

M 04/08

**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Hl. Stuhls**

ergeht am
12.12.2008 folgendes

URTEIL

In dem Verfahren

der **Mitarbeitervertretungen**

Prozessbevollmächtigte: RAe Dr. H., Reutlingen

- Klägerin und Revisionsklägerin –

g e g e n

die **St. A gGmbH,**

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. M., München

- Beklagte- und Revisionsbeklagte

Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12.12.2008 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred Hierold sowie die beisitzenden Richter Rolf Cleophas und Willi Frank

auf die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg–Stuttgart vom 25.01.2008 - AS 37/07 -

f ü r R e c h t erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird unter Aufhebung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 25. Januar 2008 der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Kirchliche Arbeitsgericht zurückverwiesen.
2. Es wird festgestellt, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof notwendig ist.

Tatbestand

- 1 Zwischen den Parteien besteht Streit darüber, ob es sich bei der Beklagten, die eine Tochtergesellschaft der Stiftung L. ist, um eine Einrichtung handelt, die institutionell der katholischen Kirche zuzuordnen ist und bei der deshalb die kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen (AVR) und die kirchliche Betriebsverfassung nach der MAVO Anwendung zu finden haben.
- 2 Zwischen dem Land Baden-Württemberg und der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist derzeit ein verwaltungsgerichtlicher Rechtsstreit anhängig, bei dem es um die Frage geht, ob die –im

Verfahren als Beigeladene fungierende- Stiftung L. eine kirchliche Stiftung oder eine bürgerliche Stiftung nach dem Stiftungsgesetz für Baden-Württemberg ist.

- 3 Erinstanzlich hat das Verwaltungsgericht Sigmaringen mit Urteil vom 26.9.2006 (9 K 2042/05) den Bescheid des Ministeriums für Kultur, Jugend und Sport Baden-Württemberg vom 17.10.2005, in dem auf Antrag der Beigeladenen festgestellt worden ist, dass die Stiftung L. eine bürgerliche Stiftung staatlichen Rechts sei, mit der Begründung aufgehoben, die Stiftung L. sei der katholischen Kirche zuzuordnen. Über die Berufung des Landes gegen dieses Urteil ist noch nicht entschieden.
- 4 Die Beklagte ist im Bereich der Altenhilfe tätig. Ihre Einrichtungen befinden sich an verschiedenen Standorten im süddeutschen Raum. Insgesamt beschäftigt sie 1200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- 5 In der Einrichtung der Beklagten gab es bis zur Neuwahl des derzeit existierenden Betriebsrats im Jahr 2006 eine Mitarbeitervertretung. Zu der Veränderung – Betriebsrat statt Mitarbeitervertretung - kam es auf Grund einer Entscheidung des Vorstands der Stiftung L. für die Stiftung und ihre Tochtergesellschaften. Unter Berufung auf eine vom Ministerium für Kultur, Jugend und Sport Baden-Württemberg erteilte Genehmigung vom 17.10.2005 wurde im Info-Blatt vom 19.12.2006 bekannt gemacht, dass das kollektive kirchliche Arbeitsrecht nicht mehr angewandt werden sollte.
- 6 Die Klägerin hat unter Hinweis auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Sigmaringen vorgetragen, alle Gesellschaften und Einrichtungen der Unternehmensgruppe Stiftung L. im Bereich der Bundesrepublik Deutschland würden unter den Geltungsbereich der kirchlichen Grundordnung fallen. Eine Ausnahme gelte nur für die Gesellschaft, für die der Bischof ausdrücklich eine Ausnahme davon zugelassen habe. Für die Beklagte gebe es keine Ausnahmegenehmigung des Bischofs. Da bei der Beklagten ein Betriebsrat bestehe und somit das Betriebsverfassungsgesetz angewandt werde, verstoße sie damit gegen die kirchliche Grundordnung. Die Beklagte müsse für ihren Bereich zwingend die (AVR) und die (MAVO) anwenden. Sie ist der Meinung, zur Geltendmachung des entsprechenden Feststellungsbegehrens aktivlegitimiert zu sein. Als Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mit-

arbeitervvertretungen im caritativen Bereich habe sie auch ein berechtigtes Interesse an der beantragten Feststellung.

7 Gemäß §§ 55, 24 Abs. 2 Nr. 3 MAVO (diözesane MAVO) habe sie den Auftrag, die Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung zu fördern und damit auch auf die Bildung von Mitarbeitervertretungen hinzuwirken. Es gehe dabei auch darum festzustellen, welche Mitarbeitervertretungen die Diözesane Arbeitsgemeinschaft bilden.

8 Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fällt.

9 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

10 Sie hat vorgetragen, die Klage sei aus verschiedenen Gründen unzulässig. Für die Entscheidung sei das staatliche Arbeitsgericht nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG ausschließlich zuständig. Darüber hinaus fehle der Klägerin die notwendige Aktivlegitimation und auch die erforderliche Klagebefugnis. Voraussetzung dafür sei nämlich, dass eine Verletzung eigener Rechte vorgebracht werden könne.

11 Das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart hat die Klage als unzulässig mit der Begründung abgewiesen, das Kirchliche Arbeitsgericht sei für die Entscheidung sachlich nicht zuständig. Es hat die Revision gegen das Urteil zugelassen.

12 Das vollständige Urteil wurde der Klägerin am 22.02.2008 zugestellt. Hiergegen hat sie mit Schriftsatz vom 19.03.2008, eingegangen bei Gericht am selben Tag, Revision eingereicht. Auf ihren Antrag wurde die Frist zur Begründung der Revision bis zum 22.05.2008 verlängert. Auf die Begründungsschriftsätze, zuletzt eingegangen am 13.05.2008, wird Bezug genommen.

13 Mit der zugelassenen Revision beantragt die Klägerin,

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 Arbeitsgerichtshof notwendig ist.

14 Die Beklagte beantragt,

1. die Revision zurückzuweisen.
2. festzustellen, dass die Revisionsklägerin keinen Anspruch auf kostenintensive anwaltliche Vertretung hat.

15 Sie hält den Revisionsantrag für fehlerhaft, weil mit ihm eine Entscheidung über einen Antrag herbeigeführt werden solle, den die Klägerin in der erstinstanzlichen Verhandlung durch Antragsänderung zurückgenommen habe. Die Klägerin sei dem Anraten des Gerichts gefolgt, ihre zunächst gestellten Anträge auf den ersten Antrag, über den entschieden sei, zu „reduzieren“. Im Übrigen hält die Beklagte den Rechtsweg zum Kirchlichen Arbeitsgericht für nicht eröffnet.

Entscheidungsgründe

I.

16 Die Revision ist statthaft und zulässig.

17 Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1
KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

II.

18 Die Revision ist auch begründet.

19 Für die hier anstehende Rechtsfrage ist der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit
gegeben und das kirchliche Arbeitsgericht zur Entscheidung des Rechtsstreits berufen. (§ 2
Abs.2 KAGO)

20 1. Erkennbares Klageziel der Klägerin ist nach ihrem gesamten bisherigen Vortrag, die
gerichtliche Klärung der Frage, ob statt des staatlichen Betriebsverfassungsgesetzes
die kirchliche Mitarbeitervertretungsordnung auf die Beklagte Anwendung findet.
Bei der Beurteilung des Klageantrags ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin im
Unterschied zur Beklagten nicht durch einen Rechtsanwalt vertreten wurde. Für das
Gericht wie auch für die Beklagte war trotz der Formulierung des Antrags erkennbar,
dass es darum ging, dass nicht das staatliche Betriebsverfassungsgesetz, sondern die
kirchliche Mitarbeitervertretungsordnung bei der Beklagten Anwendung findet.
Soweit es aber um die Frage geht, ob eine Einrichtung unter den Geltungsbereich der
kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung fällt, liegt die Kompetenz nicht beim
staatlichen Arbeitsgericht, sondern beim kirchlichen Arbeitsgericht.

21 Deshalb ist für diesen Fall eine Zuständigkeit nach § 2 Abs. 2 KAGO gegeben; denn
wenn der Gesetzestext sich dort auf Rechtstreitigkeiten aus der
Mitarbeitervertretungsordnung bezieht, umfasst er auch eine Meinungsverschiedenheit
über die Geltung der Mitarbeitervertretungsordnung. Zutreffend hat die Vorinstanz
ausgeführt, dass nicht ein kirchliches Gericht, sondern das staatliche Arbeitsgericht
darüber entscheidet, ob eine Einrichtung nach § 118 Abs. 2 BetrVG vom
Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen ist. Dass es der
Klägerin aber um die Geltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts ging, hat
auch die Vorinstanz richtig erkannt: Denn sie weist ausdrücklich darauf hin, dass nach

ihrer Beurteilung es sich im vorliegenden Fall nicht um einen Rechtsstreit handle, der unter § 2 Abs. 2 KAGO falle, „obwohl im Falle des Obsiegens der Klägerin die beantragte Feststellung zur Folge hätte, dass es sich bei der Beklagten um eine Einrichtung handeln würde, für die die Mitarbeitervertretungsordnung Geltung hätte“.

22 Der noch schwebende verwaltungsgerichtliche Rechtsstreit hindert nicht, die anstehende Frage bereits jetzt eigenständig durch das kirchliche Arbeitsgericht zu klären. Einer Aussetzung des Verfahrens bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Verwaltungsgerichts bedarf es nicht.

23 2. Für die erneute Verhandlung vor dem erstinstanzlichen Gericht wird auf folgendes hingewiesen:

Es ist davon auszugehen, dass die Beklagte der katholischen Kirche zugeordnet ist; denn die Stiftung L. ist ihre Alleingesellschafterin. Die Stiftung L. wiederum ist eine kirchliche Einrichtung, auf die das kirchliche Arbeitsrecht Anwendung findet.

24 Bestätigt wird diese Beurteilung auch durch das Verwaltungsgericht Sigmaringen in dessen Urteil vom 26.9.2006 – 9 K 2042/05. Was dort für das staatliche Recht ausgeführt ist, gilt gleichermaßen für die kirchliche Rechtsordnung. Dabei ist unerheblich, dass die Entscheidung noch nicht rechtskräftig ist; denn eine staatliche Rechtserkenntnis bindet die Kirche nur, soweit sie das für alle geltende Gesetz i.S. des Art. 140 GG i.V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV interpretiert. Das Betriebsverfassungsgesetz gehört aber nicht zu dem für alle geltenden Gesetz (vgl. BVerfGE 46, 73 <95>). Den Rechtstatus der Stiftung L. hat außerdem Prof. Dr. iur. Karl-Hermann Kästner in einem Rechtsgutachten geklärt, das er im Juli 2007 im Auftrag der Diözese Rottenburg-Stuttgart erstattet hat. Er gelangt zu dem Ergebnis: „Die Stiftung L. besitzt seit 1868 auch den Status einer rechtsfähigen kirchlichen Stiftung kanonischen Rechts.“ Sie sei zwar weder unter dem CIC/1983 noch unter dem CIC/1917 förmlich als juristische Person des kanonischen Rechts errichtet worden; sie erfülle jedoch die Voraussetzung der Errichtung einer kirchlichen Stiftung kanonischen Rechts nach Maßgabe des Mitte des 19. Jahrhunderts gültigen Corpus Iuris Canonici.

- 25 Aber auch wenn man den Status einer rechtsfähigen kirchlichen Stiftung kanonischen Rechts bestreitet, ist die Stiftung L. nach den Kriterien des Staatskirchenrechts der katholischen Kirche zu geordnet.
- 26 Die Verleihung einer kirchlichen Rechtspersönlichkeit ist zwar eine hinreichende, aber keine notwendige Voraussetzung, wie Kästner in seinem Rechtsgutachten klargestellt hat.
- 27 Deshalb ist es auch unschädlich, dass der Caritasverband bisher nicht als juristische Person des kirchlichen Rechts errichtet worden ist. Die Bischöfe haben daraus die Konsequenz gezogen, dass die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gemäß Art. 2 Abs. 2 auch im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger anzuwenden ist; sie sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen. Das gilt gleichermaßen für das Mitarbeitervertretungsrecht. Auch die Stiftung L. hat daher bis 2006 für die Stiftung und ihre Tochtergesellschaften das kollektive kirchliche Arbeitsrecht angewandt.
- 28 Der Revisionsbeklagten ist deshalb nicht zu folgen, soweit sie vorträgt, nur wenn § 118 Abs. 2 BetrVG als zwingendes staatliches Recht den Weg zur MAVO eröffne und nur dann, könne die MAVO angewandt werden und eine Mitarbeitervertretung gewählt werden. Verfassungsrechtlich garantiert ist vielmehr durch Art. 140 GG i.V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV, dass – unabhängig von der Gestaltung des einfachen Gesetzesrechts – die Kirche, hier also die katholische Kirche durch den Bischof bestimmt, ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen (vgl. BVerfGE 46, 73 <94>).
- 29 Bei der Beklagten handelt es sich nicht um die Stiftung selbst, sondern um eine nach staatlichem Recht gegründete GmbH, deren Alleingesellschafterin die Stiftung L. ist. Eine Abspaltung von der kirchlichen Arbeitsrechtsordnung ist damit aber nicht verbunden, wie auch der staatliche Gesetzgeber zum Ausdruck bringt, wenn er in § 118 Abs. 2 BetrVG die Bereichsausnahme aus diesem Gesetz für „Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform“ vorsieht.

- 30 Bei Wahrung des Stiftungszwecks kann deshalb eine Stiftung eine GmbH gründen, um durch die Wahl der Rechtsform unter Festlegung einer Zuständigkeit für bestimmte Bereiche die Haftung zu beschränken. Durch eine juristische Person wird nämlich eine rechtlich verselbständigte Organisations- und Wirkungseinheit geschaffen.
- 31 Anders als bei einer Aktiengesellschaft, bei der die Satzungsautonomie nur nach Maßgabe des Gesetzes besteht, gilt für das GmbH-Recht Satzungsfreiheit in den Grenzen des Gesetzes, so dass allein durch die Wahl der Rechtsform keine Abspaltung von der Zuordnung zur Kirche eintritt. Bei einer privatrechtlich verselbständigten Einrichtung ist allerdings Voraussetzung, dass neben der Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche auch satzungsrechtlich gesichert bleibt, dass die Einrichtung teilhat „an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche“ (BVerfGE 46, 73 <87>). Allerdings muss die Einrichtung auch berechtigt sein, die Zuordnung zur Kirche preiszugeben. Dies hängt von der Rechtsgrundlage der Zuordnung ab. Hier muss man insbesondere zwischen korporativ verfassten Einrichtungen und Stiftungen unterscheiden. Während im ersten Fall für eine Satzungsänderung der Mitgliederwille ausschlaggebend ist, entscheidet im letzteren Fall der Stifterwille, der zur Sicherung des Stiftungszwecks konstant bleibt. Das gilt für die Stiftung L.. Deshalb ist die Zuordnung zur Kirche auch bei einer Änderung der Stiftungsverfassung ausgeschlossen.
- 32 3. Daher ist für die Beklagte die Entscheidung des Vorstands der Stiftung L., für die Stiftung und ihre Tochtergesellschaften das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht nicht mehr anzuwenden, rechtswidrig; denn sie blieb der Kirche zugeordnet. Dafür spricht auch, dass es in der Einrichtung bis zum Jahre 2006 eine Mitarbeitervertretung gab. Für die Zuordnung zur Kirche spricht weiterhin, dass die Beklagte sich in der Öffentlichkeit als „katholischer Träger“ bezeichnet. Gemäß Cc.216, 300, 803 § 3, 808 CIC darf keine Einrichtung sich ohne Zustimmung der zuständigen kirchlichen Autorität „katholisch“ nennen. Was kirchenrechtlich gilt, findet auch im Staatskirchenrecht Anerkennung, wie für die katholische Kirche das

Bundesarbeitsgericht bereits im Urteil vom 21.10.1982 festgestellt hat (AP GG Art. 140 Nr. 14, unter B I 2 a der Gründe).

- 33 Für die Beklagte ermöglicht die Stiftungsverfassung ihrer Alleingesellschafterin, dass durch die kirchliche Aufsicht die Zuordnung zur Kirche gewahrt bleibt.
- 34 4. Was die Klagebefugnis der Klägerin angeht, wird erstinstanzlich zu prüfen sein, ob die Klägerin nach § 8 Abs. 2 lit. c KAGO als beteiligungsfähig angesehen werden kann. Gemäß § 10 KAGO ist die Klage außerdem nur zulässig, wenn die Klägerin geltend macht, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Soweit die Klägerin neben den einzelnen Mitarbeitervertretungen und den besonderen Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß § 24 MAVO ein Organ des Mitarbeitervertretungsrechts ist, muss der Zweck der Arbeitsgemeinschaft in die Beurteilung einbezogen werden. Es darf keine Konkurrenz zu den primär zuständigen Mitarbeitervertretungen eintreten. Soweit es aber darum geht, dass zweifelhaft ist, ob im Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung Mitarbeitervertretungen zu bilden sind, ist von einer Regelungslücke in § 10 KAGO auszugehen, wenn der Begriff der eigenen Rechte, deren Verletzung geltend gemacht wird, so restriktiv interpretiert wird, dass eine Klagebefugnis der Klägerin versagt wird. Das gebietet nicht zuletzt der Sinn und Zweck der Einrichtung einer „Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“ gemäß § 24 MAVO. Ob es zweckmäßig ist, ein derartiges Organ zu bilden, entscheidet der Bischof als Gesetzgeber. Die entsprechende Bestimmung in § 25 Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung sieht deshalb auch nur ein Muster für eine diözesane Fassung vor. Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen haben im staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht keine Entsprechung. Darauf beruht offensichtlich, dass ihre Besonderheit bei der Regelung der Klagebefugnis in § 10 KAGO keine angemessene Berücksichtigung erfahren hat; denn es wäre ein Wertungswiderspruch, den Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen in § 8 Abs. 2 lit. c KAGO eine Beteiligtenstellung zuzuerkennen, die Klagebefugnis in § 10 KAGO aber so zu begrenzen, dass auch in Angelegenheiten, die den Arbeitsgemeinschaften durch § 24 MAVO zugewiesen sind, kein Prozess vor den kirchlichen Arbeitsgerichten geführt werden kann.

III.

35 Für die Klägerin gilt hinsichtlich der Kostentragung die Sonderregelung für die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Rottenburg-Stuttgart“ in § 25 Abs. 1 MAVO. Nach ihr tragen die Diözese bzw. der Diözesancaritasverband jeweils in ihrem Bereich im Rahmen der in ihren Haushalten zur Verfügung gestellten Mittel die notwendigen Kosten.

36 Zu den notwendigen Kosten gehören auch die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht; denn die Bevollmächtigung eines Rechtsanwalts bzw. einer Rechtsanwältin erscheint vorliegend zur Wahrung der Rechte der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung im Bistum Rottenburg-Stuttgart zweckmäßig.

37 Es kommt hinzu, dass sich die Gegenseite von einem Rechtsanwalt vertreten lässt. Daher erscheint hier auch aus Gründen der Ausgewogenheit und zur Wahrung gleicher Rechte und Chancen im Prozess die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts bzw. einer Rechtsanwältin auch auf Seiten der Klägerin angemessen und zweckmäßig.

Prof. Dr. Reinhard Richardi

Margit Maria Weber

Prof. Dr. Alfred E. Hierold

Rolf Cleophas

Willi Frank