



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

#### **In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen

**Klägerin**

Proz.-Bev.:

**gegen**

1. Diözese Rottenburg-Stuttgart, vertreten durch den Generalvikar, Herrn Dr. Clemens Stropfel, Eugen-Bolz-Platz 1, 72108 Rottenburg am Neckar
2. Bischof Dr. Gebhard Fürst, Eugen-Bolz-Platz 1, 72108 Rottenburg am Neckar

**Beklagte**

**wegen:** § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO<sup>1</sup> u.a.

---

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Stellvertretenden Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Schendzielorz und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Sonntag und Metzger am 21.09.2020

### **für Recht erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben. Der Beklagte Ziff. 1 hat die notwendigen Kosten und Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten ihres Prozessbevollmächtigten zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen, soweit die Klage gegen den Beklagten Ziff. 2 als unzulässig abgewiesen wird. Im Übrigen wird die Revision nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob durch die Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) anlässlich der Corona-Pandemie vom 30.03.2020 gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO, eine behauptete Regelungsabrede über die Anwendung der Rechtsgrundsätze des § 29 MAVO und gegen § 25 MAVO verstoßen wurde.

Mit gleichnamigem Dekret vom 30.03.2020 erließ der Beklagte Ziffer 2, der Bischof von Rottenburg-Stuttgart, das „Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie“, durch das die MAVO in § 14 Abs. 4, § 36 Abs. 1 und § 38 Abs. 1 MAVO geändert wird. Dieses Gesetz trat am Folgetag, dem

31.03.2020, in Kraft. Es ist auf zwei Jahre befristet, tritt mithin am 31.03.2022 wieder außer Kraft (wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Anlage K 1 verwiesen).

Dieses Gesetz geht auf eine Initiative des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) zurück. Mit ihm wird eine kollektivrechtliche Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit geschaffen.

Den Entwurf zur Änderung der MAVO übermittelte der VDD am Mittwoch, den 25.03.2020, dem Bischöflichen Ordinariat des Beklagten Ziffer 1 (Anlage 1).

Am Montag, den 30.03.2020, wurde die Klägerin mit Schreiben des Bischöflichen Ordinariats über die geplante Änderung der MAVO informiert (Anlage K 2). Dabei legte der Generalvikar die Hintergründe und die Notwendigkeit der geplanten Novellierung der MAVO dar und führte u. a. Folgendes aus:

„Selbstverständlich werden wir auch künftig die bisherige Verfahrensweise bei Novellierungen der diözesanen MAVO beibehalten und (...) gemeinsam (mit der Klägerin; Anm. des Gerichts) die Änderungen beraten und (...die Klägerin; Anm. des Gerichts) wie bisher beteiligen.

Angesichts der Dringlichkeit und der außergewöhnlichen momentanen Situation bitten wir (...) um Verständnis für die Vorgehensweise (...).“

Hierauf reagierte die Klägerin mit Schreiben vom 01.04.2020 und führte aus, dass es – aus ihrer Sicht – einen inakzeptablen Verstoß gegen die Grundsätze der Dienstgemeinschaft darstelle, wenn einseitig unter Missachtung der mit dem Beklagten Ziffer 1 bestehenden Absprachen über das gemeinsame Vorgehen bei Änderungen der MAVO Recht gesetzt werde (Anlage K 3).

**Die Klägerin trägt vor und ist der Ansicht**, dass auch der Beklagte Ziffer 2, der Bischof, beteiligtenfähig sei. Zwar sei die Beteiligtenfähigkeit des Bischofs in der Kirchenarbeitsgerichtsordnung (KAGO) nicht geregelt, doch habe diese das angerufene Gericht in seinem Urteil vom 21.01.2019, Az.: AS 11/18 aufgrund der vom kirchlichen Gesetzgeber intendierten Garantie des effektiven Rechtsschutzes zutreffend bejaht.

Der Beklagte Ziffer 2 habe gegen den in § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO normierten Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen, indem er das Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie am 30.03.2020 in Kraft gesetzt habe, ohne sie, die Klägerin, vorher anzuhören (vgl. Klageantrag Ziffer 1). Vertrauensvolle Zusammenarbeit bedeute vor allem, dass im Alltag der Dienstgemeinschaft Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (MAV) bei allen Erklärungen, Maßnahmen und Entscheidungen gegenseitige Ehrlichkeit und Offenheit walten lassen. Hierzu gehöre, Verständnis auch für abweichende Meinung aufzubringen und sich ernsthaft mit ihr auseinanderzusetzen. Vorliegend habe der Beklagte Ziffer 2 antizipiert, dass die Klägerin mit einer Stellungnahme seinen geplanten Umsetzungsprozess verzögern könnte und habe vor diesem Hintergrund die Neuregelung ohne Einbindung der Klägerin in Kraft gesetzt. Hierin liege ein grober Verstoß des Beklagten Ziffer 2 gegen den Grundsatz der Dienstgemeinschaft. Entgegen der Ansicht der Beklagten habe für die Novellierung der MAVO keine besondere Eilbedürftigkeit bestanden. Zum einen hätte der Beklagte Ziffer 2 unmittelbar mit Erhalt des vom VDD vorgelegten Entwurfs diesen an die Klägerin weiterleiten können. Zum anderen sei mit Nichtwissen zu bestreiten, dass tatsächlich eine entsprechende Eilbedürftigkeit bestanden habe. Für den Caritas-Bereich habe nämlich schon zuvor die Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Kurzarbeit über die Öffnungsklausel in § 5 der Anlage 5 AVR-Caritas i. V. mit § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bestanden. Für die Frage der Beteiligung der MAV und der Fassung von Beschlüssen während der Corona-Pandemie habe ebenfalls im Vorfeld in der Literatur (*Richartz*, in: Eichstätter Kommentar, MAVO / KAGO, 2. Aufl. 2018, § 14 MAVO, Rn. 19) die Auffassung bestanden, dass auch die Abhaltung von Videokonferenzen schon nach altem Recht zulässig gewesen sei. Zudem hätten zahlreiche Bistümer in ihren Einrichtungen bereits Regelungsabreden getroffen, die genau die Unsicherheit, die im Hinblick auf die Wirksamkeit von Beschlüssen ohne Präsenz der Mitglieder der MAV zustande gekommen seien, regeln sollten und konnten.

Die Beklagte Ziffer 1, die Diözese, habe gegen die Regelungsabrede über die Anwendung der Rechtsgrundsätze des § 29 MAVO im Rahmen von Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnung verstoßen, indem sie vor der Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie am 30.03.2020 nicht mit der Klägerin das Verfahren nach § 29 Abs. 2-4

MAVO durchgeführt habe (vgl. Klageantrag Ziffer 2). Zwischen der Klägerin und der Beklagten Ziffer 1 bestehe eine Vereinbarung, wonach Verfahren zur Änderung der MAVO in entsprechender Anwendung der Grundsätze des § 29 MAVO durchgeführt werden. Hierbei handele es sich um eine Regelungsabrede, der zwar keine Außenwirkung zukomme, aber den unmittelbar beteiligten Dienstgebervertreter, hier den Generalvikar, und das zuständige Gremium, hier die Klägerin, verpflichte. Der Generalvikar hätte daher im vorliegenden Fall nach § 29 Abs. 2 MAVO zunächst die Klägerin von der beabsichtigten Novellierung der MAVO informieren und ihre Einschätzung zu diesem Sachverhalt einholen müssen, und zwar so rechtzeitig, dass die Klägerin auf den Entscheidungsprozess noch hätte Einfluss nehmen können. Die Klägerin hätte danach binnen einer Woche die Möglichkeit gehabt, Einwendungen gegen das Vorhaben einzubringen. Der Generalvikar hätte umgehend nach Erhalt des Entwurfs der MAVO-Novellierung am 25.03.2020 diesen an die Klägerin weiterleiten können und müssen. In diesem Fall hätte sich gegenüber der vom Beklagten Ziffer 2 einseitig und ohne Beteiligung erfolgten Inkraftsetzung allenfalls eine Verzögerung von zwei bis drei Tagen ergeben, was unschädlich gewesen wäre.

Beide Beklagten hätten gegen § 25 MAVO verstoßen, indem sie vor der Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie am 30.03.2020 der Klägerin keine Gelegenheit gegeben hätten, auf die Inhalte der geplanten Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung Einfluss zu nehmen (vgl. Klageantrag Ziffer 3). Der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung (DiAG-MAV) komme nach § 25 Abs. 2 Nr. 4 MAVO unter anderem der Zweck zu, die Anwendung der MAVO zu fördern. Dazu gehöre insbesondere das Einbringen von Vorschlägen an den kirchlichen Gesetzgeber. Aus dem Zweck der DiAG-MAV ergebe sich für den kirchlichen Gesetzgeber die Verpflichtung, die jeweilige DiAG-MAV über geplante Änderungen der MAVO zu informieren, um der DiAG-MAV die Gelegenheit zu geben, ihre konkreten Vorschläge in diesen Prozess einzubringen. Diese in § 25 MAVO normierte Verpflichtung richte sich sowohl an den Bischof als kirchlichen Gesetzgeber als auch an den Generalvikar, dem durch den Bischof Vertretungsvollmacht erteilt wurde. Vorliegend habe die Klägerin keine Möglichkeit gehabt, auf die Inhalte der geplanten Novellierung Einfluss zu nehmen. Gerade in der aktuellen Krisensituation, der Corona-Pandemie, in der die Grundsätze

der Dienstgemeinschaft zu wahren seien, wäre es umso wichtiger gewesen, diese vom Bischof selbst der DiAG-MAV zugewiesene Aufgabe erfüllen zu können.

#### **Die Klägerin beantragt:**

1. Es wird festgestellt, dass der Beklagte Ziffer 2 gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO verstoßen hat, indem er das Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie am 30.03.2020 in Kraft gesetzt hat, ohne vorher die Klägerin hierzu angehört zu haben.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte Ziffer 1 gegen die Regelungsabrede über die Anwendung der Rechtsgrundsätze des § 29 MAVO im Rahmen von Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnung verstoßen hat, indem sie vor der Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie am 30.03.2020 nicht mit der Klägerin das Verfahren nach § 29 Abs. 2-4 MAVO durchgeführt hat.
3. Es wird festgestellt, dass die Beklagten gegen § 25 MAVO verstoßen haben, indem sie vor der Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie am 30.03.2020 der Klägerin keine Gelegenheit gegeben haben, auf die Inhalte der geplanten Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung Einfluss zu nehmen.
4. Es wird festgestellt, dass die Beklagte Ziffer 1 verpflichtet ist, die notwendigen Kosten und Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten ihres Prozessbevollmächtigten zu tragen.

#### **Die Beklagte beantragt**

Klageabweisung.

**Die Beklagten wenden ein und sind der Ansicht**, dass die Klage hinsichtlich sämtlicher Klageanträge unzulässig sei.

In Bezug auf den Beteiligten Ziffer 2 folge dies schon daraus, dass er als Bischof nicht beteiligtenfähig sei, da es sich hier in der Sache um einen Gesetzgebungsakt handele. Als kirchlicher Jurisdiktionsträger könne der Bischof nach kanonischem Recht vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) nicht verfahrensbeteiligt sein. Eine Entscheidung des KAG wäre gemäß can. 1620 n. 1 CIC nichtig.

Im Übrigen seien die Klageanträge Ziffer 1-3 mangels erforderlichem besonderen Feststellungsinteresse i. S. von § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig. Der streitgegenständliche Vorgang sei sowohl abgeschlossen als auch einmalig. Die Einmaligkeit ergebe sich aus der Ausnahmesituation durch die Corona-Pandemie, der bisher in dieser Form noch nie dagewesenen Vorgehensweise einer Gesetzesinitiative des VDD, das „Schnellverfahren“ (Inkraftsetzung innerhalb von vier Arbeitstagen) und der Abweichung vom üblichen Verfahren bei der Novellierung der Rahmen-MAVO wegen der besonderen Eilbedürftigkeit und des dringenden Handlungsbedarfs. Eine Wiederholungsfahr bestehe nicht.

Die Klage sei aber auch unbegründet. Der Beklagte Ziffer 2 habe mit der Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie nicht gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO verstoßen (vgl. Klageantrag Ziffer 1). Die Klägerin habe kein Mitwirkungsrecht am Erlass des Gesetzes zur Änderung der MAVO. Die Beklagte Ziffer 1 habe die Klägerin mit Schreiben vom 30.03.2020 über das Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie gemäß § 27 MAVO informiert. Diese Norm regle nicht, dass zwischen Information und Umsetzung ein Zeitraum liegen muss. Abgesehen davon habe aufgrund der Corona-Pandemie im Hinblick auf die erlassenen Regelungen der Landesregierung, insbesondere der Schließungen von Einrichtungen, akuter Handlungsbedarf bestanden, da sich viele Einrichtungen im kirchlichen Dienst der Frage ausgesetzt sahen, ob sie die teilweisen erheblichen Arbeitsausfälle über die Einführung von Kurzarbeit kompensieren können. Mangels bisheriger Kompetenznorm im geltenden Mitarbeitervertretungsrecht habe der VDD – unstreitig – vorgeschlagen, die §§ 36 und 38 MAVO jeweils um einen weiteren Mitbestimmungstatbestand zu ergänzen („vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere

die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III“). Als kollektivrechtliche Grundlage für die Einführung von Kurzarbeit sei nur eine Dienstvereinbarung in Betracht gekommen, da die Arbeitsvertragsordnung für den Kirchlichen Dienst (AVO) eine Regelung zur Kurzarbeit nicht vorgesehen habe. Eine Eilbedürftigkeit habe auch im Hinblick auf § 14 Abs. 4 MAVO vorgelegen, da rechtlich nicht gesichert gewesen sei, ob Videokonferenzen zulässig sind. Auch sei die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) im Vorfeld durch den VDD angehört worden. Eine Verletzung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit sei nicht ersichtlich, insbesondere kein grober Verstoß.

Der Beklagte Ziffer 1 habe nicht gegen eine Regelungsabrede über die Anwendung der Rechtsgrundsätze des § 29 MAVO im Rahmen von Änderungen der MAVO verstoßen (vgl. Klageantrag Ziffer 2). Eine entsprechende Regelungsabrede zwischen der Klägerin und dem Beklagten Ziffer 2 existiere nicht, sie wäre im Übrigen auch unwirksam. Tatsächlich seien die bisherigen Verfahren auch nicht in entsprechender Anwendung der Grundsätze des § 29 MAVO durchgeführt worden, insbesondere nicht im Hinblick auf die dort geregelten Fristen oder Pflichten, etwa der schriftlichen Stellungnahme des Dienstgebers.

Die Beklagten hätten im Zusammenhang mit der Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie nicht gegen § 25 MAVO verstoßen (vgl. Klageantrag Ziffer 3). Eine entsprechende Informationspflicht ergebe sich nicht aus § 25 MAVO. Der von der Klägerseite geltend gemachte § 25 Abs. 2 Nr. 4 MAVO („Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung“) sei nicht einschlägig. Nach dieser Vorschrift sei Aufgabe der DiAG-MAV, die Anwendung der MAVO in ihrem Bistum zu fördern. Dies beziehe sich etwa auf die Werbung für die Bildung von Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen und die Aufforderung an die Dienstgeber, die MAV-Wahl einzuleiten. Vorliegend gehe es um eine Novellierung der MAVO, nicht um die Förderung der Bildung von Mitarbeitervertretungen als Aufgabe der DiAG-MAV.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die Klageschrift vom 20.05.2020 samt Anlagen, die Klageerwiderung vom 02.07.2020 nebst Anlagen und das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 21.09.2020 verwiesen.



## Entscheidungsgründe

Die Klage gegen die Beklagten Ziffer 1 ist hinsichtlich des Klageantrages Ziffer 3 bereits unzulässig (III. 2.), bezüglich des Klageantrages Ziffer 2 zulässig, aber unbegründet (II.). Die Klage gegen den Beklagten Ziffer 2 (Klageanträge Ziffern 1 und 3) ist unzulässig (I., III. 1.).

### I.

#### Klageantrag Ziffer 1

Mit dem Klageantrag Ziffer 1 begehrt die Klägerin die Feststellung, dass der Beklagte Ziffer 2 gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO verstoßen hat, indem er das Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie am „30.03.2020“ (gemeint: 31.03.2020) in Kraft gesetzt hat, ohne vorher die Klägerin hierzu angehört zu haben.

1. Die Klage ist insoweit bereits unzulässig, da der Beklagte Ziffer 2 nicht beteiligtenfähig ist.
  - a. Das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht ist sachlich und örtlich zuständig.
    - aa. Die sachliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitsgerichtssachen ergibt sich aus § 2 Abs. 2 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Rottenburg-Stuttgart (auch im Folgenden kurz MAVO genannt) zugrunde (§ 2 Abs. 2 KAGO). Die Klägerin begehrt mit dem Klageantrag Ziffer 1 die Feststellung, dass der Beklagte Ziffer 2, der Bischof von Rottenburg-Stuttgart, gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO verstoßen hat, indem er das Gesetz zur Änderung der MAVO anlässlich der Corona-

Pandemie Ende März 2020 in Kraft gesetzt hat, ohne vorher die Klägerin hierzu angehört zu haben.

bb. Das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist nach § 3 Abs. 1 S. 1 KAGO örtlich zuständig, weil der Beklagte Ziffer 2 seinen Sitz in dessen Dienstbezirk hat.

b. Zwar ist die Klägerin, nicht aber der Beklagte Ziffer 2 vorliegend beteiligtenfähig i. S. des § 8 KAGO.

Die Verfahrensbeteiligtenfähigkeit ist Voraussetzung dafür, dass jemand ein Gerichtsverfahren vor dem KAG führen kann (§ 11 KAGO), sei es als Kläger (§ 10 KAGO), Beklagter oder Beigeladener (§ 9 KAGO; *Menges*, in: Eichstätter Kommentar, MAVO / KAGO, 2. Aufl. 2018, § 8 KAGO, Rn. 5). Wer in den kirchlichen kollektiven Arbeitsrechtsstreitigkeiten Verfahrensbeteiligter sein kann, wird in § 8 KAGO je nach den betroffenen Angelegenheiten bestimmt.

aa. Die Klägerin ist gemäß § 8 Abs. 2 lit. c) KAGO Verfahrensbeteiligte. Zu den Organen der Arbeitsgemeinschaft i. S. dieser Vorschrift zählt auch die Klägerin als DiAG-MAV (KAGH, Urteil vom 16.07.2011, M 06/11, ZMV 2011, 321; *Menges*, in: Eichstätter Kommentar, a. a. O., § 8 KAGO, Rn. 16).

bb. Jedoch ist der Beklagte Ziffer 2 im vorliegenden Rechtsstreit nicht beteiligtenfähig.

(1.) Diözesanbischöfe sind in der Aufzählung der Verfahrensbeteiligten in § 8 KAGO nicht ausdrücklich genannt. In Betracht kommt nur, dass sie vom Begriff des Dienstgebers (vgl. § 8 Abs. 1 lit. a und b, § 8 Abs. 2 lit. a-c, e KAGO) oder des (Erz-)Bistums (vgl. § 8 Abs. 2 lit. c KAGO) miterfasst werden. Ob Diözesanbischöfe zu den Verfahrensbeteiligten nach § 8 KAGO zählen können, hat der KAGH bislang noch nicht entschieden (ausdrücklich offen gelassen in Bezug auf die in § 8 Abs. 1

KAGO aufgeführten Angelegenheiten in seinem Urteil vom 10.02.2012, K 10/11, Rn. 30, ZMV 2012, 94).

(2.) Vorliegend geht es um eine Angelegenheit aus dem Recht der Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen gem. § 8 Abs. 2 lit. c KAGO. Nach dieser Vorschrift sind insoweit Verfahrensbeteiligte die Organe der Arbeitsgemeinschaft, der Dienstgeber und die (Erz-) Bistümer bzw. Diözesan-Caritasverbände. Im konkreten Fall geht es um die Frage, ob der Beklagte Ziffer 2 als Diözesanbischof, indem er eine bestimmte Novellierung der MAVO ohne vorherige Anhörung der Klägerin, eine DiAG-MAV, in Kraft gesetzt hat, gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO verstoßen hat. Bei der Inkraftsetzung eines diözesanen Gesetzes handelt es sich um einen Gesetzgebungsakt des zuständigen Diözesanbischofs. Hinsichtlich der Gesetzgebung ist der Diözesanbischof aufgrund der in seiner Person bestehenden Gewalteneinheit (vgl. dazu KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 21.01.2019, AS 11/18, Rn. 13) vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen aber grundsätzlich nicht beteiligtenfähig. Dadurch wird der Klägerin als DiAG-MAV ein effektiver Rechtsschutz nicht verweigert, da dann, wenn sie der Meinung ist, sie sei im Vorfeld einer Novellierung der diözesanen MAVO zu Unrecht nicht oder nicht gehörig beteiligt worden, sie das betreffende (Erz-)Bistum verklagen kann, das in solchen Angelegenheiten nach § 8 Abs. 2 lit. c KAGO Verfahrensbeteiligter ist. Folglich fehlt es hier an der für eine ergänzende Auslegung oder Analogie erforderlichen Regelungslücke, d. h. einer planwidrigen Unvollständigkeit der Bestimmung. Darin liegt der Unterschied zu der von der Klägerin angeführten Entscheidung des angerufenen Gerichts vom 21.01.2019 (KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 21.01.2019, AS 11/18, Rn. 11, unter Hinweis auf KAGH, Urteil vom 30.11.2012, K 14/12, BeckRS 2015, 73349, Rn. 20). In diesem Verfahren war Streitgegenstand eine behauptete Verletzung der Rechte einer Kommission des Dritten Weges. Das hiesige Gericht hat in diesem besonders gelagerten Fall die Beteiligtenfähigkeit des Bischofs mit der Begründung bejaht, dass sich

andernfalls diese Kommission gegen Verletzungen in ihrer Rechtssphäre nicht wirksam zur Wehr setzen könne, was vom kirchlichen Gesetzgeber – wie sich aus einer Gesamtschau der Normen der KAGO ergebe – nicht gewollt sei. Eine solche Sachlage ist vorliegend – wie dargelegt – nicht gegeben. Daher kann die Frage, ob kanonisches Recht einer Verfahrensbeteiligtenfähigkeit eines Bischofs vor dem KAG generell entgegensteht (bejahend z. B. *Eder*, KuR 1999, 9 ff.; *ders.*, KuR 2006, 97, 100; *Fischermeier*, RdA 2007, 193, 196; *Menges*, in: Eichstätter Kommentar, a. a. O., § 8 KAGO, Rn. 23; *Werneke*, KuR 2011, 219), hier offen bleiben.

c. Im Übrigen würde dem Klageantrag Ziffer 1 auch das gemäß §§ 256 Abs. 1 ZPO, 495 ZPO, 46 Abs. 1 S. 1 ArbGG, 27 KAGO erforderliche Feststellungsinteresse fehlen.

aa. Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist ein besonderes rechtliches Interesse an der gerichtlichen Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erforderlich. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht regelmäßig kein besonderes rechtliches Interesse. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einer Partei zu bescheinigen, dass sie im Recht war, oder eine die Parteien interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären (KAGH, Urteil vom 25.11.2016, Az.: M 06/2016, ZMV 2017, 49, im Anschluss an die ständige Rechtsprechung des BAG, z. B. BAG, Beschluss vom 28.05.2002, 1 ABR 35/01, NZA 2003, 1101, 1102; BAG, Beschluss vom 02.03.2004, 1 ABR 15/03, NJOZ 2004, 2441, 2442; Beschluss vom 15.04.2008, 1 ABR 14/07, NZA 2008, 1020, Rn. 17; Beschluss vom 23.10.2018, 1 ABR 18/17, NZA 2019, 341, Rn. 14).

bb. Mit dem Klageantrag Ziffer 1 wird eine rein vergangenheitsbezogene Feststellung begehrt, ohne dass sich aus diesem zur Entscheidung gestellten Rechtsverhältnis – Verstoß des Beklagten Ziffer 2 gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit durch Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-

Pandemie ohne vorherige Anordnung der Klägerin – noch gegenwärtige oder zukünftige Rechtsfolgen ergeben könnten. Die Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie vom 30.03.2020 ist bereits am 31.03.2020 in Kraft getreten. Ein aner kennenswertes Interesse der Klägerin an der von ihr mit dem Klageantrag Ziffer 1 begehrten Feststellung käme daher nur dann in Betracht, wenn anzunehmen wäre, dass entsprechende Streitfälle auch künftig auftreten werden. Dafür gibt es keine hinreichenden Anhaltspunkte. Allein die Möglichkeit, dergleichen könne sich in Zukunft wiederholen, genügt insoweit nicht. Zum einen lässt sich schon nicht hinreichend – in einer § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügenden Weise – bestimmen, welche künftigen Fallgestaltungen von einer Sachentscheidung ggf. erfasst sein sollen. Zum andern hat der Beklagte Ziffer 2 vorgetragen, dass es sich um einen Einzelfall aufgrund einer noch nie dagewesenen Ausnahmesituation (Pandemie) gehandelt habe. Die Klägerin ist dem nicht konkret entgegengetreten.

- cc. Mangels Entscheidungserheblichkeit kann dahingestellt bleiben, ob bei der Geltendmachung eines Verstoßes gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ein Feststellungsinteresses nur dann vorliegt, wenn der Verstoß – wie bei einem MAV-Mitglied nach § 13c Nr. 4 MAVO – als „grob“ zu qualifizieren ist (bejahend wohl *Jüngst*, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 26, Rn. 14 m.w.N.; verneinend *Stöcke-Muhlack*, in: Eichstätter Kommentar, a. a. O., § 26 MAVO, Rn. 119).

## II.

### Klageantrag Ziffer 2

Mit dem Klageantrag Ziffer 2 begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die Beklagte Ziffer 1 gegen eine Regelungsabrede über die Anwendung der Rechtsgrundsätze des § 29 MAVO im Rahmen von Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnung verstoßen hat, indem sie vor der Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie am 30.03.2020 (gemeint:

31.03.2020) nicht mit der Klägerin das Verfahren nach § 29 Abs. 2-4 MAVO durchgeführt hat.

1. Die Klage ist insoweit zulässig.

- a. Das angerufene KAG ist auch insoweit gemäß § 2 Abs. 2 KAGO sachlich und gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 KAGO örtlich zuständig.
- b. Die Klägerin und die Beklagte Ziffer 1, die Diözese Rottenburg-Stuttgart, sind gemäß § 8 Abs. 2 lit. c KAGO beteiligtenfähig.
- c. Auch das nach §§ 256 Abs. 1 ZPO, 495 ZPO, 46 Abs. 1 S. 1 ArbGG, 27 KAGO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor.

aa. Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist ein besonderes rechtliches Interesse an der gerichtlichen Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erforderlich. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht regelmäßig kein besonderes rechtliches Interesse. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einer Partei zu bescheinigen, dass sie im Recht war, oder eine die Parteien interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären (KAGH, Urteil vom 25.11.2016, Az.: M 06/2016, ZMV 2017, 49).

bb. Mit dem Klageantrag Ziffer 2 wird zwar eine rein vergangenheitsbezogene Feststellung begehrt, nämlich die, dass die Beklagte Ziffer 1 gegen die Regelungsabrede über die Anwendung der Rechtsgrundsätze des § 29 MAVO im Rahmen von Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnungen verstoßen hat, indem sie vor der Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie nicht mit der Klägerin das Verfahren nach § 29 Abs. 2-4 MAVO durchgeführt hat. Jedoch könnten sich aus diesem zur Entscheidung gestellten Rechtsverhältnis noch zukünftige Rechtsfolgen ergeben. Es ist anzunehmen, dass entsprechende Streitfälle auch künftig auftreten werden, da in einem drei- bis fünfjährigen Rhythmus eine Novellierung der Rahmen-

MAVO und damit auch der diözesanen MAVO erfolgt bzw. erörtert wird (vgl. Klageerwiderung vom 02.07.2020, S. 3) und es dabei zu Streit über den Inhalt und die Frage der Verbindlichkeit der von der Klägerin behaupteten Regelungsabrede (Durchführung des Verfahrens nach § 29 Abs. 2-4 MAVO) kommen kann.

2. Der Klageantrag Ziffer 2 ist aber unbegründet.

- a. Die Klägerin hat bereits nicht nachgewiesen, dass sie mit der Beklagten Ziffer 1 die von ihr behauptete Vereinbarung getroffen hat. Zwar räumt die Beklagte Ziffer 1 ein, dass sie in der Vergangenheit die Klägerin zu beabsichtigten Änderungen der MAVO angehört und diese mit ihr beraten hat (und will dies in Zukunft auch wieder tun). Sie bestreitet aber entschieden, dass die Durchführung des Verfahrens nach § 29 Abs. 2-4 MAVO verabredet worden sei. Die Klägerin ist insoweit beweisfällig geblieben.
- b. Letztlich kommt es aber nicht darauf an, ob zwischen der Klägerin und der Beklagten Ziffer 1 eine Regelungsabrede über eine Beteiligung der Klägerin bei Novellierungen der MAVO getroffen worden ist, weil eine solche Vereinbarung gemäß § 55 S. 2 MAVO i. V. mit § 134 BGB nichtig wäre.
  - aa. Nach § 55 S. 2 MAVO kann durch Vereinbarungen das Mitarbeitervertretungsrecht nicht abweichend von der MAVO geregelt werden, auch nicht zu Gunsten der Mitarbeitervertretung; denn die MAVO ist für die Rechtsanwendung in der Diözese zwingendes einheitlich geltendes kirchliches Recht (*Thiel*, in: *Thiel / Fuhrmann / Jüngst*, a. a. O., § 55, Rn. 1; *Beyer*, in: *Freiburger Kommentar MAVO*, § 55, Rn. 2). Dahinter steht der Wille des kirchlichen Gesetzgebers, jede Abweichung von seinen Regeln über die Mitarbeitervertretung zu unterbinden (*Thiel*, in: *Thiel / Fuhrmann / Jüngst*, a. a. O., § 55, Rn. 11). § 55 S. 2 MAVO ist daher ein sog. Verbotsgesetz (*Thiel*, in: *Thiel / Fuhrmann / Jüngst*, a. a. O., § 55, Rn. 6; *Eder*, in: *Eichstätter Kommentar*, a. a. O., § 55 MAVO, Rn. 25). Alle Handlungen und Maßnahmen, vor allem auch rechtsgeschäftliche Handlungen, die gegen das gesetzliche Verbot des § 55 S. 2 MAVO verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig (*Thiel*, in: *Thiel / Fuhrmann / Jüngst*, a. a. O., § 55, Rn. 6;

*Beyer*, in: Freiburger Kommentar, a. a. O., § 55, Rn. 7; *Eder*, in: Eichstätter Kommentar, a. a. O., § 55 MAVO, Rn. 25).

- bb. Ein Recht auf Anhörung und Mitberatung besteht – abgesehen von den Sonderregelungen der §§ 30 MAVO (bei ordentlicher Kündigung), 30a MAVO (bei Massenentlassung), 31 MAVO (bei außerordentlicher Kündigung) – nur zu den unter § 29 Abs. 1 Nr. 1-20 MAVO abschließend aufgezählten Maßnahmen, die der Dienstgeber herbeiführen will. Danach hat die Klägerin als DiAG-MAV kein Recht auf Anhörung und Mitberatung bei einer Änderung (Novellierung) der MAVO. Deshalb kann wegen der Verbotsnorm des § 52 S. 2 MAVO ein solches, in der MAVO nicht enthaltenes Recht durch eine formfreie Vereinbarung (Regelungsabrede) oder eine förmliche Dienstvereinbarung nach § 38 MAVO nicht wirksam begründet werden (*Jüngst*, in: Thiel / Fuhrmann / Jüngst, a. a. O., § 29, Rn. 1; *Eder*, in: Eichstätter Kommentar, a. a. O., § 55 MAVO, Rn. 12). Sie wäre gemäß § 134 BGB nichtig.

### III.

#### Klageantrag Ziffer 3

Mit dem Klageantrag Ziffer 3 begehrt die Klägerin die Feststellung, dass beide Beklagten gegen § 25 MAVO verstoßen haben, indem sie vor der Inkraftsetzung des Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung anlässlich der Corona-Pandemie am 30.03.2020 (gemeint: 31.03.2020) der Klägerin keine Gelegenheit gegeben haben, auf die Inhalte der geplanten Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung Einfluss zu nehmen.

Die Klage ist insoweit bereits unzulässig.

1. In Bezug auf den Beklagten Ziffer 2 ist sie schon deshalb unzulässig, weil dieser als Diözesanbischof insoweit nicht beteiligtenfähig ist. Zur Vermeidung von Wie-



derholungen wird auf die Ausführungen oben unter I. 1. lit. b. – mutatis mutandis – verwiesen.

2. Soweit sich der Klageantrag Ziffer 3 gegen die Beklagte Ziffer 1 richtet, ist er wegen Fehlens des nach §§ 256 Abs. 1 ZPO, 495 ZPO, 46 Abs. 1 S. 1 ArbGG, 27 KAGO erforderlichen Feststellungsinteresses unzulässig.
  - a. Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist ein besonderes rechtliches Interesse an der gerichtlichen Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erforderlich. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht regelmäßig kein besonderes rechtliches Interesse. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einer Partei zu bescheinigen, dass sie im Recht war, oder eine die Parteien interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären (KAGH, Urteil vom 25.11.2016, Az.: M 06/2016, ZMV 2017, 49, im Anschluss an die ständige Rechtsprechung des BAG, z. B. BAG, Beschluss vom 28.05.2002, 1 ABR 35/01, NZA 2003, 1101, 1102; BAG, Beschluss vom 02.03.2004, 1 ABR 15/03, NJOZ 2004, 2441, 2442; Beschluss vom 15.04.2008, 1 ABR 14/07, NZA 2008, 1020, Rn. 17; Beschluss vom 23.10.2018, 1 ABR 18/17, NZA 2019, 341, Rn. 14).
  - b. Mit dem Klageantrag Ziffer 3 wird eine rein vergangenheitsbezogene Feststellung begehrt, ohne dass sich aus diesem zur Entscheidung gestellten Rechtsverhältnis – dem Bestehen eines Rechts auf Information und damit der Möglichkeit einer Einflussnahme auf eine bestimmte Novellierung der MAVO – noch gegenwärtige oder zukünftige Rechtsfolgen ergeben könnten. Die Änderung der MAVO anlässlich der Corona-Pandemie ist bereits am 31.03.2020 in Kraft getreten. Ein anerkanntes Interesse der Klägerin an der von ihr mit dem Klageantrag Ziffer 3 beehrten Feststellung käme daher nur dann in Betracht, wenn anzunehmen wäre, dass entsprechende Streitfälle auch künftig auftreten werden. Dafür gibt es keine hinreichenden Anhaltspunkte. Allein die Möglichkeit, dergleichen könne sich in Zukunft wiederholen, genügt insoweit nicht. Zum einen lässt sich schon nicht hinreichend – in einer § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügenden Weise – bestimmen, welche künftigen Fallgestaltungen

von einer Sachentscheidung ggf. erfasst sein sollen. Zum andern haben die Beklagten vorgetragen, dass es sich um einen Einzelfall aufgrund einer noch nie dagewesenen Ausnahmesituation (Pandemie) gehandelt habe. Die Klägerin ist dem nicht konkret entgegengetreten.

#### IV.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. mit § 17 Abs. 1 MAVO. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Klägerin vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist vorliegend sachgerecht, weil Gegenstand des Verfahrens unter anderem eine schwierige Rechtsfrage ist, nämlich die Frage, ob der zweitbeklagte Diözesanbischof verfahrensbeteiligtenfähig ist.

#### V.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, soweit die Klage gegen den Beklagten Ziffer 2 – mangels dessen Beteiligtenfähigkeit – als unzulässig abgewiesen wird, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 lit. a KAGO); denn die Rechtssache ist durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) klärungsfähig und klärungsbedürftig und die Rechtsfrage der Beteiligtenfähigkeit des Beklagten Ziffer 2, des Diözesanbischofs, ist für den konkreten Rechtsstreit entscheidungserheblich und von allgemeiner Bedeutung. Im Übrigen wird die Revision nicht zugelassen, da insoweit 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.

Dr. Schendzielorz

Sonntag

Metzger

Stellvertretender  
Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht