

Geschäfts-Nr.: AS 11/18
Verkündet am 21.01.2019

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Dienstnehmerseite der Bistums-KODA der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Klägerin

Proz.-Bev.: Rechtsanwalt

gegen

1. Diözese Rottenburg-Stuttgart

2. Herrn Bischof Dr. Gebhard Fürst

Beklagte

Dienstgeberseite der Bistums-KODA der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Beigeladene

wegen: Verstoßes gegen § 3 Bistums-KODA-Ordnung¹

¹ Alle zitierten Vorschriften der Bistums-KODA-Ordnung sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Richter und Staiber am 21.01.2019

für Recht erkannt:

1. Auf den Hilfsantrag wird festgestellt, dass die Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 22.10.2015, das Bischöfliche Gesetz zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 22.10.2015 sowie der Verhaltenskodex der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Prävention von sexuellem Missbrauch vom 19.09.2016 die Rechte der Klägerin nach § 3 Abs. 2 Bistums-KODA-Ordnung verletzen.
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- ¹ Im Zusammenhang mit der Aufdeckung von sexuellen Missbrauchstaten durch Angehörige und Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen und zur Erfüllung von Vorgaben der Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz hat sich die Diözese Rottenburg-Stuttgart entschlossen, Regelungen für Schutzmaßnahmen zu treffen, damit vergleichbare Vorkommnisse verhindert werden sollen.
- ² Im Zuge dessen wurde das Bischöfliche Gesetz zur Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 15.03.2011 novelliert. Dies erfolgte auch deshalb, um den Regelungen des am 01.01.2012 in Kraft getretenen Bundeskinderschutzgesetzes Rechnung zu tragen. Dazu wurde am 10.11.2015 das Bischöfliche Gesetz zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 22.10.2015 in Kraft gesetzt (KABl. 2015, S.

462 f.). Nach § 1 des Gesetzes gilt es für die Diözese Rottenburg-Stuttgart und ihre Einrichtungen, die Dekanate, die Gesamtkirchengemeinden, die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, den Diözesan-Caritasverband und dessen Gliederungen sowie die sonstigen kirchlichen juristischen Personen des öffentlichen und privaten Rechts unbeschadet ihrer Rechtsform, die unter der Aufsicht des Bischofs der Diözese Rottenburg-Stuttgart stehen. Das Gesetz regelt die Anforderungen an die persönliche Eignung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vorlageverpflichtung eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a BZRG für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch für ehrenamtlich Tätige. Darüber hinaus wird in dem Gesetz das Verfahren im Zusammenhang mit der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, die Einsichtnahme, die Speicherung der Daten, aber auch der Umgang mit sogenannten Zufallsfunden, die sich aus dem vorgelegten erweiterten Führungszeugnis ergeben können, geregelt. Das Gesetz regelt auch, dass alle zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichteten Personen und alle Personen, die mit volljährigen Schutzbefohlenen arbeiten, zusätzlich eine Selbstauskunftserklärung abzugeben haben, die die Erklärung umfassen muss, dass sie nicht wegen einer der aufgeführten Straftaten verurteilt worden sind und wegen einer solchen Tat auch kein Ermittlungsverfahren eingeleitet worden ist. Sie müssen darüber hinaus in der Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung abgeben, den zuständigen Rechtsträger unverzüglich darüber zu unterrichten, wenn ein Ermittlungsverfahren wegen einer dieser Straftaten eingeleitet wird. Schließlich wird in dem Gesetz noch bestimmt, dass der Generalvikar zu den Regelungen des Gesetzes Ausführungsregelungen erlassen kann, die dessen Bestimmungen konkretisieren oder gegenüber dessen Bestimmungen aus begründetem Anlass strengere Anforderungen vorsehen können. (Wegen der Einzelheiten wird auf das Bischöfliche Gesetz zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart Bezug genommen, KABl. 2015, S. 462 ff.)

Am selben Tag wurde die Ausführungsregelung des Generalvikars zur Anwendung des Bischöflichen Gesetzes zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 02.10.2015 in Kraft gesetzt. (Wegen der Einzelheiten wird auf die Ausführungsregelung Bezug genommen, KABl. 2015, S. 464 ff.)

Am 10.11.2015 wurde darüber hinaus die Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen in der Diözese

Rottenburg-Stuttgart vom 22.10.2015 in Kraft gesetzt. In dieser Ordnung wird unter anderem von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen, einschließlich aller kirchlicher Rechtsträger in der Diözese, die Unterzeichnung des Verhaltenskodex als verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung verlangt. (Wegen der Einzelheiten wird auf die Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 22.10.2015 Bezug genommen, KABl. 2015, S. 458 ff.)

Auf der Grundlage der Präventionsordnung erließ der Generalvikar am 20.09.2016 den Verhaltenskodex der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Prävention von sexuellem Missbrauch und die Ausführungsregelungen hierzu. (Wegen der Einzelheiten wird auf den Verhaltenskodex der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Prävention von sexuellem Missbrauch und den Ausführungsregelungen zum Verhaltenskodex der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Prävention von sexuellem Missbrauch Bezug genommen, KABl. 2016, S. 328 ff.)

- ³ Die Dienstnehmerseite der Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts der Diözese Rottenburg-Stuttgart (zukünftig Bistums-KODA) hatte Bedenken gegen die beabsichtigten Bischöflichen Regelungen und sich entschlossen, zur Frage der Gesetzgebungskompetenz im Zusammenhang mit den aufgeführten Regelungen ein Sachverständigengutachten einzuholen. Nach Erhalt dieses Gutachtens meldete die Dienstnehmerseite unter Übersendung des Sachverständigengutachtens (wegen der Einzelheiten wird auf das Gutachten von Professor Dr. Jousen vom 12.06.2015, Anlage K1, Bezug genommen) gegenüber den Beklagten Bedenken bezüglich der Regelungskompetenz des Bischofs bzw. des Generalvikars an. Hierauf teilte der Generalvikar der Dienstnehmerseite mit, dass die Bistums-KODA sich mit der Aufgabe befassen solle, ob und in welcher Form Regelungen zur Prävention für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung aufgenommen werden sollen. Unter weiterem Hinweis darauf, dass die Präventionsregelungen auch für Personen gelten würden, die nicht in den Geltungsbereich der Bistums-KODA fallen, wurde mitgeteilt, dass die Novellierungen, wie beabsichtigt, in Kraft gesetzt werden würden.

- 4 Die Dienstnehmerseite der Bistums-KODA hat in der Sitzung vom 10.10.2018 den einstimmigen Beschluss gefasst, gegen die Regelungen Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu erheben.

Zur Begründung trägt sie vor, sie habe zunächst keine gerichtliche Klärung erwogen, da die Dienstgeberseite der Bistums-KODA die Bereitschaft zur Beratung und zur Regelung der Themen „Prävention und Vorlage erweitertes Führungszeugnis“ signalisiert habe und sie deshalb davon ausgegangen sei, dass entsprechende Regelungen zeitnah geschaffen werden könnten. Aus verschiedenen Gründen hätten sich jedoch die Ausschusssitzungen verzögert. Darüber hinaus habe sich im Rahmen der Besprechungen herausgestellt, dass eine Regelung nicht gefunden werden könne, da teilweise die Regelungskompetenz der Bistums-KODA infrage gestellt worden sei oder verlangt worden sei, die bischöflichen Vorgaben eins zu eins zu übernehmen.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass mit der Einbeziehung der Beschäftigten im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung ihre originären Rechte nach der Bistums-KODA-Ordnung verletzt worden seien. Es werde dadurch in unzulässiger Weise in ihre Rechte zur Beschlussfassung über die arbeitsvertragsrechtlichen Bedingungen eingegriffen. Ausschließlich die Bistums-KODA sei für Regelungen über den Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen zuständig. Die Präventionsregelungen beträfen diesen Bereich. Dem Bischof obliege in diesem Zusammenhang lediglich ein Prüfungsrecht im Rahmen des Inkraftsetzungsverfahrens von Beschlüssen der Bistums-KODA.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, KABI. 2015, S. 458 ff., das Bischöfliche Gesetz zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, KABI. 2015, S. 462 f., und den Verhaltenskodex, KABI. 2016, S. 328 f., bis zu einem Beschluss der Bistums-KODA der Diözese Rottenburg-Stuttgart für die im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung vorhandenen Beschäftigten außer Kraft zu setzen.
2. Die Antragsgegner zu verpflichten, die Kommission zur Ordnung des

Diözesanen Arbeitsvertragsrechts an den arbeitsvertragsrechtlichen relevanten Regelungsinhalten der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen in der Diözese Rottenburg Stuttgart, KABl. 2015, S. 462 f., sowie an dem Bischöflichen Gesetz zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, KABl. 2015, S. 458 ff., und an dem Verhaltenskodex, KABl. 2016, S. 328 f., gemäß der Bistums-KODA-Ordnung zu beteiligen.

Hilfsweise:

3. Festzustellen, dass die Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, KABl. 2015, S. 458 ff., das bischöfliche Gesetz des Antragsgegners Ziff. 2 zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart KABl. 2015, S. 458 ff., sowie der Verhaltenskodex, KABl. 2015, S. 458 ff., die Rechte der Antragstellerin nach Art. 7 Grundordnung i. V. m. §§ 2 ff. KODA-Ordnung verletzen.

Die Beklagten beantragen: Klageabweisung

- ⁵ Die Beklagten bringen vor, die Klage sei weder zulässig noch begründet. Mit dem Klageantrag zu 1. werde eine nicht zulässige Normenkontrolle begehrt. Gemäß § 2 Abs. 4 KAGO finde ein besonderes Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen nicht statt. Aus diesem Grund sei der Antrag auf Außerkraftsetzung bereits unzulässig. Auch der Klageantrag zu 2. sei unzulässig, da dieser letztlich auch eine Überprüfung der Rechtmäßigkeit der bischöflichen Regelungen zum Inhalt habe. Auch der hilfsweise geltend gemachte Klagantrag sei unzulässig und im Übrigen nicht begründet. Die Klägerin sei nur zuständig für Regelungen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen und somit für Beschäftigte im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung. Die von der Klägerin aufgeführten Gesetze und Ordnungen betreffen aber auch Bereiche (Kirchenbeamte,

ehrenamtlich Tätige, Honorarkräfte etc.), für die die Klägerin keine Klagebefugnis besitze.

Darüber hinaus müsse berücksichtigt werden, dass unter dem Eindruck der im Jahr 2010 bekannt gewordenen Vielzahl an Fällen von sexuellem Missbrauch in der katholischen Kirche in Deutschland die Bischofskonferenz ein Maßnahmenpaket beschlossen habe. Kernstück dieses Pakets sei die „Rahmenordnung Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ gewesen. Der Bischof habe die Rahmenordnung durch Erlass der streitgegenständlichen Gesetze und Regelungen umgesetzt. Dies sei angesichts der Dringlichkeit notwendig gewesen. Schließlich dienten die Regelungen dem Wohle der Kinder, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen.

Die Klägerin sei bereits mit Schreiben des Generalvikars vom 21.07.2015 darauf hingewiesen worden, dass die Regelungswerke in weiten Teilen nicht ihren Einwirkungsbereich beträfen. Gleichzeitig sei sie darauf hingewiesen worden, dass das Bischöfliche Gesetz sowie die sonstigen Regelungen und Ordnungen zur Prävention geändert und / oder angepasst würden, sollte die KODA hierzu eine entsprechende Regelung in der AVO-DRS treffen.

Die Beklagten seien davon ausgegangen, dass eine Einigung in der Thematik innerhalb der KODA angestrebt werde, notfalls unter Beteiligung des Vermittlungsausschusses.

Nachdem die ursprüngliche Regelung bereits seit siebeneinhalb Jahren in Kraft sei, das Gutachten auch bereits seit über dreieinhalb Jahren bekannt sei, müsse sich die Klägerin die Frage der Verwirkung vorhalten lassen.

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

- ⁶ Mit Beschluss vom 24.10.2018 wurden die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberseite der Bistums-KODA der Diözese Rottenburg-Stuttgart gemäß § 9 Abs. 1 KAGO beigeladen, da deren Interessen durch die Entscheidung berührt werden.

Die Beigeladene hat keinen Antrag gestellt.

Entscheidungsgründe

I.

⁷ Die Klage ist nur im Hilfsantrag zulässig und begründet. Im Übrigen ist die Klage unzulässig.

⁸ 1. Die sachliche Zuständigkeit des kirchlichen Gerichts für Arbeitsachen i. S. v. § 2 Abs. 1 KAGO ist im Hinblick auf alle Klageanträge gegeben.

Es handelt sich beim vorliegenden Verfahren um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Recht der nach Art. 7 GrO gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts.

Die Klägerin bringt vor, die Beklagten hätten Rechtsnormen über Inhalt von Arbeitsverhältnissen geschaffen und dadurch ihre Befugnis verletzt.

⁹ 2. Die Klägerin ist auch beteiligungsfähig.

Nach § 8 Abs. 1 lit. a KAGO können in Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Abs. 1 KAGO die Hälfte der Mitglieder der nach Art. 7 GrO gebildeten Kommission oder die Mehrheit der Mitglieder der Dienstgeber bzw. Mitarbeiterseite der Kommission sein. Als Kläger im vorliegenden Verfahren treten sämtliche Mitglieder der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA auf. Deren Beteiligungsfähigkeit ist somit ohne weiteres zu bejahen.

¹⁰ 3. Die Beteiligungsfähigkeit der Beigeladenen ist ebenfalls unproblematisch gegeben, es handelt sich um die Mitglieder der Dienstgeberseite der Bistums-KODA.

¹¹ 4. Dagegen sind die Beklagten in § 8 Abs. 1 lit. a KAGO als mögliche Verfahrensbeteiligte nicht aufgeführt.

An diesem Umstand kann die Zulässigkeit der Klage nicht scheitern, weil sonst die Klägerin keine Möglichkeit hätte, eine gerichtliche Klärung des streitigen Sachver-

halts herbeiführen zu können. In einem solchen Fall ist von einer Regelungslücke auszugehen, die im Wege der teleologischen Auslegung dahingehend zu schließen ist, dass im vorliegenden Rechtsstreit eine Sachentscheidung nur möglich ist, wenn den Beklagten die Beteiligungsfähigkeit zuerkannt wird.

Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat für einen vergleichbaren Sachverhalt in seinem Urteil vom 30.11.2012 (K 14/12) ausgeführt: „Die vom kirchlichen Gesetzgeber intendierte Garantie des effektiven gerichtlichen Schutzes gegen Verletzungen der Rechte der Kommissionen des Dritten Weges, die aus der Gesamtschau der Normen (vgl. § 8 Abs. 1 KAGO, § 44 a KAGO, § 44 b KAGO, § 45 KAGO) erkennbar wird, liefe ins Leere, wenn die Beteiligten des kircheneigenen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens sich nicht wirksam gegen Verletzungen ihrer Rechtssphäre zur Wehr setzen könnten.“

¹² 5. Dennoch ist die Klage mit den in der Hauptsache verfolgten Anträgen unzulässig, weil eine nicht zulässige Überprüfung der Rechtmäßigkeit kirchlicher Rechtsnormen beantragt wird.

¹³ Gemäß § 2 Abs. 4 KAGO findet ein besonderes Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen (Normenkontrollverfahren) nicht statt. Mit dieser Regelung berücksichtigt die kirchliche Arbeitsgerichtsordnung den Umstand, dass aufgrund der Gewalteneinheit des Diözesanbischofs eine Überprüfung kirchlicher Rechtsnormen durch diözesane Gerichte nicht zulässig ist.

Nach can. 381 § 1 CIC kommt dem Diözesanbischof in der ihm anvertrauten Diözese alle ordentliche, eigenberechtigte und unmittelbare Gewalt zu, die zur Ausübung seines Hirtendienstes erforderlich ist; ausgenommen ist, was von Rechts wegen oder aufgrund einer Anordnung des Papstes der höchsten oder einer anderen kirchlichen Autorität vorbehalten ist.

Nach can. 391 § 1 CIC ist es Sache des Diözesanbischofs, die ihm anvertraute Teilkirche nach Maßgabe des Rechts mit gesetzgebender, ausführender und richterlicher Gewalt zu leiten.

¹⁴ Daraus ergibt sich, dass das Kirchliche Arbeitsgericht eine vom Bischof erlassene Norm nicht aufheben kann. Es ist den Kirchlichen Arbeitsgerichten nur möglich, die nicht in Übereinstimmung stehenden kirchlichen Normen einer gerichtlichen Abwä-

gung zu unterziehen (Eder, in: Eichstätter Kommentar MAVO, 2. Aufl., § 2 KAGO, Rn. 22).

- ¹⁵ 6. Die Klägerin verfolgt mit dem Klageantrag Ziff. 1 das Ziel, das Gericht solle die streitgegenständlichen bischöflichen Normen für die im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung vorhandenen Beschäftigten außer Kraft setzen.

Eine derartige Anordnung würde voraussetzen, dass das Gericht eine Normenkontrolle durchführen müsste, um gegebenenfalls die beantragte Rechtsfolge aussprechen zu können. Da es hierfür bereits an der sachlichen Zuständigkeit des Gerichts fehlt, ist die Klage insoweit als unzulässig abzuweisen.

- ¹⁶ 7. Mit dem Klageantrag Ziff. 2 verfolgt die Klägerin einen Anspruch auf Beteiligung, entsprechend der Bistums-KODA-Ordnung, wozu das Kirchliche Arbeitsgericht die Beklagten verpflichten müsse.

Die Klage ist auch insoweit als unzulässig abzuweisen.

Aus diesem Grund braucht nicht geprüft werden, ob der mit dem Klageantrag geltend gemachte Beteiligungsanspruch überhaupt besteht. Die Klägerin bringt vor, dass es allein Aufgabe der Bistums-KODA sei, entsprechende Regelungen zu schaffen, und der Diözesanbischof lediglich die Aufgabe habe, diese Regelungen in Kraft zu setzen.

Grundvoraussetzung für einen solchen Anspruch wäre wiederum, dass bestehende Regelungen unwirksam wären. Dazu müssten die bestehenden bischöflichen Normen auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden. Wie oben ausgeführt, fehlt dem Gerichte dazu die sachliche Zuständigkeit i. S. v. § 2 Abs. 4 KAGO, weshalb die Klage auch insoweit als unzulässig abzuweisen ist.

II.

- ¹⁷ Die Klage ist im Hilfsantrag zulässig und begründet.

- ¹⁸ 1. Die Zulässigkeitsvoraussetzungen sind gegeben.

Wie ausgeführt, ist das kirchliche Arbeitsgericht sachlich zuständig (§ 2 Abs. 1 KAGO). Auch sind die Parteien beteiligungsfähig. Eine gerichtliche Abwägung der bestehenden bischöflichen Normen stellt keine Normenkontrolle dar, da die gerichtliche Entscheidung die Rechtmäßigkeit der bischöflichen Normen nicht berührt (vgl. Eder, a. a. O.).

- ¹⁹ 2. Der hilfsweise gestellte Antrag ist auch begründet.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung ist die Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen Aufgabe der Kommission (§ 3 Abs. 1 Bistums-KODA-Ordnung).

Diese Regelung ist notwendig, weil diese Beschäftigten aufgrund eines zivilrechtlichen Arbeitsvertrags tätig sind und kirchliche Normen in der Regel keine normative Wirkung auf das Arbeitsverhältnis haben. Auf dieses sind zunächst die Regelungen des staatlichen Arbeitsrechts anzuwenden und darüber hinaus die Regelungen, die auf dem Dritten Weg zustande gekommen sind, da die Geltung der auf diese Weise zustande gekommenen Regelungen aufgrund vertraglicher Vereinbarung in das einzelne Arbeitsverhältnis einbezogen werden. Die Kirche bedient sich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Dritten Wegs. Nach Art. 7 Abs. 1 GrO sichert die katholische Kirche ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu, bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen.

- ²⁰ Gegen diese Regelungsbefugnis der Bistums-KODA verstoßen die streitgegenständlichen kirchlichen Gesetze und Ordnungen für die von der Bistums-KODA erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem nachfolgend beschriebenen Umfang.

- ²¹ Die Regelungen stehen im Zusammenhang mit staatlichen Regelungen zum Schutz vor sexuellem Missbrauch (z. B. § 30 a BZRG, § 75 SGB XII, § 72 a SGB VII), aber auch mit der Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz. Die Rahmenordnung enthält allgemeine Vorgaben für die jeweiligen Diözesanbischöfe,

wonach diese gehalten sind, eine Koordinierungsstelle einzurichten, einen Verhaltenskodex zu schaffen, Schulungen zu den Fragen der Prävention anzubieten und Regelungen zur Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse entsprechend der gesetzlichen Pflicht zu schaffen.

²² Schon aus der Aufzählung wird deutlich, dass die Rahmenordnung über die Regelungen des staatlichen Rechts hinausgeht. Das staatliche Recht führt im wesentlichen die Verpflichtung auf, dass keine Personen beschäftigt werden dürfen, die eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (die Strafnormen werden im einzelnen aufgeführt) begangen haben. Zur Kontrolle schreibt das staatliche Recht die regelmäßige Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses vor, ohne dafür eine Frist zu bestimmen.

²³ Die im staatlichen Recht geforderte Vorlagepflicht nach § 30 a BZRG ist ein zentraler Punkt der beanstandeten bischöflichen Regelungen.

Soweit die kirchlichen Regelungen nur die Verpflichtung zum Inhalt haben, dass beim Vorliegen der im staatlichen Recht beschriebenen Voraussetzungen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, kommt ein Eingriff in Rechte der Klägerin nicht in Betracht, da sich diese Pflicht schon aus dem staatlichen Recht ergibt.

²⁴ Der Regelungsumfang der in Streit stehenden Gesetze und Ordnungen geht aber in einigen Punkten über die staatlichen Vorgaben hinaus.

²⁵ Das Bischöfliche Gesetz zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Rahmen der Prävention von sexuellem Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, das nach § 1 für alle Einrichtungen und alle Beschäftigten gilt, hat nicht nur die Vorlagepflicht für Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder oder Jugendliche betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben, zum Inhalt, sondern regelt darüber hinaus im Einzelnen das Verfahren zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses. So wird in § 4 Abs. 7 bestimmt, dass ein Führungszeugnis nicht zurückgegeben wird, sofern Eintragungen über Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung enthalten sind, aber auch bei anderen Straftaten, die für die jeweilige Funktion oder Aufgabe relevant sind.

Dieses Gesetz schreibt darüber hinaus in § 6 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung vor. Diese Verpflichtung trifft sowohl die Personen, die auch ein erweitertes

Führungszeugnis vorzulegen haben, als auch solche, die mit volljährigen Schutzbefohlenen arbeiten. In dieser Selbstauskunftserklärung haben die betreffenden Personen zu erklären, dass sie nicht wegen einer gegen die sexuelle Selbstbestimmung gerichteten Straftat verurteilt worden sind, kein Ermittlungsverfahren gegen sie wegen einer derartigen Tat eingeleitet ist, und darüber hinaus müssen sie sich verpflichten, bei Einleitung eines solchen Verfahrens umgehend Mitteilung zu machen.

Schließlich enthält dieses Gesetz in § 7 eine Bestimmung, wonach der Generalvikar weitere Ausführungsregelungen, aus begründetem Anlass noch strengere als im Gesetz aufgeführt, erlassen kann.

- ²⁶ Die Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, die für alle gilt, die in der Diözese Rottenburg-Stuttgart für das Wohl und den Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen Verantwortung und Sorge tragen (Nr. 2), regelt unter anderem die Aus- und Fortbildung, um die Ziele der Präventionsordnung zu erreichen (Nr. 7). Nach dieser Regelung sind alle in leitender Verantwortung haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen sowie alle weiteren in diesen Bereichen leitend Verantwortlichen zu Fragen der Prävention von sexuellem Missbrauch zu schulen. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen Tätigen zu schulen oder wenigstens zu informieren.

In der Ordnung wird auch der Verhaltenskodex beschrieben und die Verpflichtung normiert, dass dieser von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen durch Unterzeichnung anzuerkennen ist. Die Unterzeichnung ist nach der Regelung nicht nur die verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, sondern auch für die Weiterbeschäftigung (Nr. 2).

- ²⁷ Der Verhaltenskodex der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Prävention von sexuellem Missbrauch stellt die Umsetzung der Vorgabe nach der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch dar.

28 Bei den oben im Einzelnen dargelegten Vorgaben handelt es sich um solche, die den Inhalt bzw. den Abschluss von Arbeitsverhältnissen betreffen. Die Schaffung solcher Regelungen ist für den Bereich der nach AVO-DRS beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgabe der Bistums-KODA.

29 3. Der mit dem Feststellungsantrag verbundene Anspruch der Klägerin ist, entgegen der Auffassung der Beklagten, nicht verwirkt.

Zutreffend weisen die Beklagten darauf hin, dass sich die Klägerin über drei Jahre Zeit gelassen hat, den Anspruch gerichtlich geltend zu machen. Mit dem Erhalt des Sachverständigengutachtens von Professor Dr. Jousen im Juni 2015 verfügte die Klägerin über eine gesicherte Beurteilung der Rechtslage. Sie hatte auch Kenntnis, dass seit 15.03.2011 das „Bischöfliche Gesetz zur Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart“ in Kraft ist und dass eine Novellierung dieses Gesetzes ansteht. Auch muss berücksichtigt werden, dass der Generalvikar in seinem Antwortschreiben vom 21.07.2015 auf das ihm übersandte Sachverständigengutachten eingegangen ist und einen Vorschlag unterbreitet hat. Dazu hat er ausgeführt, dass die Bereitschaft besteht, sofern einzelne Regelungen der bevorstehenden Novellierung der Präventionsordnungsregelungen „KODA-Materie“ seien, nach einer entsprechenden Beschlussfassung die AVO-DRS entsprechend zu ändern und das Bischöfliche Gesetz sowie die sonstigen betroffenen Regelungswerke an die geänderten Verhältnisse in Bezug auf die angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen.

Die Verwirkung setzt neben einem Zeitmoment voraus, dass die Verpflichteten aus dem Verhalten der Berechtigten entnehmen durften, dass diese ihren Anspruch nicht mehr geltend machen wird. Hierfür ist nichts vorgetragen oder ersichtlich, sieht man davon ab, dass die Bistums-KODA sich in diesem Zusammenhang der Angelegenheit nicht mit dem ihr möglichen Nachdruck gewidmet hat.

- ³⁰ Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

Einer Entscheidung über die Auslagen der Klägerin war aufgrund der Erklärung der Klägerin nicht erforderlich.

IV.

- ³¹ Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. 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 Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, 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

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Richter

Beisitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Staiber

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht