung sei. Aus diesem Grund müsse die Beklagte die kirchliche Ordnung und die kirchliche Betriebsverfassung anwenden.
Sie ist weiter der Auffassung, dass sie klagebefugt sei und auch das erforderliche Feststellungsinteresse besitze. Aufgrund der gesetzlichen Regelung in §§ 55, 24 Abs. 2 Nr. 2 MAVO habe sie den Auftrag, die Anwendung der MAVO zu fördern.

Die Klägerin beantragt:

1. Festzustellen, dass die Beklagte unter den Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse fällt und das kirchliche

Mitarbeitervertretungsrecht – die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart – anzuwenden ist.

2. Festzustellen, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht notwendig ist.

Die Beklagte beantragt: Klageabweisung.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass die Klage bereits unzulässig sei. Der Klägerin fehle schon die Beteiligungsfähigkeit nach § 8 Abs. 2 lit. c KAGO. Es handele sich um keine Angelegenheit aus dem Recht der Arbeitsgemeinschaften. Dies habe auch der Kirchliche Arbeitsgerichtshof so gesehen. In diesem Zusammenhang müsse der Zweck der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften berücksichtigt werden. Diese dürften, so auch der Kirchliche Arbeitsgerichtshof, nicht in Konkurrenz zu den Mitarbeitervertretungen geraten. Eine Arbeitnehmervertretung bestehe bei der Beklagten, da in der Einrichtung ein Betriebsrat existiere. Bei den in Kürze anstehenden Wahlen werde eine neue Arbeitnehmervertretung gewählt werden. Die Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung, trotz ausdrücklicher Erörterung, nicht klargestellt, ob es sich bei den angekündigten Wahlen um solche für eine Mitarbeitervertretung oder für einen Betriebsrat handelt.
Die Beklagte ist weiter der Auffassung, dass die Klägerin nicht in eigenen Rechten verletzt sei, weshalb ihr die nach § 10 KAGO notwendige Klagebefugnis fehle. Auch wenn die Klägerin als Diözesane Arbeitsgemeinschaft auf die Bildung von Mitarbeitervertretungen hinzuwirken hat, führe dies nicht dazu, dass sie dies auch einklagen könne. Ein solches Recht stehe nur den Dienstnehmern in der jeweiligen Einrichtung zu.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

1. Die Klägerin begehrt nunmehr die Feststellung, dass die Beklagte in ihrer Einrichtung die Mitarbeitervertretungsordnung anzuwenden hat. Es handelt sich somit um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung nach § 2 Abs. 2 KAGO (vgl. auch Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 12.12.2008, M 04/08).

2. Die Beteiligungsfähigkeit der Klägerin ist gegeben. In Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Absatz 2 KAGO besitzt die Arbeitsgemeinschaft, vertreten durch ihre Organe, die Beteiligungsfähigkeit, wenn es sich um eine Angelegenheit aus dem Recht der Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen handelt (§ 8 Abs. 2 lit. c KAGO). Die Klägerin beruft sich auf § 24 Abs. 2 Nr. 3 MAVO, wonach es zu ihren Aufgaben gehört, die Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung zu fördern.

3. Auch die erforderliche Klagebefugnis im Sinne von § 10 KAGO ist zu bejahen. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat in seinem Urteil, in dem er die Sache zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen hat, zu dieser Frage ausgeführt, dass in den Fällen, in denen es zweifelhaft sei, ob im Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung Mitarbeitervertretungen zu bilden sind, von einer Regelungslücke in § 10 KAGO auszugehen ist, wenn der Begriff der eigenen Rechte, deren Verletzung geltend gemacht wird, so restriktiv interpretiert wird, dass eine Klagebefugnis versagt wird. Es wäre sonst, so der Kirchliche Arbeitsgerichtshof, ein Wertungswiderspruch, den Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen in § 8 Abs. 2 lit. c KAGO eine Beteiligtenstellung zuzuerkennen, andererseits aber deren Klagebefugnis so zu begrenzen, dass in Angelegenheiten die ihnen nach dem Gesetz zugewiesen sind, die Klagebefugnis zu versagen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten scheitert die Klagebefugnis nicht an einer Konkurrenz zu einer primär zuständigen Mitarbeitervertretung. Bei der Beklagten existiert keine Mitarbeitervertretung. Eine Gleichstellung des bestehenden Betriebsrats mit einer Mitarbeitervertretung ist nicht möglich. Dies ist gerade einer der zentralen Punkte, um deren Klärung es im vorliegenden Rechtsstreit geht.

Die Klagebefugnis kann auch nicht mit der Begründung versagt werden, dass auch andere Möglichkeiten bestehen würden, den Status der Einrichtung zu klären. Es besteht sicher die Möglichkeit, dass die Diözese im Wege der Aufsicht über die Stiftung vorgeht. Die Klagebefugnis einer Partei ist aber nur daran zu messen, ob diese zum Erreichen ihres Ziels eine einfachere Möglichkeit als das gerichtliche Verfahren hat. Unerheblich wäre es auch, wenn daneben noch andere Personen oder Organe die Möglichkeit hätten, die Angelegenheit gerichtlich klären zu lassen.

II.

Die Klage ist auch begründet.

1. Die Beklagte, deren Alleingesellschafterin die Stiftung L. ist, ist der katholischen Kirche zuzuordnen, mit der Folge, dass die Mitarbeitervertretungsordnung in der Einrichtung anzuwenden ist (so auch Kirchlicher Arbeitsgerichtshof a.a.O.).
Der Rechtsstatus der Stiftung L. als kirchliche Stiftung wurde durch Urteil des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 8. Mai. 2009 geklärt.
In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass bei einer Stiftung für die Zuordnung zur Kirche stets der Stifterwille maßgeblich ist. Dieser kann nachträglich nicht mehr geändert werden.

2. Auch wenn es sich bei der Beklagten nicht um die Stiftung selbst handelt, sondern um eine nach staatlichem Recht gegründete GmbH, so ist zu berücksichtigen, dass deren Alleingesellschafterin die Stiftung L. ist. Damit ist eine Abspaltung von der kirchlichen Rechtsordnung nicht verbunden. Bei Wahrung des Stiftungszwecks kann diese eine GmbH gründen, um durch die Wahl der Rechtsform die Haftung zu beschränken. Durch die juristische Person wird eine rechtlich verselbstständigte Orga-

nisations- und Wirkungseinheit geschaffen (vgl. Kirchlicher Arbeitsgerichtshof a.a.O.).
Dieses Ergebnis wird auch durch die enge Verknüpfung zwischen der Beklagten und der Stiftung L. bestätigt. Im Gesellschaftsvertrag der Beklagten ist geregelt, dass sie bei ihrer Tätigkeit die Zielsetzung und die Prägung der Stiftung L. zu beachten hat.

3. Die Klägerin hat nicht nur darauf zu achten, dass die Mitarbeitervertretungen und der Dienstgeber die Mitarbeitervertretungsordnung anwenden, sondern auch darauf, dass in kirchlichen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gebildet werden (§ 24 Abs. 2 Nr. 3 MAVO). Sie hat darauf hinzuwirken, dass dies auch geschieht, sei es, dass sie an den Dienstgeber oder an die Mitarbeiter herantritt. Sie kann auch die Diözesanverwaltung einschalten, damit diese ihren Einfluss auf den Dienstgeber geltend macht (Bleistein / Thiel, MAVO, 5. Auflage, § 25, Rn. 13).
Der Klägerin muss konsequenterweise auch die Möglichkeit zugebilligt werden, dieses Recht auch gerichtlich durchsetzen zu können. Andernfalls würde sich ihre aus § 24 Abs. 2 Nr. 3 MAVO ergebende Aufgabe auf bloße Anregungen beschränken.

III.

Die Klage ist auch insoweit begründet, als die Klägerin die Feststellung der Notwendigkeit der Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht beantragt. Gemäß § 25 Abs. 1 MAVO tragen die Diözese bzw. der Diözesancaritasverband jeweils in ihrem Bereich die notwendigen Kosten der Arbeitsgemeinschaften im Rahmen der in ihren Haushalten zur Verfügung gestellten Mittel. Nach § 17 Abs. 1 4. Spiegelstrich MAVO bedarf es aber der gerichtlichen Feststellung, dass die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig oder zweckmäßig ist. Dies ist im vorliegenden Verfahren wegen der rechtlichen Schwierigkeit der Angelegenheit geboten. Die zu entscheidenden Rechtsfragen sind bislang obergerichtlich nicht entschieden. Darüber hinaus ist auch die Gegenseite anwaltlich vertreten.

IV.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2. lit. a KAGO).

Rechtsmittelbelehrung:

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgericht – Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 – oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.
Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer	Schmid	Swacek
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht