

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

AKTENZEICHEN: M 38/17

URTEIL

In dem Verfahren

Diözese Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Fulda, vertr. d. deren Vorsitzenden,

- Klägerin -

Verfahrensbevollmächtigter: *anwaltlich vertreten*

g e g e n

Katholische Kirchengemeinde..., vertr. d. d. Verwaltungsrat, dieser vertr. d. d. Vorsitzenden Herrn Pfarrer Z. in H.,

- Beklagte -

Verfahrensbevollmächtigte: *anwaltlich vertreten*

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda durch den Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts Dr. R. H. sowie Herrn U. M. und Herrn J. S. als beisitzende Richter aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 01.02.2018

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass der Rechtsstreit in der Hauptsache erledigt ist.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin ist die im Bistum Fulda gebildete Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Die beklagte Pfarrei beschäftigt etwa 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Mitarbeitervertretung existiert bei ihr nicht. Gemäß Protokoll einer Mitarbeiterinnenbesprechung vom 30.06.2015 (Bl. 12 d.A.) stellte sich keine Kollegin für dieses Amt zur Verfügung. Dies teilte die Beklagte der Klägerin unter dem 02.07.2015 mit (Bl. 13 d. A.) Unter dem 30.05.2016 lud der Vorsitzende des Verwaltungsrates der Beklagten zu einer Mitarbeiterversammlung am 28.06.2016 ein, da versucht werden sollte, eine Mitarbeitervertretung für die Einrichtung zu errichten (Bl. 14 d.A.). Gemäß Vermerk vom 28.06.2016 hat Pfarrer Z. über Aufgaben und Pflichten einer Mitarbeitervertretung informiert (Bl. 15 d.A.). Gemäß Protokoll einer Mitarbeiterbesprechung vom 19.07.2016 beschlossen die Mitarbeiterinnen, keine Mitarbeitervertretung wählen zu wollen (Bl. 16 d.A.).

Im Mai 2017 fanden im Bistum Fulda die Mitarbeitervertretungswahlen statt. Im Vorfeld dieser Wahlen wurde durch die Beklagte keine Mitarbeiterversammlung einberufen. Wahlen zur Mitarbeitervertretung erfolgten nicht.

Mit der vorliegenden am 18.08.2017 eingegangenen Klage hat die Klägerin beantragt, die Beklagte zu verurteilen, für die Pfarrei H. G. in H. eine Mitarbeiterversammlung gem.

§ 10 MAVO des Bistums Fulda zur Wahl einer Mitarbeitervertretung gem. § 1 a Abs. 1 MAVO des Bistums Fulda einzuberufen und die Auslagen der Klägerin für dieses Verfahren der Beklagten aufzuerlegen. Sie hat behauptet, die Beklagte im Vorfeld der anstehenden Wahlen im Jahr 2017 durch Schreiben vom 25.01.2017 (Bl. 5 d.A.) aufgefordert zu haben, bei der Bildung einer Mitarbeitervertretung in der Kirchengemeinde mitzuwirken. Sie hat die Auffassung vertreten, für diese Klage klagebefugt zu sein. Die Beklagte habe ihre Verpflichtung, zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen, verletzt. Angesichts dieser Untätigkeit des Dienstgebers sei sie berechtigt, Klage mit dem Antrag zu erheben, den

Dienstgeber zu verpflichten, eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl des Wahlausschusses einzuberufen.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten und hat die Auffassung vertreten, dass die Klage nicht zulässig sei. Der Vorwurf der Untätigkeit sei angesichts der Gespräche mit den Mitarbeiterinnen in den Jahren 2015 und 2016 unbegründet.

Nach Zustellung der Klage hat die Beklagte auf ein Schreiben des Generalvikars des Bistums Fulda hin unter dem 01.09.2017 zu einer Mitarbeiterversammlung auf den 26.09.2017 eingeladen (Bl. 17 d.A.). In dieser Mitarbeiterversammlung vom 26.09.2017 konnte ein Wahlvorstand nicht gebildet werden.

Die Klägerin hat daraufhin mit Schriftsatz vom 06.10.2017 (Bl. 28 d.A.) den Rechtsstreit für erledigt erklärt. Die Beklagte hat sich der Erledigungserklärung nicht angeschlossen. Die Klägerin wiederholt ihr bisheriges Vorbringen und beantragt,

festzustellen, dass der Rechtsstreit in der Hauptsache erledigt ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass eine Erledigung der Hauptsache nicht vorliege, weil die Klage von Anfang an nicht zulässig und nicht begründet gewesen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Erledigung der Hauptsache war festzustellen, da die Klage auf Verurteilung der Beklagten zur Einberufung einer Mitarbeiterversammlung ursprünglich zulässig und begründet war und sich der Rechtsstreit durch die unter dem 01.09.2017 erfolgte Einladung zu einer Mitarbeiterversammlung erledigt hat.

I.

Die von der Klägerin erhobene Klage war zulässig.

1. Dem vorliegenden Verfahren liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zu Grunde. Die Klägerin hat begehrt, die Beklagte zu verurteilen, eine Mitarbeiterversammlung gem. § 10 MAVO des Bistums Fulda (im Folgenden: MAVO) zur Wahl einer Mitarbeitervertretung gem. § 1a Abs. 1 MAVO einzuberufen. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).
2. Die Klägerin ist für das vorliegende Verfahren auch als klagebefugt anzusehen.
 - a. Grundsätzlich kann die Klägerin in Rechtsstreitigkeiten gem. § 2 Abs. 2 KAGO beteiligt sein, soweit es sich um Angelegenheiten aus dem Recht der Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen handelt (§ 8 Abs. 2 c KAGO). Insofern ist hier § 25 Abs. 2 Nr. 4 MAVO einschlägig, wonach Zweck der Arbeitsgemeinschaft auch die Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung ist. Die Arbeitsgemeinschaft hat zu prüfen, ob dort, wo es gesetzlich möglich ist, Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Die Bildung von Mitarbeitervertretungen ist grundsätzlich Pflicht (§ 1a Abs. 1 MAVO). Das Hinwirken zur Bildung einer Mitarbeitervertretung kann z. B. durch eine entsprechende Anregung an den zuständigen Dienstgeber erfolgen. Denkbar ist auch ein Hinweis an die Mitarbeiter. Ebenso kann die Arbeitsgemeinschaft auch die Diözesanleitung einschalten, damit sie ihren Einfluss auf die betreffenden Dienstgeber geltend macht, dass eine Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen gebildet wird (Fuhrmann in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Auflage, § 25, Rdnr. 22).

Allerdings kann die Arbeitsgemeinschaft auch zur Führung eines gerichtlichen Verfahrens befugt sein. Dies gilt, obwohl eine Klage gem. § 10 KAGO nur zulässig ist, wenn der Kläger geltend macht, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat sich in mehreren Entscheidungen gegen eine einengende Auslegung des Begriffs der

Verletzung in eigenen Rechten ausgesprochen. Danach darf der Begriff der eigenen Rechte, deren Verletzung geltend gemacht wird, nicht so restriktiv interpretiert werden, dass in den dort entschiedenen Fällen eine Klagebefugnis versagt würde. Es wäre ein Wertungswiderspruch, den Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen in § 8 Abs. 2c KAGO eine Beteiligtenstellung zuzuerkennen, die Klagebefugnis in § 10 KAGO aber so zu begrenzen, dass auch in Angelegenheiten, die den Arbeitsgemeinschaften durch § 25 MAVO zugewiesen sind, kein Prozess vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten geführt werden kann (Urteile des KAGH vom 25.06.2010, M 06/10 und vom 16.09.2011, M 06/11).

Insofern ist anerkannt, dass die Diözesane Arbeitsgemeinschaft nur dann zur Führung eines gerichtlichen Verfahrens befugt ist, wenn in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht und/oder wenn es zweifelhaft ist, ob nach diözesanem Mitarbeitervertretungsrecht überhaupt eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist, etwa weil die Zuordnung der Einrichtung zur Kirche in Frage steht (Thiel/Fuhrmann/Jüngst a.a.O., § 25 MAVO, Rdnr. 23). Entgegen der Auffassung der Beklagten kann eine Klagebefugnis der Arbeitsgemeinschaft nicht nur dann bestehen, wenn streitig ist, ob überhaupt eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist. Eine Klagebefugnis kommt vielmehr auch in Betracht, wenn – wie hier – in einer Einrichtung überhaupt keine Mitarbeitervertretung besteht, so dass eine Konkurrenz zu den primär zuständigen Mitarbeitervertretungen nicht eintreten kann.

- b. Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die Klägerin vorliegend als klagebefugt anzusehen. Gemäß § 10 Abs. 1 MAVO hat der Dienstgeber, wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung vorliegen, spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen. Lädt der Dienstgeber die Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlausschusses nicht ein, obwohl er selbst tätig werden muss, können wahlberechtigte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gem. §§ 2 Abs. 2, 8 Abs. 2 b KAGO Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erheben, damit der Dienstgeber die Mitarbeiterversammlung einberuft, in der der Wahlausschuss zu bestellen ist. Anstelle der Mitarbeiter der Einrichtung kann auch die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beim Kirchlichen Arbeitsgericht Klage mit dem Antrag erheben, den Dienstgeber zu verpflichten, eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlausschusses einzuberufen (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 10 MAVO, Rdnr. 32). Das Klagerecht der Arbeitsgemeinschaft „anstelle der Mitarbeiter“ bedeutet dabei aber nicht, dass die Klagebefugnis der Arbeitsgemeinschaft von einem Mandat der Mitarbeiter abhängig wäre. Denn die Diözesane Arbeitsgemeinschaft ist durch ihre Aufgaben gem. § 25 Abs. 2 Nr. 4 MAVO berechtigt, insofern selbst aktiv zu werden. Eines Mandates von Mitarbeitern bedarf sie hierfür nicht.

- c. Eine Einschränkung der Klagebefugnis der Klägerin folgt vorliegend auch nicht aus der Regelung des § 10 Abs. 2 MAVO. Kommt in einer nach § 10 Abs. 1 MAVO einberufenen Mitarbeiterversammlung die Bildung eines Wahlausschusses nicht zustande, hat gem. § 10 Abs. 2 MAVO auf Antrag mindestens 1/10 der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nach Ablauf eines Jahres der Dienstgeber erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen. Dieser Regelung ist zu entnehmen, dass im Falle einer ordnungsgemäßen Mitarbeiterversammlung, in der ein Wahlausschuss nicht gebildet werden konnte, erst nach Ablauf eines Jahres eine erneute Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses verlangt werden kann. Dies gilt sowohl für ein Begehren von Mitarbeitern als auch für ein entsprechendes Verlangen durch die Diözesane Arbeitsgemeinschaft im Rahmen ihrer Aufgaben. An dieser zeitlichen Grenze scheitert die Klagebefugnis der Klägerin jedoch nicht. Unabhängig davon, ob im Anschluss an die Einladung zu einer Mitarbeiterversammlung durch die Beklagte vom 30.05.2016 am 28.06.2016 eine ordnungsgemäß durchgeführte Mitarbeiterversammlung stattgefunden hat, war zum Zeitpunkt der Klageerhebung seit dieser Mitarbeiterversammlung mehr als ein Jahr vergangen. Dass vorliegend nicht mindestens 1/10 der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ablauf des Jahres eine erneute Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses beantragt hat, steht der Annahme einer Klagebefugnis der Klägerin gleichfalls nicht entgegen. Aufgrund ihrer Aufgaben nach § 25 Abs. 2 Nr. 4 MAVO ist die Klägerin nämlich berechtigt, selbst aktiv zu werden und den Dienstgeber auf Einberufung einer Mitarbeiterversammlung in Anspruch zu nehmen. Das gilt auch vor dem Hintergrund, dass auch der Dienstgeber bei fehlendem Antrag der Mitarbeiterseite nach Ablauf eines Jahres seit der vorangegangenen Mitarbeiterversammlung von sich aus erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses gem. § 10 Abs. 1 MAVO einberufen kann, weil er gem. § 1a Abs. 1 MAVO im Grundsatz dafür zu sorgen hat, dass in seinen Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung gebildet wird (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 10 MAVO, Rdnr. 31). Insofern ist auch die Diözesane Arbeitsgemeinschaft im Rahmen der ihr nach der MAVO zugewiesenen Aufgaben berechtigt, vom Dienstgeber unabhängig von einem Quorum der dortigen Mitarbeiter nach Ablauf eines Jahres die erneute Einberufung einer Mitarbeiterversammlung mit dem Ziel der Bildung eines Wahlausschusses zu verlangen.
- d. Damit ist die Klägerin vorliegend als klagebefugt anzusehen. Der Vorwurf der Beklagten, die Klägerin verhalte sich vorliegend als eine Art „betriebliche Ersatzgewerkschaft“ und versuche, die Interessen der Mitarbeiterschaft im politischen Raum zu vertreten (vgl. hierzu auch Fuhrmann in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, a.a.O., § 25, Rdnr. 5 mit weiteren Nachweisen), vermag das Gericht nicht zu überzeugen. Die Klägerin bewegt sich mit ihrem

Klagebegehren im Rahmen ihrer Aufgaben nach § 25 Abs. 2 Nr. 4 MAVO. Hierfür bedarf sie auch nicht eines Mandates der betroffenen Mitarbeiter. Auch der Verweis der Beklagten auf ein Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die bayerischen (Erz-) Diözesen vom 30.03.2011, Az. 21 MV 10, ist hier für die Beurteilung der Klagebefugnis der Klägerin unerheblich, da es vorliegend nicht um die Überprüfung des in einer Einrichtung geltenden kirchlichen Rechts geht.

3. Schließlich führt auch der Umstand, dass die Beklagte den Zugang des Schreibens der Klägerin vom 25.01.2017 bestritten hat und dass die Klägerin die Beklagte vor Klageerhebung nicht nochmals unter Androhung einer gerichtlichen Geltendmachung zur Einberufung der Mitarbeiterversammlung aufgefordert hat, nicht zur Unzulässigkeit der Klage, auch wenn durch eine solche Aufforderung das vorliegende Klageverfahren ggfls. hätte vermieden werden können.

Nach alledem ist die Klage in zulässiger Weise erhoben worden.

II.

Die Klage war auch begründet. Die Beklagte war verpflichtet, gem. § 10 Abs. 1 MAVO eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl einer Mitarbeitervertretung gem. § 1a Abs. 1 MAVO einzuberufen. Dieser Verpflichtung war die Beklagte bis zur Klageerhebung nicht in hinreichender Weise nachgekommen. Im Jahr 2015 hatte es keine durch den Dienstgeber einberufene Mitarbeiterversammlung gegeben. Vielmehr liegt nur der Vermerk einer Mitarbeiterinnenbesprechung vom 30.06.2015 vor, wonach sich keine Kollegin für dieses Amt zur Verfügung gestellt habe. Im Jahr 2016 ist zwar unter dem 30.06.2016 zu einer Mitarbeiterversammlung am 28.06.2016 durch den Dienstgeber geladen worden. Dass die Mitarbeiterversammlung ordnungsgemäß mit dem Ziel der Bildung eines Wahlausschusses durchgeführt worden sei, ist aber von der Beklagten weder hinreichend vorgetragen noch belegt worden. Bezüglich des Termins vom 28.06.2016 liegt lediglich ein Vermerk vor, wonach Pfarrer Z. über Aufgaben und Pflichten einer Mitarbeitervertretung informiert habe (Bl. 15 d.A.). Im Nachgang gab es ersichtlich lediglich eine Mitarbeiterbesprechung vom 19.07.2016, wonach die Mitarbeiterinnen beschlossen haben, „dass sie unter diesen Umständen keine MAV wählen wollen (Gruppenwechsel, Personalkarussell, langer Dienstweg)“, Bl. 16 d.A. Insofern ist nach dem Sach- und Streitstand in diesem Verfahren davon auszugehen, dass weder 2015 noch 2016 ordnungsgemäße Mitarbeiterversammlungen nach § 10 MAVO stattgefunden haben. Im

Vorfeld der im Mai 2017 anstehenden Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen war die Beklagte daher verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl einer Mitarbeitervertretung einzuberufen. Dies ist nicht geschehen, so dass der ursprüngliche Klageantrag der Klägerin auch begründet war.

III.

Eine Erledigung der Hauptsache ist dadurch eingetreten, dass die Beklagte nach Rechtshängigkeit mit Schreiben vom 01.09.2017 ordnungsgemäß zu einer Mitarbeiterversammlung auf den 26.09.2017 eingeladen hat. Hiermit ist sie ihrer Verpflichtung nach § 10 Abs. 1 MAVO nachgekommen, wodurch sich die zulässige und begründete Klage erledigt hat.

Die Erledigung des Rechtsstreits in der Hauptsache war daher festzustellen.

IV.

Eine Auferlegung der Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen wegen der Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren auf die Beklagte kommt nicht in Betracht. Eine solche Kostenentscheidung gem. §§ 12 Abs. 1 KAGO, 17 Abs. 1 MAVO ist nicht möglich, da eine Auferlegung der Auslagen auf den Dienstgeber in § 17 Abs. 1 MAVO nur hinsichtlich der Kosten einer Mitarbeitervertretung vorgesehen ist. Auf die Klägerin ist diese Vorschrift nicht anwendbar. Für die Klägerin gilt die Vorschrift des § 25 Abs. 4 MAVO, wonach das Bistum die notwendigen Kosten der Klägerin trägt.

V.

Die Revision gegen dieses Urteil war gem. § 47 Abs. 2 KAGO nicht zuzulassen. Da der Rechtsstreit in der Hauptsache erledigt ist, hat die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung. Das Urteil weicht auch nicht von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder der Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts ab.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Beschwerde auf Zulassung der Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt (Nichtzulassungs-beschwerde).

Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Fulda, Paulustor 5, 36037 Fulda, 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 bei dem 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.

Dr. R. H.
Vorsitzender

U. M.
Beisitzer

J. S.
Beisitzer