

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Urteilssammlung der Jahre 2021 - 2022

**Bitte klicken Sie im Inhaltsverzeichnis auf die gewünschte Entscheidung,
Sie werden dann weitergeleitet.
Sollten Sie Fragen haben, können Sie gerne anrufen unter 0 61 31 – 253 9935.**

Entscheidungen aus dem Jahr 2022:

- **KAG Mainz M 37/22 Tr -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 12.12.2022**
Unterlassungsverfügung gegen eine vorläufige Beschäftigung
nach versagter Zustimmung der MAV zur Einstellung _____ S. 3
- **KAG Mainz M 35/22 Lb -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 20.09.2022**
Beendigung des Mandats als MAV-Mitglied _____ S. 10
- **KAG Mainz M 13/21 Lb
Urteil vom 22.02.2022**
Wahlanfechtung _____ S. 17
- **KAG Mainz M 12/21 Sp
Urteil vom 20.01.2022**
Wahl einer Mitarbeitervertretung _____ S. 27
- **KAG Mainz M 01/22 Tr -ewVfg-
Einstweilige Verfügung vom 03.03.2022**
Zutrittsrecht eines Brandschutzsachverständigen –
Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts _____ S. 32

Entscheidungen aus dem Jahr 2021:
--

- **KAG Mainz M 10/21 Tr**
Urteil vom 27.10.2021
Zustimmung zur Eingruppierung _____ S. 39
- **KAG Mainz M 08/21 Sp**
Urteil vom 23.09.2021
Beziehung von Rechtsanwalt als sachkundige Person _____ S. 44
- **KAG Mainz M 06/21 Mz -ewVfg-**
Einstweilige Verfügung vom 09.06.2021
Untersagung der Ausübung des Amtes
als Mitglied der Mitarbeitervertretung _____ S. 53
- **KAG Mainz K 23/20 Lb**
Urteil vom 21.04.2021
Anwendung der AVO Limburg für die Abtei _____ S. 58
- **KAG Mainz M 15/20 Sp**
Urteil vom 21.04.2021
Beratungskosten Rechtsanwalt wegen Verhandlungen über
Dienstvereinbarung Dienstplan, Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten _____ S. 67

Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Az.: KAG Mainz M 37/22 Tr - ewVfg -

12.12.2022

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

mit den Beteiligten

1. MAV der BB. S.

Antragstellerin,

2. BB. T. gGmbH,

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter
Dr. Norbert Schwab, ohne mündliche Verhandlung am 12.12.2022 beschlossen:

- 1. Der Antrag der Mitarbeitervertretung auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, der Antragstellerin notwendige Auslagen im vorliegenden Verfahren zu erstatten.**
- 3. Eine Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die Parteien streiten vorliegend im einstweiligen Verfügungsverfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht über die Frage, ob die Dienstgeberin die vorläufige Beschäftigung eines neu eingestellten Mitarbeiters wegen fehlender Zustimmung der MAV zur Einstellung zu unterlassen hat.

Die Antragsgegnerin ist Rechtsträgerin der Einrichtung „BB. S.“, die Antragstellerin ist deren MAV. Die Antragsgegnerin beschäftigt rund 700 Mitarbeiter. Sie unterhält unterschiedliche soziale und medizinische Leistungsangebote, unter anderem auch Leistungen der physikalischen Therapie.

Unter dem 17.11.2022 hat die Dienstgeberin bei der MAV die Zustimmung zur befristeten Einstellung von Herrn G. als Teamleitung Physiotherapie ab dem 01.12.2022 für die Dauer von 5 Jahren im Wege der Arbeitnehmerüberlassung beantragt. Dabei sollte nach dem Willen der Dienstgeberin Herr G. aus seinem bestehenden Dienstverhältnis mit der Therapiezentrum am Katholischen Klinikum K-M. gGmbH heraus mit 70% einer Vollzeitkraft als mitarbeitender Leiter der Beschäftigten der physikalischen Therapie bei der Antragsgegnerin tätig werden. Die MAV lehnte diesen Antrag mit Schreiben vom 22.11.2022 ab, im Wesentlichen mit der Begründung, ein solcher Einsatz eines Leiharbeitnehmers sei mit dem Kirchenarbeitsrecht unvereinbar. Unter Vorlage von Kopien der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis der Therapiezentrum gGmbH sowie des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen der Antragsgegnerin und der Therapiezentrum gGmbH hörte die Dienstgeberin die MAV mit Schreiben vom 24.11.2022 erneut an, allerdings nur noch mit einer Beschäftigung des Herrn G. für die Dauer von sechs Monaten. Gleichzeitig ordnete die Dienstgeberin eine vorläufige Regelung im Sinne von § 33 Abs. 5 MAVO an.

Nachdem die MAV das weitere Zustimmungersuchen unter dem 29.11.2022 erneut abgelehnt hatte, legte die Dienstgeberin am 01.12.2022 ein Erörterungsgespräch auf den 19.12.2022 fest.

Mittlerweile wird Herr G. in der Einrichtung entsprechend dem Ansinnen der Dienstgeberin beschäftigt.

Gegen diese Beschäftigung wehrt sich die MAV im vorliegenden Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes.

Die MAV hält eine sofortige Beschäftigung des Herrn G. als Leiter des Therapie-zentrums für rechtlich unzulässig, weil sie dieser Einstellung nicht zugestimmt habe. Auch sei eine vorläufige Beschäftigung bis zu einer endgültigen Entscheidung wegen fehlender Gründe hierfür nicht zulässig.

Die MAV beantragt, die Beklagte zu verurteilen,
die Beschäftigung von G. als Teamleitung Physiotherapie in der Einrichtung BB. S. zu unterlassen, bis die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zur Einstellung von Herrn G. als Teamleitung erteilt hat oder die Zustimmung durch rechtskräftiges Urteil ersetzt worden ist.

Die Antragsgegnerin beantragt,
die Anträge zurückzuweisen.

Nach ihrer Auffassung gebe es weder einen Verfügungsanspruch noch einen Verfügungsgrund für die begehrte Entscheidung der MAV im Eilverfahren.

Ein Unterlassungsanspruch im Eilverfahren stehe der MAV bei einer versagten Zustimmung zur Einstellung nicht zu. Sie, die Dienstgeberin, habe das hierfür einschlägige Verfahren von § 33 Abs. 2 bis 5 MAVO eingehalten. Für eine sofortige Beschäftigung von Herrn G. im Wege einer vorläufigen Regelung lägen mehrfache dringende Gründe vor.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 05.12.2022 nebst Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 09.12.2022 nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig, in der Sache ist er aber unbegründet.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um ein geltend gemachtes Mitbestimmungsrecht der antragstellenden MAV aus § 34 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 33 Abs. 1 MAVO geht. Danach bedarf die Neueinstellung eines Arbeitnehmers grundsätzlich der vorherigen Zustimmung der MAV.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und -was die Antragsgegnerin verkennt- stets ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO). Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht gegeben.

3. Die lange Zeit streitige Frage, ob der MAV bei Verletzung ihrer Mitbestimmungsrechte als Abwehranspruch ein allgemeiner Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme zusteht, ist mittlerweile -jedenfalls was die vorliegende Fallkonstellation angeht- durch die Rechtsprechung des KAGH weitgehend geklärt. Im Gegensatz zu einem Mitbestimmungstatbestand aus § 36 MAVO (vgl. dazu KAGH v. 31.08.2012 -M 15/11; grundlegend BAG v. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40) sind bei der von der MAV versagten Zustimmung zur Einstellung eines Mitarbeiters gem. § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO die Einflussmöglichkeiten der MAV gegen eine trotzdem erfolgte Einstellung durch den Dienstgeber gesetzlich begrenzt. Die MAV kann ihre Zustimmung zur Einstellung gem. § 34 Abs. 2 MAVO zunächst nur unter den dort genannten einschränkenden Voraussetzungen verweigern. Andernfalls ist der Widerspruch der MAV unbeachtlich und die Zustimmung der MAV gilt gem. § 33 Abs 2 Satz 2 MAVO als erteilt. Schließlich hat der Dienstge-

ber auch bei einer Zustimmungsverweigerung der MAV die Möglichkeit, die Einstellung nach Maßgabe von § 33 Abs. 5 MAVO vorläufig durchzuführen. Bis zur rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung über die versagte Zustimmung hat die MAV für die Zwischenzeit dies hinzunehmen. Damit enthält das Gesetz selbst eine kodifizierte Regelung für einen zeitlich begrenzten Zeitraum bis zu einer endgültigen Entscheidung beim speziellen Mitbestimmungstatbestand von § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO (grundlegend BAG v. 23.06.2009 – 1 ABR 23/08, NZA 2009, 1430). Der Dienstgeber kann sich über die versagte Zustimmung aber nur hinwegsetzen, sofern und solange er die gesetzlichen Regularien für eine vorübergehende Beschäftigung iSv. § 33 Abs. 2 – 6 MAVO einhält (KAGH v. 25.11.2016 - M 06/2016, ZMV 2017, 40; vgl. Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst; Komm. zur MAVO, 8. Aufl. § 33 Rzn. 78 bis 84).

4. Vorliegend bestehen nicht nur geringe Bedenken, ob die antragstellende MAV wirksam ihre Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters G. verweigert hat iSv. § 34 Abs. 2 MAVO. Zwar war die Verweigerung der Zustimmung bei dem ursprünglich gestellten Antrag der Antragsgegnerin vom 17.11.2022 begründet, weil die Dienstgeberin dort eine Beschäftigungsdauer des Herrn G. nicht von maximal 6 Monaten, sondern von 5 Jahren im Wege der Leiharbeit vorgesehen hatte. Eine solche Dauer berechtigte die MAV der Einstellung eines Leiharbeitnehmers ihre Zustimmung zu versagen (§ 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO). Im Hinblick auf diese wirksame Verweigerung hat die Dienstgeberin sodann ihren ursprünglichen Antrag unter dem 24.11.2022 „modifiziert“ und nunmehr entsprechend dem vorgenannten Widerspruchstatbestand nur noch eine Beschäftigung des neu einzustellenden Mitarbeiters nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 6 Monaten beantragt. Ob es sich hierbei um einen neuen Antrag iSv. § 33 Abs. 2 Satz 1 MAVO gehandelt hat oder der ursprüngliche Antrag mit geändertem Inhalt weiterverfolgt wurde, kann vorliegend dahingestellt bleiben. Jedenfalls konnte die MAV nach den Grundsätzen für die Auslegung einer Willenserklärung von §§ 133, 157 BGB eindeutig erkennen, dass die Dienstgeberin ihre ursprüngliche Beschäftigungsdauer nicht mehr aufrechterhalten wollte, wie zudem dem Inhalt des erneuten Widerspruchsschreibens der MAV vom 29.11.2022 zu entnehmen ist. Die Beschäftigungsdauer eines Leiharbeitnehmers von 6 Monaten gibt der MAV per se kein Widerspruchsrecht aufgrund

der vorgesehenen Leiharbeit (§ 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO). Der weitere Hinweis der MAV, die Einstellung des Leiharbeitnehmers G. sei für die „Dienstgemeinschaft“ nicht förderlich, wird allein schon dadurch entkräftet, weil dieser Arbeitnehmer des Therapiezentrums am Katholischen Klinikum K.-M. gGmbH ist und daher auch dort der Begriff der Dienstgemeinschaft einschlägig sein dürfte. Die sonstigen Widerspruchsgründe der MAV stützen die Versagung ihrer Zustimmung angesichts der Tatbestände von § 33 Abs. 2 MAVO erkennbar nicht.

Die Antragsgegnerin hat sodann nach der (erneut) versagten Zustimmung der MAV zu einer sechsmonatigen Beschäftigung eines Leiharbeitnehmers entsprechend § 33 Abs. 3 einen Erörterungstermin mit der MAV auf den 19.12.2022 bestimmt und damit die gebotene gesetzliche Vorgabe eingehalten. Eine mögliche Unterlassung der Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts nach § 33 Abs. 4, § 34 MAVO durch die Antragsgegnerin steht derzeit noch nicht zu erwarten.

Unabhängig von § 34 Abs. 2 MAVO überwiegen auch im Rahmen der im Eilverfahren vorzunehmenden Interessenabwägung die von der Antragsgegnerin glaubhaft gemachten Gründe für die Bejahung einer zulässigen „vorläufigen“ Regelung zur Beschäftigung des Herrn G. schon ab dem 01.12.2022. Die Ausnahmvorschrift von § 33 Abs. 5 Satz 1 MAVO ermöglicht dem Arbeitgeber Entscheidungen, die der Natur der Sache nach -allein die Eilbedürftigkeit der Angelegenheit reicht nicht- keinen Aufschub dulden, vorläufig zu vollziehen. Das ist insbesondere der Fall, wenn eine vorläufige Regelung aufgrund der objektiven Gegebenheiten dringlich ist, um die Erfüllung von Pflichten und Aufgaben der Dienststelle sicherzustellen (vgl. Schmitz in Eichstätter Komm. zur MAVO, 2. Aufl. § 33 Rz. 67 m.w.N.).

Die Antragsgegnerin hat ihre Entscheidung über die vorläufige Regelung auf die angespannte Personalsituation in der physikalischen Therapie gestützt. Durch Urlaub, ein dauerndes Beschäftigungsverbot einer schwangeren Mitarbeiterin und Krankheit fehlen im Dezember 2022 alle drei Physiotherapeuten und Krankengymnasten. In den beiden Folgemonaten ist nur der Einsatz einer Fachkraft abschätzbar. Urlaubswünsche und notwendige Erholungszeiten könnten dann kaum gewährt werden. Vor allen Dingen war absehbar, dass der Leiter des Fachbereichs, Herr T.,

wegen einer bevorstehenden Operation mit einer längeren Erkrankung perspektivisch auszufallen drohte. Zudem war aufgrund des fehlenden Fachpersonals ohne den Einsatz von Herrn G. keine ausreichende Praxisanleitung für die Schüler der Einrichtung gewährleistet.

Diese Aspekte sprechen im vorliegenden Eilverfahren eher für ein Obsiegen der Dienstgeberin in einer möglichen Hauptsache.

Die Antragsgegnerin ist gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO, § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO verpflichtet, der MAV die angefallenen notwendigen Auslagen für ihren Verfahrensbevollmächtigten zu erstatten.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein abschließend nach §§ 55, 27 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, § 567 ZPO zu entscheiden hat, wird nach der Rechtsprechung des KAGH hingewiesen (vgl. Schwab, Komm. zum ArbGG, 6. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I, Rz 20).

Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Az.: KAG Mainz M 35/22 Lb -ewVfg-

20.09.2022

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung
mit den Beteiligten

1. B, Vorsitzender der MAV

Antragsteller zu 1),

2. M., Stellvertretende Vorsitzende der MAV

Antragstellerin zu 2),

3. Katholische Kirchengemeinde B.

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden Richter
Dr. S., ohne mündliche Verhandlung am 20.09.2022 beschlossen:

- 1. Die Anträge des Antragstellers zu 1) und der Antragstellerin zu 2) auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.**
- 2. Die Antragsgegnerin ist verpflichtet, den beiden antragstellenden MAV-Mitgliedern die im vorliegenden Verfahren angefallenen Auslagen zu erstatten.**
- 3. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die Parteien streiten im vorliegenden Eilverfahren in erster Linie um den Zeitpunkt des Ausscheidens der beiden antragstellenden MAV-Mitglieder aus dem MAV-Gremium.

Der Antragsteller zu 1) ist der Vorsitzende, die Antragstellerin zu 2) ist die Stellvertretende Vorsitzende der bei der Antragsgegnerin gebildeten MAV. Beide Antragsteller haben jeweils durch Eigenkündigung ihr Arbeitsverhältnis ordentlich zum Jahresende 2022 gekündigt. Die dienstgebende Kirchengemeinde hat daraufhin die beiden Bediensteten unter dem 26.07.2022 mit sofortiger Wirkung unwiderruflich unter Fortzahlung der Bezüge bis zum 31.12.2022 von deren Dienst freigestellt. Auf dieses Schreiben reagierten die beiden Bediensteten/MAV-Mitglieder nicht und duldeten die Freistellung.

Mit weiterem Schreiben vom 24.08.2022 wies die Dienstgeberin die beiden Antragsteller jeweils darauf hin, mit der unwiderruflichen Freistellung vom Dienst ende gem. § 13c Nr. 3 und Nr. 4 MAVO auch deren MAV-Amt. Sie, die Dienstgeberin, werde dementsprechend alle Mitarbeiter der Einrichtung und die übrigen MAV-Mitglieder hierüber unterrichten. Die Antragsteller forderten von der Kirchengemeinde die Unterlassung der angekündigten Unterrichtung der Bediensteten, weil nach ihrer Auffassung ihr MAV-Amt erst zum Ende des Arbeitsverhältnisses ende. Dieses Verlangen hat die Dienstgeberin unter Hinweis auf ein Ausscheiden mit der unwiderruflichen Freistellung bis zu Ende der Kündigungsfrist zurückgewiesen.

Im vorliegenden Eilverfahren beharren die beiden antragstellenden MAV-Mitglieder auf ihrer Rechtsauffassung, dass ihr MAV-Amt jeweils erst zum Jahresende 2022 ende.

Die Antragsteller beantragen,

1. der Antragsgegnerin für jeden Fall der Zuwiderhandlung unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000 € zu untersagen, den Mitarbeitenden der Katholischen Kirchengemeinde B. und den verbleibenden Mitgliedern der Mitarbeitervertretung der Katholischen Kirchengemeinde B. mitzuteilen, dass das Mandat der Antragsteller 1. und 2. mit deren unwiderruflichen Freistellung am 26.07.2022 und noch vor dem 31.12.2022 aus der Mitarbeitervertretung der Katholischen Kirchengemeinde B. endet.
2. festzustellen, dass ihre Mandate in der Mitarbeitervertretung der Katholischen Kirchengemeinde B. mit Ablauf des 31.12.2022 enden und nicht bereits mit der Freistellung der Antragsteller von ihrem Dienst bei der Antragsgegnerin.

Der Antragsgegnerin beantragt,

die Anträge zurückzuweisen,

weil nach ihrer Auffassung deren MAV-Amt beendet sei und auch kein wirksamer Beschluss der MAV zur Klageerhebung vorliege.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 14.09.2022 nebst Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 19.09.2022 Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig, in der Sache aber unbegründet.

2. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Limburg vor, in der es um zeitlich fortbestehende Mitgliedsrechte von den bei-

den antragstellenden MAV-Mitgliedern aus ihrem MAV-Amt geht, das mit der unwiderruflichen Freistellung noch nicht beendet sein soll, sondern erst mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses zum Jahresende 2022. Dieses Rechtsbegehren kann alternativ die MAV als Gremium oder das einzelne MAV-Mitglied, dessen Mitgliedschaft in der MAV von der Dienstgeberin in Abrede gestellt wird, verfolgen. Auch in einem solchen Fall liegt eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht im Sinne von § 2 Abs. 2 i. V. m. § 8 Abs. 2 e) KAGO vor.

3. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet nach § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts alleine und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).

4. In der Sache sind die Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung unbegründet.

Beim Antrag zu 1) bedarf es keines Eingehens auf die beantragte Festsetzung eines Ordnungsgeldes im Eilverfahren nach der KAGO, weil § 53 KAGO ein völlig eigenständiges Vollstreckungsverfahren mit einem eigenständigen Zwangsmittelverfahren enthält.

Ob für den im Eilverfahren verfolgten Feststellungsantrag zu 2 ein Verfügungsgrund besteht, begegnet Bedenken, weil das Eilverfahren vornehmlich dazu dient, vorläufige Regelungen zur Sicherung eines Rechts (§ 935 ZPO) zu treffen oder wenn eine Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, um wesentliche Nachteile für eine Partei abzuwenden (§ 940 ZPO). Bei einem offenen Ausgang des Hauptsacheverfahrens sind im Rahmen einer Folgenabwägung die beiderseitigen Nachteile am Erlass bzw. Nichterlass der Eilmaßnahme gegeneinander zu gewichten. Ist der geltend gemachte Verfügungsanspruch nicht zweifelsfrei gegeben, so ist bei einem reinen Feststellungsantrag im Rahmen einer vorzunehmenden Interessenabwägung der Verfügungsgrund in der Regel zu verneinen (vgl. BVerfG v. 29.12.2020 – 1 BvQ 153/20, NZA 2021, 120;

BVerfG v. 10.02.2022 – 1 BvR 2649/21, ArbRB 2022, 77). Auch fehlt für reine Feststellungsanträge grundsätzlich ein Verfügungsanspruch, weil es hier selten einer Eilentscheidung zur vorläufigen Sicherung eines Rechts bedarf (*Schwab* in *Schwab/Weth*, Komm. zum ArbGG, 6. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, B Rz 19). Mit einem Feststellungsantrag wird im Eilverfahren nur etwas festgestellt, aber keine Rechte sichernde Regelung getroffen.

Angesichts der Zeitdauer zwischen der gerichtlichen Entscheidung und dem jedenfalls unstrittigen Ende des MAV-Amtes am 31.12.2022 kommt vorliegend der Eilentscheidung ein hoher Grad an einer endgültigen Entscheidung eines Hauptsacheverfahrens zu, wie insbesondere der reine Feststellungsantrag zu 2) zeigt. Damit finden vorliegend auch die Grundsätze einer sogenannten „Befriedigungsverfügung“ Anwendung. Angesichts der verbleibenden Zeitspanne bis zum Jahresende scheint ein Hauptsacheverfahren zur ordnungsgemäßen Klärung der Rechtslage durch eine rechtskräftige Entscheidung im Verfahren nach der KAGO wenig sinnvoll. Wenn überhaupt, dann könnte allenfalls für eine kurze verbleibende Zeitspanne eine Hauptsacheentscheidung ergehen. Soll aber schon im die prozessualen Rechte der Gegenseite stark beeinträchtigenden bloß summarischen Eilverfahren über den geltend gemachten Hauptanspruch de facto entschieden werden, dann muss für die Annahme eines Verfügungsanspruchs ein hoher Grad an Wahrscheinlichkeit bestehen, dass der geltend gemachte Anspruch in der Hauptsache auch tatsächlich begründet ist (vgl. *Stöcke/Muhlack*, in *Eichstätter Komm. zur KAGO*, 2. Aufl., § 52 Rz. 9; *Schwab*, a.a.O.).

Bei Anwendung dieser Grundsätze sind die Anträge zurückzuweisen, weil im Zeitpunkt der Entscheidung im Eilverfahren nicht mit dem gebotenen hohen Grad an Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass das substanzielle materielle Klagebegehren der Antragsteller begründet ist. Eher dürfte das Gegenteil der Fall sein.

Nach § 13c Nr. 3 MAVO – nur diese Alternative kann vorliegend erkennbar eingreifen – erlischt die Mitgliedschaft in der MAV u.a. beim „Ausscheiden aus der Einrichtung“. Die MAVO stellt insoweit darauf ab, dass das MAV-Mitglied nicht mehr dauerhaft in die Organisation der Einrichtung eingebunden ist. Das ist primär ein tat-

sächlicher Vorgang. Die MAVO hat in diesem Zusammenhang nicht die weitergehende parallele Regelung von § 24 Nr. 3 BetrVG übernommen. Nach dem BetrVG ist in diesem Fall für das Ausscheiden die „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ maßgebend, also primär ein rechtlicher Zustand und nicht das tatsächliche „Ausscheiden“ aus der Einrichtung. Wenn sich der kirchliche Gesetzgeber bei diesem speziellen Ausscheidensgrund in Kenntnis von § 24 Nr. 3 BetrVG einer anderen Formulierung bedient, dann kann hierfür auch nicht von einem gesetzgeberischen Redaktionsversehen ausgegangen werden, so dass im Bereich der MAVO die Rechtsprechung zu § 24 Nr. 3 BetrVG wegen des unterschiedlichen Gesetzeswortlauts der beiden Normen nicht übernommen werden kann. So hat etwa das LAG Hessen (Beschl. v. 21.12.2020 – 16 TaBVGa 189/20 mit zustimmender Anmerkung v. Brodtrück in ArbR Aktuell 2021, 140) in einem ähnlich gelagerten Fall von § 24 Nr. 3 BetrVG für das Erlöschen des Betriebsratsamtes nicht auf den Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens aus dem Betrieb, sondern auf das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses abgestellt.

Im vorliegenden Fall haben die beiden antragstellenden MAV-Mitglieder ihr jeweiliges Arbeitsverhältnis durch ordentliche (Eigen)Kündigungen zum 31.12.2022 beendet. Daraufhin hat die Dienstgeberin die beiden Beschäftigten jeweils durch Erklärung vom 26.07.2022 unwiderruflich unter Fortzahlung der Bezüge bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses von deren Arbeitsleistung freigestellt. Diesen Freistellungen haben die beiden Antragsteller nicht widersprochen und auf die Dienstgebermaßnahme nicht reagiert. Ihren individualrechtlichen Beschäftigungsanspruch im bestehenden Arbeitsverhältnis, der zudem noch durch ein aktives MAV-Amt gestärkt sein dürfte, haben sie in der Zeit nach der jeweiligen Freistellung nicht geltend gemacht. Danach kann zum jetzigen Zeitpunkt auch nicht davon ausgegangen werden, dass die beiden Antragsteller bis zum 31.12.2022 noch tatsächlich in den betrieblichen Ablauf eingebunden sind oder bis zum Jahresende 2022 wieder eingebunden werden. Zumindest haben die Antragsteller Entsprechendes vorliegend nicht dargelegt und glaubhaft gemacht. Die unwiderrufliche Freistellung spricht dann vorliegend eher für ein „Ausscheiden“ im Sinne von § 13c Nr. 3, 1. Alternative MAVO.

Auch die einschlägige Literatur zur MAVO ist zum Streitpunkt kontrovers. Während *Thiel* in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm zur MAVO, 8. Aufl., § 13c Rz, 9 bei einer unwiderruflichen Freistellung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für das Ausscheiden wegen des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses bis zum Beendigungszeitpunktes – ohne den Gesetzeswortlaut zu erwähnen – wohl auf das rechtliche Ende abzustellen scheint, sieht *Simon* in Freiburger Komm. zur MAVO, § 13c, Rz 6 unter ausdrücklichem Hinweis auf den einschlägigen Gesetzeswortlaut bei einer unwiderruflichen Freistellung mit der Freistellung das MAV-Amt als beendet an. Es spricht einiges dafür, wenn – wie vorliegend – das MAV-Mitglied jedenfalls die Freistellung einfach kommentarlos hinnimmt und sich individualrechtlich daran hält, der Gesetzeswortlaut von § 13c Nr.3 MAVO eher für die Richtigkeit der letztgenannten Auffassung spricht. Dann dürfte das unwiderruflich freigestellte MAV-Mitglied bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auch endgültig nicht mehr in den Betriebsablauf (re)integriert werden.

Letztlich kann im vorliegenden Eilverfahren die Festlegung der einschlägigen Rechtslage offen bleiben. Ein hoher Grad an Wahrscheinlichkeit für ein Obsiegen in einem Hauptsacheverfahren besteht für die Antragsteller nicht.

Die Antragsgegnerin ist gem. § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO, § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO verpflichtet, den MAV-Mitgliedern die angefallenen Auslagen für ihre Verfahrensbevollmächtigte zu erstatten.

Die Revision ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein nach §§ 55, 27 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, § 567 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen.

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 22.02.2022

Aktenzeichen: KAG Mainz M 13/21 Lb

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Betriebsgesellschaft Abtei M. mbH, - Klägerin -
2. Wahlausschuss zur Wahl einer Mitarbeitervertretung - Beklagter -
in der Betriebsgesellschaft Abtei M. mbH,

Weitere Beteiligte:

- Die neu gewählte Mitarbeitervertretung der
Betriebsgesellschaft Abtei M. mbH
für die Amtszeit 2021 bis 2025 - Beteiligte zu 1) -

die Mitglieder der neu gewählten Mitarbeitervertretung der
Betriebsgesellschaft Abtei M. mbH:

- Mi. - Beteiligter zu 2) -
- S. - Beteiligter zu 3) -
- G. - Beteiligter zu 4) -
- Mo. - Beteiligter zu 5) -
- H. - Beteiligte zu 6) -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom
22.02.2022 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter
K. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage nebst dem Hilfsantrag werden abgewiesen.**
- 2. Eine erneute Kostenregelung ist entbehrlich.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer am 28.09.2021 in der Einrichtung durchgeführten MAV-Wahl. Die klagende Dienstgeberin hält diese Wahl für nichtig, zumindest für unwirksam, weil nach ihrer Auffassung bei dieser Wahl nichtwahlberechtigte Mitarbeiter teilgenommen haben. Alleingesellschafter der Klägerin ist die Verwaltungsgesellschaft Abtei M. GmbH. Deren Gesellschafter und Geschäftsführer, der Abt R. der Abtei M. und Pater S., sind Angehörige des Zisterzienserordens, eines päpstlichen Ordens / Orden des päpstlichen Rechts.

Der Orden betreibt im Kloster ein Gymnasium. Teile des Lehrkörpers sind dem Orden durch das Land Rheinland-Pfalz auf der Grundlage des rheinland-pfälzischen Privatschulgesetzes zugewiesen. Für das Betreiben des Gymnasiums erhält die Abtei staatliche Fördermittel. Der Orden hat die Übernahme der kirchlichen Grundordnung beschlossen.

Die Klägerin hat dem beklagten Wahlausschuss zur Vorbereitung einer MAV-Wahl eine Liste der in der Schule tätigen Mitarbeiter übergeben. Auf der Basis dieser Liste hat am 28.09.2021 eine MAV-Wahl stattgefunden, bei der fünf Mitglieder gewählt worden sind, darunter auch der Gymnasiallehrer Mi., der mittlerweile zum Vorsitzenden der neuen MAV bestimmt worden ist. Herr Mi. ist Beamter des Landes Rheinland-Pfalz und der Klägerin vor über 12 Jahren gemäß §§ 25, 26 Privatschulgesetz Rheinland-Pfalz auf unbestimmte Dauer zugewiesen worden. Wie alle anderen zugewiesenen Landesbeamten ist auch Herr Mi. in die Arbeitsorganisation des Gymnasialbetriebes fest eingegliedert. Das am Gymnasium tätige Lehrpersonal setzt sich aus Angestellten der Betriebsgesellschaft, aus Mitgliedern der Mönchsgemeinschaft der Zisterzienser und aus 27 zugewiesenen Landesbeamten zusammen.

Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hat die Klägerin mit Schreiben vom 04.10.2021 durch Erklärung gegenüber dem Wahlausschuss – neben der Geltendmachung der Nichtigkeit – die Wahl angefochten im Wesentlichen mit der Begründung, die vom Land Rheinland-Pfalz der Betriebsgesellschaft zugewiesenen Landesbeamten seien weder aktiv noch passiv wahlberechtigte Bedienstete, da sie nicht dem Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 3 Abs. 1 MAVO

angehört. Der Wahlausschuss hat mit Schreiben vom 24.10.2021 den Anfechtungsantrag als unbegründet zurückgewiesen.

Mit ihrer am 02.11.2021 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin ihr vom Wahlausschuss zurückgewiesenes Rechtsbegehren weiter. Sie hält nach wie vor die zugewiesenen Landesbeamten für nicht wahlberechtigt, weil dieser Personenkreis in keinem Arbeits- oder sonstigen Dienstverhältnis im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 1 MAVO stünde und auch sonst im Gesetz nicht als wahlberechtigt genannt werde. Ein Dienstverhältnis hätten diese Mitarbeiter nur mit ihrem Dienstgeber, dem Land Rheinland-Pfalz, aber nicht mit dem kirchlichen Betreiber des Gymnasiums. Auch fände nach wie vor die MAVO-M. Anwendung, weil der Bischof von Limburg ohne jeglichen Grund und unter Verstoß gegen eine frühere Absprache mit ihm im Jahre 2020 die MAVO-M. außer Kraft und die MAVO-Limburg für anwendbar erklärt habe.

Die Klägerin beantragt,

1. die am 28.09.2021 durchgeführte Wahl zur Mitarbeitervertretung für die Amtszeit 2021 bis 2025 für nichtig –hilfsweise für ungültig– zu erklären.
2. hilfsweise:
die am 28.09.2021 erfolgte Wahl des rheinland-pfälzischen Landesbeamten Mi. zur Mitarbeitervertretung für die Amtszeit 2021 bis 2025 für nichtig –hilfsweise für ungültig– zu erklären.

Der Beklagte und die weiteren Beteiligten beantragen,
die Klage abzuweisen.

Sie meinen, auch die zugewiesenen Beamten gehörten zum Kreis der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter, weil diese Lehrer wie alle anderen Bediensteten in gleicher Weise ohne jeglichen Unterschied auf Dauer in den gymnasialen Dienstbetrieb eingegliedert und fest integriert seien. Nach § 26 Privatschulgesetz Rheinland-Pfalz dürften diese Mitarbeiter aufgrund der Zuweisung zum Orden in ihren Rechten nicht eingeschränkt werden, zumal der Schulleitung das arbeitgeberseitige Direktionsrecht kraft Gesetzes zugewiesen sei. Es bedürfe keiner ausdrücklichen Erwähnung dieses Personenkreises in der jetzt allein gültigen MAVO-Limburg. Eine

spezielle Erwähnung – wie in der früher Anwendung findenden MAVO-M. – sei in der MAVO-Limburg nicht erforderlich, da bereits das Kriterium „Dienstverhältnis“ (§ 3 Abs. 1 Satz 1 MAVO-Limburg) die Wahlberechtigung dieses Personenkreises begründe.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

1. Das örtlich zuständige angerufene Kirchliche Arbeitsgericht ist gem. § 12 Abs. 3 MAVO-Limburg in der Sache zuständig, weil gegen die Entscheidung des Wahlausschusses binnen einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht erhoben werden kann.

2. In der Sache ist die Klage jedoch unbegründet. Sämtliche von der Klägerin gegen die Wirksamkeit der fraglichen Wahl vorgebrachten Gründe können weder ihren Haupt- noch Hilfsantrag stützen. Die Wahl ist insbesondere nicht deshalb unwirksam, da auch die große Gruppe der zugewiesenen Landesbeamten vom beklagten Wahlausschuss zu Recht als wahlberechtigt und wählbar zur Wahl zugelassen worden ist.

a) Die Auffassung der Dienstgeberin, die fragliche Wahl sei nichtig, ist offensichtlich unbegründet. Nichtigkeit liegt vor, wenn die Voraussetzungen für die Wahl nicht gegeben sind oder gegen Wahlvorschriften in so erheblichem Maße verstoßen wurde, dass nicht einmal der Anschein einer ordnungsgemäßen Wahl gewahrt ist (KAGH, 02.02.2007 – M 03/06).

Die Voraussetzungen für die Durchführung einer MAV-Wahl sind erkennbar gegeben, ohne dass an dieser Stelle geprüft werden müsste, ob die Wahl nach den alten Regelungen der MAVO-M. oder – was richtig ist – nach den Bestimmungen der MAVO-Limburg durchgeführt werden musste. In beiden Fällen liegen die allgemeinen Voraussetzungen für die Durchführung einer MAV-Wahl vor.

In gleicher Weise hat der Wahlausschuss nicht massiv gegen wesentliche Wahlrechtsvorschriften verstoßen, wobei auch hier dahin gestellt bleiben kann, ob die zugewiesenen Landesbeamten wählbar und wahlberechtigt sind oder nicht. Eine diesbezügliche Fehleinschätzung des Wahlausschusses hätte nicht die Nichtigkeit der Wahl zur Folge.

b) Die Klägerin hat die Wahl auch nicht wirksam angefochten, weil kein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit, das Wahlverfahren oder die Zusammensetzung der MAV vorliegt und die Möglichkeit einer Beeinflussung des Wahlergebnisses durch diesen Verstoß besteht (vgl. KAGH v. 02.02.2007 – M 03/06; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Aufl., § 18 Rz 54). Nur unter diesen Voraussetzungen ist die Wahl anfechtbar.

Über die Wahlanfechtung entscheidet zunächst der Wahlausschuss (§ 12 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 MAVO-Limburg). Die hierbei zu beachtenden Fristen hat die Klägerin eingehalten. Der Wahlausschuss hat mit Schreiben vom 19.10.2021 – eingegangen beim Dienstgeber am 20.10.2021 – den Wahlanfechtungsantrag der Klägerin zurückgewiesen. Die Klägerin hat mit Klageschrift vom 02.11.2021 – eingegangen beim Kirchlichen Arbeitsgericht am selben Tag – gegen die Entscheidung des Wahlausschusses fristgerecht innerhalb von zwei Wochen (§ 12 Abs. 3 MAVO-Limburg) Klage erhoben.

Der beklagte Wahlausschuss hat zu Recht die Anfechtungserklärung der Klägerin als unbegründet zurückgewiesen.

Zutreffend hat der Wahlausschuss die Bestimmungen der MAVO-Limburg bei der Durchführung der MAV-Wahl zugrunde gelegt. Zwar ist es richtig, dass in den Vorjahren für den Bereich der Klägerin eine eigene MAVO, die MAVO-M., gegolten hat. Diese war durch den Bischof von Limburg in Kraft gesetzt gewesen. Der Bischof

von Limburg hat jedoch im Amtsblatt vom 14.12.2020 die frühere MAVO-M. vom Jahre 2013 wieder außer Kraft gesetzt und bestimmt, dass fortan nur noch die MAVO-Limburg im gesamten Bereich des Bistums Anwendung findet. Soweit die Klägerin gegen diese Anordnung des Bischofs vom 14.12.2020 vorliegend Einwendungen erhebt, sind sie rechtlich irrelevant und führen nicht zur Begründetheit der Wahlanfechtung. Ausgeschlossen sind im kirchlichen Bereich gemäß § 2 Abs. 4 KAGO Normenkontrollverfahren. Diese Regelung ist Ausfluss des Grundsatzes, dass die bischöfliche apostolische Autorität aufgrund der Gewalteneinheit beim Bischof nicht von den kirchlichen diözesanen Gerichten überprüft werden kann (vgl. Eder, Eichstätter Komm. zur MAVO, 2. Aufl., § 2 Rz 20 ff.; Schwab in Schwab / Weth, Komm. zum Arbeitsgerichtsgesetz, 6. Aufl., Das Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten (katholisch) Rz 11). Für die vom Bischof formell ordnungsgemäß erlassenen Gesetze gilt das kirchliche Proprium. Ein Rechtsvakuum entsteht dadurch nicht, weil von Betroffenen jederzeit die Apostolische Signatur als ein Gericht des Apostolischen Stuhls in Rom angerufen werden kann.

Entgegen der Auffassung der Klägerin sind auch die dem Gymnasium zugewiesenen 27 Landesbeamten wahlberechtigt.

Wahlberechtigt sind gem. § 7 MAVO-Limburg u.a. alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 6 Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind. Das passive Wahlrecht folgt gem. § 8 Abs. 1 MAVO ähnlichen Grundsätzen. Diese zeitlichen Vorgaben für die Teilnahme an der Wahl liegen bei allen zugewiesenen 27 Landesbeamten vor, was auch im Verhandlungstermin unstrittig war. Sie sind jeweils der Klägerin langfristig und auf unbestimmte Dauer vom Land Rheinland-Pfalz als Lehrer am Gymnasium zugewiesen.

§ 3 Abs.1 MAVO regelt, welche Bediensteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der MAVO sind. Dazu zählen insbesondere alle Personen, die bei einem Dienstgeber aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses tätig sind. Zwar besteht zwischen der Klägerin und den zugewiesenen Lehrkräften originär kein vertraglich begründetes Dienstverhältnis, weil dieser Personenkreis in einem Beamtenverhältnis mit dem Land Rheinland-Pfalz steht und das Land Rheinland-Pfalz der unmittelbare Dienstgeber und Vertragspartner der Landesbeamten ist. Als solche

werden sie vom Land besoldet und erhalten von der Klägerin keine Vergütung. Trotzdem zählt dieser Personenkreis zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne der MAVO. Durch die dauerhafte Zuweisung nebst vollständiger Integration in den Dienstbetrieb wird zumindest ein besonderes Schuldverhältnis zwischen den zugewiesenen Lehrkräften und dem Dienstgeber begründet. Die Zuweisung der Landesbeamten geschieht nach den Bestimmungen von § 26 des Privatschulgesetzes Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 04.09.1970. Nach § 26 Abs. 2 Privatschulgesetz hat die zugewiesene Lehrkraft die gleichen Rechte und Pflichten wie eine Lehrkraft in einer entsprechenden öffentlichen Schule. Zu diesen Rechten gehört im staatlichen wie im kirchlichen Bereich das Recht, sich im Rahmen der allgemeinen Gesetze auf Arbeitnehmerseite im Kollektiv zu organisieren, um auf diese Weise die individuellen Rechte zu stärken und abzusichern. An diese Perpetuierung der Rechte ist auch die Klägerin gebunden, weil sie nach § 25 Abs. 1 Privatschulgesetz staatliche Lehrkräfte unter Fortzahlung der Dienstbezüge durch das Land nur auf ihren Antrag zugewiesen erhält. Mit Antragstellung auf Zuweisung ist die Klägerin zur entsprechenden Transformation der Rechte auch verpflichtet, weil sie diese bindende gesetzliche Vorgabe für eine Zuweisung kennen und folglich als Tatbestandsvoraussetzung für die Zuweisung beachten muss. Dies bewirkt in Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe auch die Begründung eines besonderen Rechtsverhältnisses zwischen den zugewiesenen Lehrern und der Klägerin. Dieses Ziel verfolgt die gesetzliche Garantie von § 26 Abs. 2 Privatschulgesetz für die Lehrkräfte, dass diese durch die Zuweisung keine Beschneidung ihrer Rechte, die sie als Lehrkraft an einer öffentlichen Schule haben, erleiden müssen. Zu diesen Rechten gehört u.a. das Recht auf Organisation, Teilhabe und Erlangung der Vorteile, die eine kollektivrechtliche Organisation auf Arbeitnehmerseite, sei es durch einen Betriebsrat, einen Personalrat oder – im kirchlichen Bereich – durch eine MAV bewirken soll. Vor diesem Hintergrund entspricht es dem Zweck der Regelung vom § 26 Abs. 2 Privatschulgesetz, dass der zugewiesene Beamte nach wie vor in das jeweils anwendbare System der dienstlichen Interessenvertretung integriert ist bzw. bleibt, also auch zur Mitarbeitervertretung aktiv und passiv wahlberechtigt ist. Die gesetzlich angeordnete Gleichbehandlung im Rahmen eines Einsatzes bei einer staatlichen Schule und der zugewiesenen Schule wird erst durch die vorgeschriebene gesetzliche Gleichbehandlung bei einer Zuweisung durch die Zuweisungsempfängerin realisiert. Letztere soll nach der gesetzlichen Konstruktion des Zuweisungsvorgangs

nicht die Vorteile durch eine für sie weitgehend kostenfreie Zuweisung nutzen, aber ihr nicht passende vorgeschriebene Begleitumstände missachten können. Schließlich streiten die Arbeitsbedingungen im Gymnasialbetrieb für die Gleichbehandlung. Die zugewiesenen Lehrer sind Teil der Dienstgemeinschaft und im Zusammenwirken mit den anderen Bediensteten im Lehrkörper tragen sie dazu bei, den Sendungsauftrag der Kirche zu erfüllen. Damit lässt der weite Regelungsinhalt von § 3 Abs. 1 MAVO-Limburg bei einer teleologischen Auslegung dieser Norm auch eine Ausweitung des Begriffes des „Dienstverhältnisses“ zu. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 MAVO-Limburg unterfallen in der Einrichtung eingesetzte Ordensmitglieder grundsätzlich den Bestimmungen der MAVO, sofern nicht die besonderen Voraussetzungen von § 3 Abs. 2 MAVO ausnahmsweise erfüllt sind. Ordensmitglieder, die in einer Einrichtung ihres eigenen Ordens an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, stehen zu dem Orden in keinem Dienst- oder Arbeitsverhältnis, sondern in einem kirchenrechtlichen Berufungsverhältnis. Trotzdem werden auch sie von § 3 Abs. 1 MAVO erfasst (vgl. Oxenknecht-Witzsch, Komm. zur MAVO, 2. Aufl., § 3 MAVO Rz. 20). Auch die „Kirchenbeamten“ erweitern nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 MAVO-Limburg den Anwendungsbereich der MAVO-Bestimmungen, so dass dieser einen weiten Mantel über den in der Einrichtung tätigen Personenkreis ausbreitet. Schließlich verlangt § 3 Abs. 1 Satz 1 MAVO-Limburg nur, dass die genannten Personen in einer Einrichtung bei ihrem Dienstgeber „tätig sind“. Diese Gesetzesformulierung knüpft an einen tatsächlichen Umstand an. Entscheidend ist das Tätigsein bei einer Zugehörigkeit zur Einrichtung auf unbestimmte Dauer. Das ist insbesondere der Fall, wenn dieser Personenkreis in die Einrichtungsorganisation eingegliedert ist. Eingegliedert ist, wer eine ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit verrichtet, die der Arbeitgeber organisiert (BAG v. 05.12.2012 – 7 ABR 17/11, NZA 2013, 691). Dass diese Voraussetzungen bei den zugewiesenen beamteten Lehrkräften vollumfänglich erfüllt sind, ist evident. Im kirchlichen Bereich kommt noch hinzu, dass der fragliche Personenkreis trotz ihres Beamtenstatus nach Art 1 Satz 1 Grundordnung Teil der Dienstgemeinschaft ist und im engen Zusammenwirken mit allen Bediensteten des Gymnasiums der kirchlichen Zweckerfüllung in gleicher Weise dienen wie unmittelbar von der Klägerin eingestellte Lehrkräfte. Die christliche Grundwerte lebende und sie prägende gesamte Dienstgemeinschaft verkörpert die Grundprinzipien des Dienstes in der katholischen Kirche.

Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung geltend gemacht, in § 3 Abs. 1 MAVO-Limburg sind ausdrücklich die „Kirchenbeamten“ als wahlberechtigt aufgeführt, während „zugewiesene Beamte“ bei der Aufzählung fehlen. Dies lässt nicht zwingend den Schluss auf eine Herausnahme des letzteren Personenkreises aus dem Kreis der wahlberechtigten Mitarbeiter zu. Für die Rechtsauffassung der Klägerin könnte zudem auch sprechen, dass weder § 3 Abs. 1 noch § 54 MAVO-Limburg im Bereich der Schulen -etwa im Gegensatz zur MAVO-Mainz- die Einbeziehung der zugewiesenen Landesbeamten in die MAVO-Limburg expressis verbis vorschreiben. Die ausdrückliche Einbeziehung der zugewiesenen Beamten in den Gesetzeswortlaut ist aber entbehrlich -wenngleich aus Gründen der Rechtsklarheit sicherlich wünschenswert-, weil § 26 Privatschulgesetz bereits bestimmt, dass dem zugewiesenen Beamten in Erfüllung seines Dienstvertrages mit seinem Dienstgeber, dem Land Rheinland-Pfalz, durch die Zuweisung an die Klägerin dort die gleichen Rechte zustehen wie der Beamte sie bei einer staatlichen Schule auch hat. Damit kommt der zugewiesene Beamte auch in die Stellung eines „Dienstverhältnisses“ im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 1 MAVO-Limburg (im Ergebnis ebenso Thiel in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO 7 Aufl. § 3 Rz. 31).

Auswirkungen auf die vorliegende Rechtslage haben keine gesetzlichen Regelungen außerhalb des kirchlichen Bereichs. So wurde etwa mit der Privatisierung von Bahn und Post die Geltung des BetrVG novelliert, nachdem das BAG dort seine ursprüngliche Rechtsauffassung über das Wahlrecht von zugewiesenen Beamten im Hinblick auf den klaren Wortlaut von § 7 BetrVG geändert hat (vgl. dazu Richardi, Komm. zum BetrVG, 17. Aufl., Einleitung Rz 27 und § 5 Rz. 127 ff. mit weiteren Nachweisen; BAG v. 28.3.2001 – 7 ABR 21/00, NZA 2002, 1294; BAG v. 15.8.2012 – 7 ABR 34/11, NZA 2013, 107). Der Wortlaut und Regelungsinhalt von § 3 Abs. 1 MAVO-Limburg unterscheidet sich erheblich von § 7 BetrVG. Letztere Bestimmung bestimmt, dass nur „Arbeitnehmer“ wahlberechtigt sind. Beamte sind zweifellos keine Arbeitnehmer. Dagegen spricht § 3 Abs. 1 MAVO-Limburg von „in der Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“.

Ist der Hauptantrag der Klägerin unbegründet, dann ist – sofern überhaupt ein prozessuales Haupt- und Hilfsverhältnis vorliegen sollte – auch der Hilfsantrag der Klägerin ebenso unbegründet, weil der MAV-Vorsitzende Mi. in gleicher Weise wie die

anderen zugewiesenen Lehrkräfte Mitarbeiter im Sinne der MAVO-Limburg ist und damit gemäß § 8 MAVO-Limburg auch wählbar zur MAV war.

Nach allem dem war die zulässige Klage als unbegründet abzuweisen.

Eine (erneute) Kostenentscheidung im Urteil war entbehrlich, da der Vorsitzende bereits im laufenden Verfahren durch Rechtskraft erlangende Vorabentscheidung im Sinne von § 12 Abs. 2 KAGO die Kostenübernahme für die Beklagten- und Beteiligtenseite durch die Klägerin geklärt hat (vgl. Schwab in Schwab/Weth, a.a.O., Rz 26).

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung (§ 47 Abs. 2 a) KAGO) zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann die Klägerin mit der Revision anfechten.
Für den Beklagten und die weiteren Beteiligten ist kein Rechtsmittel gegeben, da sie in der Sache obsiegt haben.

Die Revision ist schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstr. 161
53113 Bonn**

oder beim

**Kirchlichen Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer, Trier
in Mainz
Bischofsplatz 2
55116 Mainz
Telefax: 06131 – 253936**

innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s. o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und -soweit Verfahrensmängel gerügt werden - die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 20.01.2022

Aktenzeichen: KAG Mainz M 12/21 Sp

U R T E I L

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. S.

- Kläger -

gegen

2. M. gGmbH, Bezirk Sp.

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 20.01.2022 durch den Richter Dr. S. und die beisitzenden Richter E. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, zu einer Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes für die Einrichtung im Bezirk Sp. einzuladen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage, ob die beklagte Dienstgeberin verpflichtet ist, zu einer Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands für die Einrichtung des M. im Bezirk Speyer einzuladen.

Der Kläger ist ein festangestellter teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter bei der Beklagten im Bereich der Diözesangeschäftsstelle S.. Mit Schreiben vom 31.05.2021 hat er sich an die Leitung seiner Geschäftsstelle gewendet mit der Bitte, alles Notwendige zu organisieren, damit eine MAV-Wahl stattfinden könne. Diesem Verlangen des Klägers ist die Beklagte weder vorgerichtlich noch im Laufe des gerichtlichen Verfahrens nachgekommen.

Im vorliegenden Klageverfahren begehrt der Kläger zuletzt die gerichtliche Verpflichtung der Beklagten, entsprechend der Handlungsanweisung des Bischofs von Speyer im Oberhirtlichen Verordnungsblatt des Bistums Speyer vom 28.05.2021 eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes zu organisieren.

Der Kläger hatte die Klage zunächst gegen den M. e. V., Diözesangeschäftsstelle Sp., gerichtet. Auf entsprechende Rüge und Anregung der Beklagten hat er sodann angeregt, das Beklagtenrubrum dahingehend berichtigen, dass sich die Klage gegen die M. gGmbH, Diözesangeschäftsstelle Sp., richtet. Diesem Begehren beider Parteien auf Berichtigung der Beklagtenbezeichnung ist das Gericht im Anhörungstermin vom 20.01.2022 durch Rubrumsberichtigung nachgekommen. Zu diesem Termin war die Beklagte ordnungsgemäß geladen, es ist für sie bei Aufruf der Sache allerdings niemand erschienen.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, gemäß § 10 Abs. 1 MAVO Bistum Speyer zu einer Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einzuladen.

Die Beklagte hat das ursprüngliche Klagebegehren des Klägers für unzulässig erachtet, da dieser beim M. gGmbH beschäftigt sei. Auch bestehe von den Mitarbeitern der Beklagten kein Wunsch, eine MAV zu bilden, da die Mitarbeiter des Rettungsdienstes dies in einer Dienstbesprechung vom 10.11.2011 abgelehnt hätten.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die zur Sitzungsniederschrift vom 20.01.2022 getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage zulässig und begründet.

Das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht ist sowohl örtlich als auch sachlich zuständig. Zwar ist der M. ein Orden päpstlichen Rechts, er ist aber Mitglied im Deutschen Caritasverband und somit findet die Grundordnung und damit auch die MAVO in ihren Einrichtungen Anwendung.

Liegen die Voraussetzungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung nach § 6 MAVO – was vorliegend unzweifelhaft der Fall ist – vor, dann ist der Dienstgeber gem. § 10 Abs. 1 MAVO nach der zwingenden Norm von § 1a Abs. 1 MAVO verpflichtet, zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen mit dem Ziel, einen Wahlausschuss zu wählen. Kommt der Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht nach, dann kann jeder Bedienstete der Einrichtung das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen, damit das Gericht den untätigen Dienstgeber zu einem entsprechenden Handeln verurteilt. Damit ist auch das angerufene Kirchliche Arbeitsgericht vorliegend sachlich zuständig.

Im Verhandlungstermin vom 20.01.2022 war trotz Nichterscheinens der Beklagten durch Endurteil i. S. v. § 43 Abs. 1 KAGO zu entscheiden. Das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht kennt kein Versäumnisverfahren i. S. v. § 331 ZPO (Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 6. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, katholisch, Rz 17). Erscheinen Beteiligte – wie vorliegend die Beklagte – trotz ordnungsgemäßer Ladung zum Termin zur mündlichen Verhandlung nicht, dann ist in ihrer Abwesenheit zu verhandeln und zu entscheiden. Hierüber sind die Parteien gem. § 32 Satz 2 KAGO mit der Ladung belehrt worden.

In der Sache ist die Klage auch begründet. Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 MAVO ist der Dienstgeber verpflichtet, zu einer Mitarbeiterversammlung bei Vorliegen der gesetzlich normierten Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung einzuladen. Dies ist eine eigenständige Aufgabe des Dienstgebers, ohne dass es hierzu einer Mitwirkungsverpflichtung von einem oder mehreren Mitarbeitern der Einrichtung bedarf.

Dieser Verpflichtung ist die Beklagte vorliegend nicht nachgekommen. Ihre Berufung auf § 10 Abs. 2 MAVO führt vorliegend zu keinem anderen Ergebnis. § 10 Abs. 2 MAVO regelt den Fall, dass eine Mitarbeiterversammlung stattgefunden hat, ohne dass es zur Bildung eines Wahlausschusses gekommen ist. Besteht auf einer vom Dienstgeber einberufenen Mitarbeiterversammlung etwa kein Wunsch der erschienenen Mitarbeiter zur Bildung eines Wahlausschusses, dann ist grundsätzlich zunächst der gesetzlichen Verpflichtung genüge getan. Eine neue Mitarbeiterversammlung mit dem Ziel der Bildung eines Wahlausschusses bedarf auf Mitarbeiterseite in der Folgezeit dann eines Antrages von mindestens einem Zehntel der Mitarbeiter. Es spricht viel dafür, dass in solch einem Falle der Dienstgeber auch beim Fehlen eines qualifizierten Antrags nach Ablauf eines Jahres seit der vorangegangenen Mitarbeiterversammlung von sich aus gehalten ist, erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses gem. § 10 Abs. 1 MAVO einzuberufen, weil gerade der Dienstgeber gem. § 1a Abs. 1 MAVO dafür zu sorgen hat, dass in seinen Einrichtungen eine MAV zu bilden ist (Thiel in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl., § 10, Rz 31). Ansonsten würde auch noch nach Jahren – die MAVO sieht hier keine zeitliche Grenze vor – das Postulat von § 1a Abs. 1 MAVO nur durch das deutlich erweiterte Antragserfordernis eingeschränkt realisierbar sein, wenn auch nur einmal eine Mitarbeiterversammlung ohne feste Bildung eines Wahlausschusses – aus welchen Gründen auch immer – stattgefunden hätte. Diese Rechtsfrage ist in der Literatur allerdings umstritten. So wird angenommen (Simon in Freiburger Komm. zur MAVO, § 10, Rz 14; Weber in Eichstätter Komm. MAVO, 2. Aufl., § 10 Rz 6) beide Voraussetzungen von § 10 Abs. 2 MAVO müssten kumulativ erfüllt sein, d. h. erst nach Ablauf eines Jahres und eines Antrages von mindestens eines Zehntels der wahlberechtigten Mitarbeiter hat der Dienstgeber erneut zu einer Mitarbeiterversammlung nach § 10 Abs. 1 MAVO einzuladen. Diese Auffassung dürfte mit der Ratio von § 1a Abs. 1 MAVO kaum in Einklang stehen. Im

Streitfrage kann aber dahingestellt bleiben, welcher Auffassung vorliegend zu folgen ist, weil die Beklagte bisher zu keiner Mitarbeiterversammlung (vgl. § 4 MAVO) eingeladen hatte. Nach § 4 MAVO besteht die Mitarbeiterversammlung aus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Personen, die in der Einrichtung eingegliedert sind. Eine solche umfassende Mitarbeiterversammlung hat die Beklagte nach ihrem eigenen Sachvortrag nicht durchgeführt. Sie hatte zwar am 10.11.2011 – also vor über zehn Jahren – zu einer Dienstbesprechung des Rettungsdienstes eingeladen und dort auch die Bildung einer Mitarbeitervertretung thematisiert gehabt. Dies war aber nur eine Besprechung eines eng begrenzten Teilnehmerkreises und gerade keine Besprechung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle. Dieser beschränkte Teilnehmerkreis war auch nicht Part einer Teilversammlung i. S. v. § 4 Satz 3 MAVO.

Es kann vorliegend auch dahingestellt bleiben, welchen Rechtscharakter die „Handlungsanweisung“ zur Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Speyer für das Wahljahr 2021 in Zeiten der Corona-Pandemie (vgl. Oberhirtliches Verordnungsblatt – Amtsblatt für das Bistum Speyer vom 28.05.2021, S. 73) hat. Auch das nur dort und nicht in § 10 Abs. 1 MAVO genannte Antragserfordernis eines Mitarbeiters ist vorliegend erfüllt. Der Kläger hatte einen Wunsch zur Gründung einer Mitarbeitervertretung schriftlich bei der Beklagten am 31.05.2021 der Beklagten angezeigt, ohne dass diese dann einschlägig aktiv geworden ist.

Nach alledem war der begründeten Klage stattzugeben.

Die Revision zum KAGH konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.

Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Az.: KAG Mainz M 01/22 Tr - ewVfg -

03.03.2022

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung
mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. Gymnasium gGmbH

Antragsgegnerin,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden, Richter Dr. S.,
ohne mündliche Verhandlung am 07.03.2022 beschlossen:

- 1. Die Anträge der MAV auf Erlass einer einstweiligen Verfügung werden zurückgewiesen.**
- 2. Eine Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die Parteien streiten vorliegend im einstweiligen Verfügungsverfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht über ein Zutrittsrecht eines von der MAV beauftragten Brandschutzgutachters zum Betriebsgelände und um die Vorlage eines Gutachtens durch die Dienstgeberin an die MAV.

Die Antragsgegnerin betreibt auf der Insel N. in der Rechtsform einer gGmbH das F. Gymnasium. Der Gymnasialbetrieb und das Betriebsgelände waren in der Vergangenheit in kirchlicher Trägerschaft, Gesellschafter war der Orden der F. von N.. Für die Einrichtung hat eine Mitarbeitervertretung gemäß den Regelungen der MAVO-Trier bestanden. Am 01.08.2020 hat der kirchliche Träger das Betriebsgelände nebst der Erlaubnis zum Betreiben des Gymnasiums an ein Privatunternehmen übertragen, verbunden mit einem Gesellschafterwechsel. Die alleinige Gesellschafterin der gGmbH ist seitdem die I. gGmbH (nachfolgend I.). Alle Geschäftsanteile der GmbH hält deren alleiniger Geschäftsführer, der Privatmann S.. Unter dem 01.07.2020 haben der Übernehmer und die MAV vertraglich vereinbart, dass die MAV ihr Mandat und ihre Arbeit über den 31.07.2020 hinaus unverändert fortsetzen wird unter Anwendung der Bestimmungen der MAVO. Am 23.11.2021 fand bei der Dienstgeberin eine Betriebsratswahl statt. Der neu gewählte und sich konstituierende Betriebsrat ist personenidentisch mit den bisherigen MAV-Mitgliedern. Die Arbeitgeberseite hat diese Wahl in dem derzeit laufenden Verfahren beim ArbG K. unter dem Aktenzeichen 8 BV 41/21 angefochten.

Die Antragsgegnerin teilte der antragstellenden MAV unter dem 25.10.2021 im Rahmen der Anhörung zu beabsichtigten Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen mit, dass aufgrund eines von der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD) geforderten Brandschutzgutachtens aus dem Frühjahr 2020 umfangreiche Brandschutzmaßnahmen am gesamten Schulgebäude auf der Insel N. zwingend notwendig seien, um die Fortführung des Schulbetriebs zu ermöglichen. Es bestehe durch Bescheid der Kreisverwaltung A. vom 26.08.2021 nur noch eine be-

fristete Weiterbenutzungserlaubnis des Schulbetriebs bis zum 24.07.2022. Die Antragsgegnerin habe sich daher entschlossen, das Gymnasium bis spätestens 31.07.2022 zu schließen.

Die MAV hat gegen die beabsichtigten Kündigungen Einwendungen erhoben und dabei vergebens die Einholung eines (weiteren) Brandschutzgutachtens verlangt. Im Hinblick auf die Einstellung des Schulbetriebes zum Schuljahresende im Sommer 2022 hat die Antragsgegnerin den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen. Darin hat sie unverhältnismäßige Kosten für die Brandschutzsanierung zu ihrer Unternehmerentscheidung angegeben.

In der Folgezeit hat die MAV, ohne dies vorher mit der Antragsgegnerin abzustimmen, mitgeteilt, sie werde selbst einen eigenen Brandschutzgutachter beauftragen. Ihren Antrag, diesem Zutritt zum Schulgebäude zu gewähren, hat die Dienstgeberin unter Hinweis auf ihr Hausrecht unter dem 13.02.2022 zurückgewiesen.

Im vorliegenden Eilverfahren verfolgt die MAV ihr Begehren zur Vorlage des Brandschutzgutachtens und zur Gestattung des Zutritts für ihren Gutachter weiter.

Nach ihrer Auffassung verstoße die Dienstgeberin durch ihre Weigerungen in schwerwiegender und offensichtlicher Weise gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Sie, die MAV, habe nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO-Trier ein Recht auf Mitbestimmung in Fragen des Brandschutzes und ein Wächteramt über die Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit bei Kündigungen. Da ihr selbst die Fachkenntnisse zur Beurteilung der Richtigkeit des von der Dienstgeberin verheimlichten Gutachtens fehlten, brauche sie hierfür einen eigenen Gutachter. Stelle sich heraus, dass das Brandschutzgutachten der Dienstgeberin inhaltlich fehlerhaft sei, dann hätte dies auch Einfluss auf die vor dem stattlichen Arbeitsgericht anhängigen Kündigungsschutzklagen. Die anstehenden Probleme müssten zeitnah geklärt werden, da einige Kündigungen schon zum 31.03.2022 ausgesprochen worden seien. Eile sei jetzt auch geboten, weil die Erstellung eines neuen Gutachtens zeitintensiv sei und die Schulschließung weitreichende gravierende negative Folgen hätte.

Die MAV beantragt, der Dienstgeberin aufzugeben,

1. dem von der MAV mit Beschluss vom 09.02.2022 beauftragten Brandschutzgutachter (Ke., K.) Zutritt zum Gelände und allen Gebäuden der Dienststelle Insel N. zu gewähren.
2. das Gutachten vom Frühjahr 2020 vorzulegen.

Die Antragsgegnerin beantragt,
die Anträge zurückzuweisen.

Sie rügt die Zuständigkeit des KAG Mainz. Sie, die Antragsgegnerin, habe als Privatperson keinerlei Bezug zur katholischen Kirche. Die vertragliche Vereinbarung mit der MAV über die weitere Anwendung der MAVO begründe keine Zuständigkeit des KAG. Im Übrigen habe die alte MAV diese Vereinbarung de facto außer Kraft gesetzt durch die Wahl eines Betriebsrats. MAV und Betriebsrat könnten nicht parallel nebeneinander bestehen. In der Sache fehle für die beiden Anträge sowohl ein Verfügungsanspruch als auch ein Verfügungsgrund.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 16.02.2022 nebst Anlagen sowie auf die Schriftsätze der Antragsgegnerin vom 02.03 und 04.03 2022 jeweils nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Für den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das angerufene KAG Mainz besteht jedenfalls kein Verfügungsanspruch, weil zumindest erhebliche Zweifel an der Zuständigkeit des KAG bestehen.

1. Bei der Prüfung der Zuständigkeit des angerufenen KAG ist zunächst im Zulässigkeitsstadium von der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts auszugehen. Die antragstellende MAV beruft sich auf Mitbestimmungsrechte aus § 26 Abs. 1 und 2 und § 38 Abs. 1 Nr. 10 der MAVO-Trier. Für eine solche Streitigkeit ist das angerufene KAG dem Grunde nach zuständig. Ob im Streitfall die Zuständigkeit des KAG tatsächlich begründet ist, kann nur in einem für zulässig erachteten Verfahren geprüft werden.

2. Auch beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gem. § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts allein und stets ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).

In der Sache bestehen erhebliche Bedenken an der Zuständigkeit des KAG (§ 2 KAGO nennt dies eine Frage der „sachlichen“ Zuständigkeit). Der gesetzliche Richter besteht nur bei einem zuständigen Gericht. In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ist gem. § 62 Abs. 2 ArbGG i.V. m. § 937 Abs. 1 ZPO zuständiges Gericht für den Erlass einer einstweiligen Verfügung das Gericht der Hauptsache. Diese prozessuale Ausgangslage des ArbGG gilt gem. § 52 Abs. 2 KAGO entsprechend auch im Verfahren vor dem KAG, weil die KAGO hierzu keine eigenständigen Sonderregelungen enthält.

Nach § 2 Abs. 2 KAGO ist -soweit vorliegend von Interesse- das KAG u.a. zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht. Dazu bedarf es eines Verfahrens, das nach den Bestimmungen der MAVO geführt wird. Die Voraussetzungen der MAVO müssen originär erfüllt sein. Ob dies vorliegend der Fall ist, begegnet erheblichen Bedenken. Der Geltungsbereich der MAVO wird in § 1 MAVO-Trier festgelegt. Seit dem Übergang des Betriebsgeländes vom Orden der F. auf die I. am 01.08.2020 liegt keine der Voraussetzungen von § 1 Abs. 1 und Abs. 2 MAVO-Trier mehr vor (siehe zu den allgemeinen Voraussetzungen Thiel in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 8. Aufl. § Rz. 34; KAGH v. 10.02.2012 – M 08/11). Es ist von der antragstellenden MAV nicht dargetan, dass die I. die Grundordnung des kirchlichen Dienstes in ihr Statut verbindlich übernommen hat. Nach der Erwidern der Antragsgegnerin soll das bewusst und gewollt nicht der Fall sein. Die MAV hat Zuständigkeitsfragen in der Antragschrift völlig verschwiegen.

Die vertragliche Vereinbarung der beiden Prozessparteien vom 01.07.2020 dürfte hier zu keinem anderen Ergebnis führen. Darin legten die Parteien fest, dass die Bestimmungen der MAVO kraft Vertrags zwischen ihnen anwendbar sind. Diese vertragliche Regelung erfüllt erkennbar keinen der einzelnen gesetzlichen Tatbestände von § 1 MAVO-Trier. In der Sache bestimmen die Vertragsparteien, dass

bezüglich der Mitbestimmungsrechte in der Schule die Regelungen der MAVO anwendbar sind. In der Vereinbarung wird lediglich bestimmt, dass in gleicher Weise wie § 613a BGB für einen Betriebsübergang die letzten kollektivrechtlichen Bestimmungen (zumindest zunächst) weitergelten sollen. Ob dadurch auch die Zuständigkeit des KAG begründet wird, erscheint eher unwahrscheinlich. Durch die vertragliche Vereinbarung hat sich die neue Dienstgeberin nicht als Teil der Kirche unter die Gesetzgebungsgewalt des Bischofs von Trier gestellt. Damit dürfte das kirchliche Arbeitsgericht auch nicht zuständig sein. Ob § 613a BGB zur Zuständigkeit führen würde, erscheint angesichts des Umstandes, dass mittlerweile von der Arbeitnehmerseite ein Betriebsrat gewählt worden ist und sich konstituiert hat, eher unwahrscheinlich.

Ein Verfügungsanspruch für den Erlass einer einstweiligen Anordnung besteht nur, wenn das Obsiegen des Antragstellers im Hauptsacheverfahren in hohem Maße wahrscheinlich ist. Liegt der Fall vor, dass das KAG in einem Hauptsacheverfahren eher unzuständig sein dürfte, steht dies einer antragsstattgebenden Entscheidung des KAG in einem Eilverfahren entgegen.

Daher kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob die MAVO-Trier materiell-rechtlich das Sachverlangen der MAV im Hinblick auf § 26 Abs. 2 Satz 1 (Vorlage von „erforderlichen“ Unterlagen), § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich, § 36 Abs. 1 Nr. 10 (hier wird eine „Maßnahme“ gefordert) überhaupt rechtfertigen würde. Allenfalls für den Antrag zu 2) käme denkbar eine Klagestattgabe in Frage.

Die MAV kann die Einhaltung ihrer in der MAVO verankerten gesetzlichen Mitbestimmungstatbestände durch den Dienstgeber für sich reklamieren. Eine Art zusätzliche unterstützende Prozessführung für Mitarbeiter sieht die MAVO aber genauso wenig vor wie etwa das BetrVG. Der MAV stehen kollektive Mitbestimmungsrechte zu, aber nicht die Wahrnehmung von Individualrechten der betroffenen Arbeitnehmer (dazu noch in Abkehr von § 12a ArbGG auf Kosten des Arbeitgebers). Sollte zudem das staatliche ArbG in den anhängigen Kündigungsschutzverfahren zur Auffassung gelangen, die freie Unternehmerentscheidung für eine betriebsbedingte Kündigung wegen völliger Betriebsschließung hänge vorliegend von Fragen des Brandschutzes ab, dann kann es schon von sich aus -auch ohne eine vom Umfang

her umfassende und konturenlose Hilfe durch die MAV- ggf. die Frage der Einholung eines weiteren Brandschutzgutachtens gem. §§ 144 bzw. 402 ff. ZPO nach Inhalt und Umfang klären (vgl. Schwab, a.a.O., § 58 ArbGG, Rz. 50). Zudem würde eine Verbindlichkeit für das staatliche ArbG durch das vorliegende Verfahren ohnehin nicht geschaffen. Nur rudimentär wird darauf hingewiesen, dass primär durch den Bescheid der Kreisverwaltung A. vom 26.08.2021 die Einstellung des Schulbetriebes zum Schuljahresende 2021/2022 angeordnet worden ist.

In der Sache bestehen zudem erhebliche Bedenken am Vorliegen eines Verfügungsgrundes. Die besondere Eilbedürftigkeit ist das Spezifikum des Eilverfahrens. Einem Verfügungsgrund kann der Einwand der Selbstwiderlegung entgegenstehen, so dass die Dringlichkeit zu verneinen ist. Das ist etwa der Fall, wenn der Antragsteller in Kenntnis der maßgeblichen Umstände untätig bleibt und den Antrag auf Erlass einer Eilmaßnahme erst nach längerer Zeit stellt (LAG Hamm v. 28.12.2016 – 6 SaGa 17/16, NZA-RR 2017, 176; KAG Mainz v. 7.7.2014 – M 22/14 Mz-ewVfg). Durch sein längeres Untätigbleiben führt der Antragsteller erst die Eilbedürftigkeit herbei (Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 6. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, Teil I Rz. 19). Die antragstellende MAV beruft sich für ihr Verlangen auf Erstellung eines Brandschutzgutachtens auf ihr Bemühen, die klagenden Arbeitnehmer in deren Kündigungsschutzklagen argumentativ zu unterstützen. Dieses Begehren hätte durch eine zeitige Klageerhebung in einem Hauptsacheverfahren unter Wahrung ausreichenden rechtlichen Gehörs für beide Seiten -jedenfalls vor dem erkennenden Gericht- alsbald geklärt werden können. Dann hätte -bei Bejahung der sachlichen Zuständigkeit des KAG- das Vorliegen von Mitbestimmungsrechten aus der MAVO ausreichend und rechtsstattlichen Verfahrensgrundsätzen entsprechend geprüft werden können/müssen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein abschließend nach §§ 55, 27 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, §§ 567 Abs. 1 Nr. 2 ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab, a.a.O., Rz 20).

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 27.10.2021

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 10/21 Tr**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Stiftung als Rechtsträgerin des Hospitals

- Klägerin -

gegen

2. Mitarbeitervertretung

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 27.10.2021 durch den Richter Dr. S. und die beisitzenden Richter D. und Dr. B. für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Art der Vergütung für einen geringfügig Beschäftigten im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, eine sogenannte „450-Euro-Kraft“ (im Folgenden: Mini-Jobber).

Die klagende Dienstgeberin hat am 24.06.2021 bei der beklagten MAV die Zustimmung zur Neueinstellung und Zahlung einer Vergütungshöhe von 10,00 Euro netto für den Mini-Jobber W. beantragt. Die MAV hat mit Schreiben vom 28.06.2021 der Einstellung zugestimmt, aber der beabsichtigten Vergütungshöhe widersprochen. Nachdem ein Einigungsgespräch vom 06.07.2021 ergebnislos war, hat die MAV mit Schreiben vom 08.07.2021 ihre Zustimmung zu einer Nettzahlung endgültig verweigert.

Im Streitfalle begehrt die klagende Dienstgeberin, die versagte Zustimmung der MAV zur „Eingruppierung“ zu ersetzen.

Nach Auffassung der Dienstgeberin sei die Zahlung eines Nettobetrages von 10,00 Euro für den Mini-Jobber günstiger als ein Auszahlungsbetrag, den dieser Mitarbeiter bei einer (Brutto-)Vergütung nach der Vergütungsgruppe 11 der Anlage 2 zu den AVR erhalten würde. Die Zahlung eines höheren Nettobetrages sei daher eine faire Vergütung für den Mini-Jobber.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiter des neuen Bereiches „Logistik“ in sogenannte „Minijobs“, u. a. der Mitarbeitende W., zu einer Stundenvergütung von 10,00 EURO zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen,

da die Zahlung eines pauschalen Stundenlohnes von 10,00 Euro im Bereich der AVR unzulässig sei. Die Klägerin sei verpflichtet, ein Entgeltschema für die bei ihr beschäftigten Mitarbeiter anzuwenden. Dies gelte auch für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Klageschrift nebst Anlagen sowie auf den Schriftsatz der Beklagten vom 17.08.2021 nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist mit dem von der Klägerin zuletzt gestellten Antrag zulässig, sie ist in der Sache jedoch unbegründet.

Im Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier im Sinne von § 39 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 37 Abs. 1 MAVO Trier. Danach bedarf der Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung unter anderem in Fällen der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verweigert die Mitarbeitervertretung – wie im vorliegenden Fall – ihre Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung/ Vergütungszahlung, dann kann der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 37 Abs. 4 MAVO Trier ersetzen lassen.

Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat die beklagte MAV ihre Zustimmung zur Vergütungszahlung des neuingestellten Mitarbeiters W. im Rahmen einer (befristeten) Einstellung verweigert.

Der Antrag der Klägerin bedarf der Auslegung. Inhalt und Reichweite eines Klagebegehrens werden nicht allein durch den Wortlaut des Antrags bestimmt, vielmehr ist der Antrag unter Berücksichtigung der Klagebegründung auszulegen. Es gelten auch hier die für die Auslegung von Willenserklärungen entwickelten Grundsätze (BAG v. 25.2.2021 – 8 AZR 171/19. NZA 2021, 1469/1472). Entsprechend § 133 BGB ist bei der Auslegung des Klageantrags wegen des verfassungsrechtlichen Anspruchs auf effektiven Rechtsschutz und rechtliches Gehör im Zweifel das als gewollt anzusehen, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage der erklärenden Partei entspricht (BGH v. 21.06.2016 – II ZR 305/14; BAG v. 23.03.2016 – 5 AZR 758/13).

Nach dem Wortlaut des auch zuletzt gestellten Antrags der Klägerin im Verhandlungstermin begehrt sie die Ersetzung der von der Beklagten verweigerten Zustimmung zur „Eingruppierung“ des Mitarbeiters W.. Eine Eingruppierung hat die Klägerin weder im Vorfeld noch im Laufe des vorliegenden Verfahrens vorgenommen. Eine Eingruppierung ist eine rechtliche Zuordnung einer Tätigkeit unter die Merkmale einer bestimmten Vergütungsgruppe. Eine rechtliche Zuordnung unter vorgegebene Merkmale einer Vergütungsgruppe nach den Arbeitsvertragsrichtlinien in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) will zwar die beklagte MAV vornehmen, aber gerade nicht die Klägerin. Deren tatsächliches Begehren zielt auf die pauschale Zahlung eines Stundensatzes von 10,00 Euro für den betreffenden Mitarbeiter ab, unabhängig von vorgegebenen Eingruppierungsmerkmalen. Eine rechtliche Subsumtion nimmt die Klägerin nicht vor. Dies begründet sie mit dem Hinweis, eine Nettolohnzahlung stelle eine faire Vergütung für den betroffenen Mitarbeiter dar. Die Klägerin will daher gerade kein vorgegebenes kollektives Entgeltschema für die Bezahlung des Mitarbeiters zugrunde legen, sondern eine pauschale Vergütung. In diesem Sinne ist der Antrag der Klägerin anhand ihres tatsächlichen Klagebegehrens auszulegen und mit diesem Inhalt auf Zahlung eines Pauschalbetrages ist der Antrag auch zulässig, insbesondere bestimmt genug.

In der Sache ist dieses Begehren der Klägerin unbegründet.

Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Klägerin die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse anwendet, da sie dies in ihren Statuten festgelegt hat. Nach Art. 7 Abs. 1 Grundordnung ist die Klägerin verpflichtet, ihren Arbeitsverträgen mit abhängig beschäftigten Mitarbeitenden Arbeitsrechtsregelungen zugrunde zu legen, die durch Beschlüsse paritätisch mit Vertretern von Dienstgebern und Dienstnehmern besetzten Kommissionen zustande gekommen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzt worden sind. Für Einrichtungen im Bereich des Deutschen Caritasverbandes sind dies die gem. § 2 AVR-AT in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwendenden AVR des Deutschen Caritasverbandes. Nach der Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs, der die Kammer folgt, hat der kirchliche Dienstgeber grundsätzlich und ausschließlich ein nach Art. 7 Abs. 1 Grundordnung kirchengesetzlich legitimiertes Entgeltschema bei der Vergütung ihrer Arbeitnehmer anzuwenden (KAGH v. 03.08.2007 – M 03/07). Ein solches

Entgeltschema hat die Klägerin nicht angewendet, sondern sie will - unabhängig von bestehenden Vergütungsmerkmalen - an den Mini-Jobber einen pauschalen Nettolohn von 10,00 Euro bezahlen. Ob diese Form der Vergütung tatsächlich „fair“ ist (vgl. Papenheim in Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Vorbemerkung zu § 7 AT Rzn 95 ff.), kann vorliegend dahin gestellt bleiben. Die AVR haben in ihren verschiedenen Anlagen auch Regelungen getroffen für Beschäftigte mit einfachen Hilfstätigkeiten. Damit existiert ein einschlägiges kollektives Entgeltschema, das die Klägerin ihrer Entscheidung hätte zugrunde legen können und müssen. Selbst wenn die Behauptung der Klägerin zutreffen sollte, dass im Streitfalle bei einer anzustellenden Gesamtbetrachtung der pauschale Nettosatz von 10,00 Euro eine Vergünstigung für den betroffenen Mitarbeiter darstellt, so hätte die Klägerin trotzdem ein bestehendes kollektives Entgeltschema ihrer Entscheidung zur Vergütungszahlung zugrunde legen können (nur hierzu besteht ein Mitbestimmungs- im Sinne eines Mitbeurteilungsrechts der MAV). Wenn die Klägerin danach meint, eine daraus sich ergebende Nettovergütung sei wegen Geringfügigkeit nicht „fair“, hätte sie aus freiwilligen Motiven den sich ergebenden Nettobetrag auf 10 Euro (mitbestimmungsfrei) aufstocken können. Wie das ausführliche Rechtsgespräch mit den Parteien in der mündlichen Verhandlung vom 27.10.2021 ergeben hat, will die Klägerin diesen Weg auch im Zeitpunkt der Beendigung der mündlichen Verhandlung gerade nicht beschreiten. Die Zahlung eines rein pauschalen Nettobetrages – losgelöst von einem bestehenden Entgeltschema – für die Vergütung der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter ist nach der heute gültigen Rechtslage im Bereich des Caritasverbandes nicht mehr zulässig.

Nach alledem war die Klage abzuweisen. Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden, weil die Kammer ausdrücklich der Rechtsauffassung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs folgt.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 23.09.2021

Aktenzeichen: KAG Mainz M 08/21 Sp

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Pfarrei

- Klägerin -

2. Katholische Kirchengemeinde

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 23.09.2021 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und Dr. P. für Recht erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin für die Beiziehung der Rechtsanwälte M., F., in der Angelegenheit „Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung, Arbeitszeit und Pausenregelung“ von erforderlichen Beratungskosten in Höhe von 250,00 Euro zuzüglich Steuer pro Stunde freizustellen. Einen Anspruch auf Reisekosten steht den Rechtsanwälten nur zu, die ein im Bistum Speyer geschäftsansässiger Rechtsanwalt erhalten würde.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**
- 3. Die Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen wegen der Beauftragung ihrer Prozessbevollmächtigten trägt die Beklagte.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Ersetzung der von der Dienstgeberin versagten Zustimmung zur Beiziehung von Rechtsanwälten als Sachverständige in der Angelegenheit „Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung, Arbeitszeit und Pausenregelung“.

Klägerin des vorliegenden Verfahrens ist die Mitarbeitervertretung von vier Kindergärten in der H.-Gemeinde K.. Die Klägerin hatte zunächst gegen die Beklagte ein Verfahren vor dem erkennenden Gericht angestrengt mit dem Aktenzeichen M 15/20 Sp. Darin begehrte die Klägerin die Feststellung, die nunmehr Gegenstand des zuletzt noch gestellten Antrages der Klägerin im vorliegenden Verfahren war. Diese Klage hat das erkennende Gericht mit einem am 21.04.2021 verkündeten Urteil abgewiesen mit der Begründung, die MAV hätte zunächst im Rahmen von § 17 Abs. 1 Satz 2 2. Spiegelstrich MAVO die Zustimmung der Dienstgeberin zur Kostenübernahme einholen müssen, was unstreitig zum damaligen Verfahrensstand noch nicht geschehen war. Die nunmehr beantragte Zustimmung hat die Beklagte verweigert im Wesentlichen mit der Begründung, die Klägerin könne sich an ein versiertes Mitglied der DIAG-MAV wenden und falls dieses die Fragen der klagenden MAV nicht beantworten könne, könne sich die DIAG an den Rechtsanwalt wenden, der diese schon bisher in einem langwierigen Verfahren zum Abschluss einer Musterdienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung, Arbeitszeit und Pausenregelung vertreten hatte.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die MAV die nunmehr von der Beklagten versagte Zustimmung zur Beauftragung ihrer Rechtsanwälte zu ersetzen. Die Musterdienstvereinbarung sei für sie nicht bindend und sei vor allen Dingen lückenhaft, weil wesentliche unverzichtbare Bestandteile für eine entsprechende Dienstvereinbarung nicht darin enthalten seien. Die MAV hatte mit E-Mail vom 24.11.2020 bei dem auch von der Beklagten als sachkundig angesehenen DIAG-Mitglied O. angefragt, ob die DIAG derzeit eigene juristische Beratungen zu einer Dienstvereinbarung durchführe. Das DIAG-Mitglied O. teilte den Prozessbevollmächtigten der Klägerin mit, die DIAG werde fachkundig beraten von einem Rechtsanwalt, auf den man gegebenenfalls zurückgreifen werde.

Nach Auffassung der Klägerin sei die Musterdienstvereinbarung lückenhaft und für sie nicht bindend. Sie, die Klägerin, brauche sich aus finanziellen Gründen nicht auf die

interne Hilfe durch die DIAG verweisen zu lassen, weil auch die DIAG ihrerseits für Hilfestellungen sich eines eigenen kostenpflichtigen Rechtsanwalts bediene und zudem die DIAG Speyer keine eigene fachkundige Beratung durch eine juristisch versierte Person anbiete.

Sie, die MAV, habe in ihrer Sitzung vom 21.04.2021 den ordnungsgemäßen Beschluss gefasst, das vorliegende Verfahren einzuleiten.

Die Höhe des geltend gemachten Stundensatzes von 250,00 Euro sei ortsüblich.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie, die Klägerin, für die Beiziehung der Rechtsanwälte M., F., in der Angelegenheit „Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung, Arbeitszeit und Pausenregelung“ von erforderlichen Beratungskosten in Höhe von 250,00 Euro zuzüglich Steuer pro Stunde freizustellen. Einen Anspruch auf Reisekosten steht den Rechtsanwälten nur zu, die ein im Bistum Speyer geschäftsansässiger Rechtsanwalt erhalten würde.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie bestreite, dass die MAV einen ordnungsgemäßen Beschluss zur Durchführung des vorliegenden Verfahrens mit der Beauftragung der Prozessbevollmächtigten durch die MAV gefasst habe.

Sie, die Beklagte, habe in der Ablehnung der Beauftragung der Rechtsanwälte der klagenden MAV nicht rechtsmissbräuchlich gehandelt. Es sei von der Klägerin nicht dargetan, welche konkreten Probleme noch anstünden. Das DIAG-Mitglied O. könne im Zusammenwirken mit einem von diesem eingeschalteten Fachanwalt für Arbeitsrecht der Klägerin wirksam Hilfestellung leisten, was gem. § 25 Abs. 2 Nr. 2 MAVO Aufgabe der DIAG sei. Die Musterdienstvereinbarung sei auf mehreren Online-Veranstaltungen den einzelnen MAVen vorgestellt worden mit Fragemöglichkeiten für die MAV-Mitglieder. Hiervon hätten auch viele MAV-Mitglieder Gebrauch gemacht. Die geltend gemachten Kosten seien überhöht. Auch stünde den Rechtsanwälten kein Stundenhonorar zu, sondern allenfalls eine Beratungs- und Geschäftsgebühr entsprechend den Regelungen des RVG, da die MAV Verbraucher sei.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht waren, sowie auf den Inhalt der Verfahrensakte der Parteien M 15/20 Sp Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist mit dem zuletzt geltend gemachten Antrag zulässig und begründet.

Erteilt die Dienstgeberin keine Zustimmung zur Hinzuziehung von Rechtsanwälten im Rahmen von § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich MAVO, so kann die MAV die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht ersetzt verlangen. Zwar ist vorliegend das Rechtsbegehren der Klägerin nach seinem eindeutigen Wortlaut auf eine Feststellung gerichtet und nicht auf Ersetzung der versagten Zustimmung, also auf Abgabe einer Willenserklärung (vgl. § 54 KAGO). In der Sache zielt auch die begehrte Feststellung vorliegend auf eine gerichtliche Zustimmung zur versagten Zustimmung ab, weil durch die Feststellung mit Rechtskraft gerichtlich geklärt wird, ob die klagende MAV zum derzeitigen Stadium ihre Prozessbevollmächtigten zur Beratung hinzuziehen kann.

Der Antrag ist auch bestimmt genug im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit dem Antrag ist dem Grunde nach gerichtlich entschieden, dass die MAV - mit Auslagenerstattung durch die Beklagte - zur Beratung in der einschlägigen Materie ihre Prozessbevollmächtigten hinzuziehen kann. Der genaue Beratungsumfang steht höhenmäßig derzeit noch nicht endgültig fest, so dass diese Ungewissheit einer präziseren Antragsfassung entgegensteht. Das Gericht hat entsprechend dem Antrag der Klägerin im Tenor seiner Entscheidung jedoch nochmals rein deklaratorisch klargestellt, dass die Beratung nur für „erforderliche“ Kosten bewilligt werden kann. Das gesetzliche Merkmal der Erforderlichkeit der Inanspruchnahme der Rechtsanwälte muss die MAV bei ihrem späteren bezifferten Antrag auf Freistellung von Kosten ggf. nachweisen, weil die Dienstgeberin nur in diesem Umfang zur Kostenübernahme verpflichtet ist.

In der Sache ist das Rechtsbegehren der MAV auch begründet.

Voraussetzung für eine Kostenübernahme durch die Beiziehung sachkundiger Personen ist gem. § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich MAVO, dass die Beziehung zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben notwendig ist. In ihrem entsprechenden Antrag an die Dienstgeberin hat die MAV insbesondere darzulegen, zu welchem Gegenstand sie Auskünfte von einer sachkundigen Person begehrt und in welchem Zusammenhang dies mit ihren mitarbeitervertretungsrechtlichen Rechten und Aufgaben steht. Die Vermittlung von Kenntnissen durch eine sachkundige Person muss einen konkreten Bezug zu einer aktuellen Aufgabe der MAV haben. Dies ist vorliegend der Fall. Der MAV steht gem. § 37 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ein eigenes Antragsrecht zu bezüglich Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Darunter fällt auch der Abschluss einer beabsichtigten Dienstvereinbarung, die Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist, weil eine entsprechende Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 MAVO von den Dienststellenpartnern abgeschlossen werden kann.

Voraussetzung für die Kostenübernahme ist zunächst ein ordnungsgemäßer Beschluss der MAV (§ 14 Abs. 5 MAVO). Ein wirksamer Beschluss setzt voraus, dass er in einer Sitzung der MAV gefasst worden ist, zu der die Mitglieder der MAV rechtzeitig und unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden sind. Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Die Klägerin hat die Sitzungsniederschrift nebst Einladung durch die Vorsitzende als Anlagen K6 und K7 (Blatt 101 – 105 der Akte) zu ihrem Schriftsatz vom 29.07.2021 zur Akte gereicht. Diese belegen das Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen. Soweit die Beklagte die urkundlich belegten Vorgänge zuletzt nur pauschal mit Nichtwissen bestritten hat, ist ein solches Bestreiten nicht ausreichend. Nach § 14 Abs. 6 MAVO ist über die Sitzung der Mitarbeitervertretung eine Niederschrift zu fertigen, die im Einzelnen die wesentlichen Elemente der gesetzlichen Norm enthalten muss, was ausweislich der Sitzungsniederschrift vorliegend der Fall ist. Der Niederschrift über die Sitzung der MAV kommt ein hoher Beweiswert in Bezug auf die darin protokollierte Beschlussfassung der MAV zu (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 7. Aufl., § 14, Rz 69). Dieser gesetzlich angeordnete Beweiswert ist im Rahmen von § 286 Abs. 1 ZPO zu würdigen. Wegen der besonderen Dokumentationsfunktion der Sitzungsniederschrift ist ein Bestreiten des Arbeitgebers zur Be-

schlussfassung nur beachtlich, wenn sein Vorbringen den Beweiswert erschüttert, indem er durch konkreten Vortrag den Gegenbeweis für die Unwirksamkeit des Beschlusses führt. Dem wird der Vortrag der Beklagten nicht gerecht, weil die Beklagte auch im vorliegenden Verfahren lediglich pauschal das Vorliegen eines ordnungsgemäßen Beschlusses bestritten hat. Dass zudem ein fehlerhafter Beschluss mit rückwirkender Heilungsmöglichkeit nachholbar ist, scheint die Beklagte bei ihrem mehrfachen Bestreiten ohnehin außer Acht zu lassen. Dieses Bestreiten hat die MAV durch ihren konkreten Sachvortrag im Schriftsatz vom 29.07.2021 zu Fall gebracht.

Nach § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich MAVO muss die Einschaltung einer sachkundigen Person für die ordnungsgemäße Erledigung von MAV-Aufgaben im Einzelfall notwendig sein. Unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit, der Schwierigkeit der materiellen Sach- und Rechtsfragen ist von Fall zu Fall abzuwägen, was wirklich notwendig ist. Im Einzelfall ist zu prüfen, welche Qualität die Angelegenheit hat, in der sich die MAV beraten lassen will. Entscheidend ist, ob sich die MAV im Einzelfall die benötigten Kenntnisse an anderer Stelle preiswerter beschaffen kann, z. B. durch Fortbildungen, Internetrecherchen oder einrichtungsinterne Erkenntnisquellen. Die MAV muss vor Hinzuziehung eines externen Rechtsanwalts als Sachverständigen jedenfalls alle ihr zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen nutzen, um sich das notwendige Wissen anzueignen. Die Beauftragung eines kostenpflichtigen Sachverständigen ist nicht notwendig, wenn sich die MAV nicht zuvor bei dem Dienstgeber um die Klärung von offenen Fragen bemüht hat (BAG NZA 2006, 553).

Aufgrund des Ergebnisses der mündlichen Verhandlung vom 23.09.2021 ist das erkennende Gericht davon überzeugt, dass vorliegend die Hinzuziehung eines Sachverständigen für die MAV im Einzelfall notwendig ist. Fragen der Dienstplangestaltung, die in einer Dienstvereinbarung in abstrakter Form festgelegt werden, sind per se eine schwierige und komplexe rechtliche Materie, mit der die einzelnen MAV-Mitglieder oftmals überfordert sind. Dies sieht im Übrigen die Beklagte auch nicht anders. Sie macht lediglich geltend, die MAV hätte sich vor der Hinzuziehung ihrer jetzigen Rechtsanwälte als Sachverständige dienststellenintern an die DIAG wenden können. Dieser Einwand der Beklagten ist im Grundsatz richtig. Es gehört gem. § 25 Abs. 2 Nr. 2 MAVO zu den gesetzlichen Aufgaben der DIAG, die Mitarbeitervertretungen in Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechts zu beraten. Von daher war das Vorgehen

der klagenden MAV zu Beginn des Verfahrens der Parteien M 15/20 Sp geradezu unverständlich. Dort hatte die MAV ohne jegliche eigenen Anstrengungen zu unternehmen – zumindest hat sie hierzu trotz Auflage durch das erkennende Gericht nichts Gegenteiliges vorgetragen –, sofort ihre jetzigen Verfahrensbevollmächtigten eingeschaltet ohne eigene Bemühungen mit der Beklagten oder ohne jegliche Kontaktaufnahme mit der DIAG. Dieses Versäumnis hat die klagende MAV im Laufe des vorliegenden Verfahrens jedoch nachgeholt. So hat sich die Klägerseite mit E-Mail vom 24.11.2020 an das DIAG-Mitglied O. gewendet und angefragt, ob die DIAG derzeit eigene juristische Beratungen zur Dienstvereinbarung und der Umgestaltung/Anwendung in den einzelnen KITAs durchführen könne. Herr O. hat auf diese Anfrage mit Mail vom 09.12.2020 u. a. geantwortet, die mittlerweile vorliegende Musterdienstvereinbarung sei das Ergebnis von Kompromissen. Bei künftig entstehenden Problematiken mit dem Text der Musterdienstvereinbarung werde die DIAG ihrerseits sich durch ihren bisher mit dem Text vertrauten Rechtsanwalt beraten lassen. Damit hat die DIAG – jedenfalls im damaligen Stadium – auch bekundet, dass ihr selbst die eigenen Rechtskenntnisse fehlen, um für eine entsprechende Dienstvereinbarung der klagenden MAV qualifizierten Rechtsrat im Rahmen von § 25 Abs. 2 Nr. 2 MAVO erteilen zu können. Zudem muss mangels gegenteiligen Sachvortrags davon ausgegangen werden, dass jedenfalls Herr O. seinerseits keine qualifizierte juristische Ausbildung durchlaufen hat, insbesondere kein Jurist mit staatlichem Abschluss ist. In dieser Situation war es der Klägerin des vorliegenden Verfahrens nicht zumutbar, unter Beachtung des Grundsatzes einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sich der Hilfe der DIAG zu bedienen, weil diese ihrerseits hierfür einen freischaffenden kostenverursachenden Rechtsanwalt einschalten müsste. Relevante Kostenaspekte stehen daher dem Rechtsbegehren der Klägerin nicht entgegen. Grundsätzlich ist es in einer derartigen Situation das Recht der örtlichen MAV eine eigene juristische Beratung durch einen Anwalt ihres Vertrauens zu erlangen. Ob im Einzelfall zu einem bestimmten Rechtsanwalt das erforderliche Vertrauen besteht, muss die jeweilige MAV für sich selbst entscheiden. Andernfalls würde im Ergebnis die DIAG und nicht die Klägerin entscheiden, welcher Rechtsanwalt die Interessen der Klägerin wahrnimmt.

Die MAV ist vorliegend auch nicht an die zwischen der DIAG und dem Bistum Speyer (langwierig) ausgehandelte „Musterdienstvereinbarung“ gebunden. Diese hat keinen Anspruch auf Verbindlichkeit für die einzelnen örtlichen MAVen. Sie ist lediglich eine

gewichtige Arbeitsvorlage für den Abschluss einer einrichtungsinternen eigenen einschlägigen Dienstvereinbarung. Wenngleich sich die örtlichen Dienststellenpartner mindestens in weiten Bereichen auf eine solche auf beiderseitiger Augenhöhe ausgehandelte Musterdienstvereinbarung als maßgebliche Vorlage berufen können, so ist sie trotzdem für die örtliche MAV nicht unverhandelbar verbindlich. Letztere ist autonom, hat insbesondere die örtlichen Eigenheiten zu beachten und kann ggf. auch materiell zusätzliche oder andersartige Regelungen anstreben.

Soweit die Beklagte vorliegend rügt, die MAV habe auch im Vorfeld des vorliegenden Verfahrens keine konkreten Forderungen an die Beklagte gestellt, so ist dies nach wie vor zutreffend. Die klagende MAV macht sich die ihr nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben recht einfach, indem sie sich ohne eigene Anstrengungen sofort erhebliche Kosten auslösende anwaltlicher Hilfe bedient. Ein solches Verhalten hat vielfach die Unbegründetheit eines einschlägigen Begehrens des Streitfalles für die MAV zur Folge. Allerdings sind im Streitfalle gerade die Voraussetzungen für die konkrete Dienstvereinbarung objektiv derart rechtlich vielschichtig und kompliziert, dass schon nicht ohne Weiteres davon ausgegangen werden kann, dass die MAV überhaupt im Stande ist, konkrete qualifizierte Forderungen in der Sache zutreffend formulieren zu können. Über solche würde dann mit größter Wahrscheinlichkeit auch nicht die Beklagte selbst befinden, sondern sie bedient sich der Hilfe der Juristen des Bistums, was ein erhebliches unzumutbares Ungleichgewicht des Fachwissens zur Folge hätte. Nur deshalb erweist sich aufgrund der Besonderheit des vorliegenden Falles die Klage für begründet. Letztlich benötigt die MAV vorliegend doch eine anwaltliche Hilfe, so dass Kostenaspekte bei einer jetzigen Klagestattgabe objektiv eher im Sinne der Beklagten sind.

Dass ein Stundensatz von 250,00 Euro ortsüblich ist, hat die Kammer bereits durch Urteil vom 20.10.2020 – M 13/20 Sp entschieden. Auf die dortigen Entscheidungsgründe wird hiermit Bezug genommen. Gleiches gilt für den Ersatz von Reisekosten in dem zuletzt noch von der Klägerin geltend gemachten Umfang. Die klagende MAV ist auch kein - wie die Beklagte das unter Hinweis auf den privaten Arbeitnehmer meint - „Verbraucher“ im Sinne von § 34 Abs. 1 Satz 3 RVG, weil Verbraucher gem. § 13 BGB nur „natürliche“ Personen sind im Rahmen ihres rechtsgeschäftlichen Handelns zu einem privaten Zweck (vgl. Prütting, Komm. zum BGB, 7. Aufl., § 13 Rz 9). Bei der MAV ist das offensichtlich nicht der Fall.

Die Entscheidung über die Kostentragung im Prozessverfahren beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO.

Die Revision gegen dieses Urteil konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Aktenzeichen: **KAG Mainz M 06/21 Mz - ewVfg -**

09.06.2021

B E S C H L U S S

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit den Beteiligten

1. MAV

Antragstellerin,

2. V., Mitglied der Mitarbeitervertretung

Antragsgegner,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz durch den Vorsitzenden,
Richter Dr. S., ohne mündliche Verhandlung am 09.06.2021 beschlossen:

- 1. Das Verfahren ist erledigt. Es wird gemäß § 41 Abs. 2 Satz 1 KAGO eingestellt.**
- 2. Die Revision gegen diese Entscheidung findet nicht statt.**

Gründe

I.

Die antragstellende MAV beehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes dem Antragsgegner - er ist der stellvertretende Vorsitzende der Antragstellerin - die weitere Ausübung seines Amtes als Mitglied der Antragstellerin zu untersagen.

Der Antragsgegner verschickte am 28.05.2021 über den internen Verteiler der antragstellenden MAV eine E-Mail an alle Mitglieder der MAV, in der er beantragte, einen weiteren Punkt (Änderung der Arbeitszeiten der Sekretärin der Antragstellerin) auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Vorausgegangen war ein Gespräch des Antragsgegners mit der Sekretärin der Antragstellerin mit dem Ziel einer einvernehmlichen Änderung der Lage von deren Arbeitszeit. Der Antragsgegner verschickte diese Mail nicht nur an den internen Verteiler der MAV, sondern setzte die Sekretärin und die frühere Vorsitzende der MAV - diese hat im Sommer 2020 dieses Amt und ihre Mitgliedschaft in der MAV niedergelegt und ist damals aus dem Gremium ausgeschieden - über die Funktion „Blindkopie“ von dem Schreiben in Kenntnis. Nachdem die MAV von den beiden heimlichen Blindkopien Kenntnis erhalten hatte, entzogen die restlichen Mitglieder der MAV dem Antragsgegner wegen eines Verstoßes gegen die Schweigepflicht aus § 20 MAVO das Vertrauen. Zudem begehren sie im vorliegenden Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes, dem Antragsgegner die weitere Ausübung des Amtes zu untersagen für die restliche Amtszeit der laufenden Amtsperiode der MAV.

In der Woche vom 14.-18.06.2021 finden die Neuwahlen für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz statt, u. a. auch für die Antragstellerin. Bis zum Amtsantritt der neu zu wählenden MAV haben am 02.06.2021 voraussichtlich noch zwei planmäßige Sitzungen der MAV stattgefunden.

Im vorliegenden Verfahren beehrt die MAV in der Antragsschrift vom 02.06.2021, dem Antragsgegner die weitere Ausübung seines Amtes als Mitglied der Antragstellerin zu untersagen.

Nach Erhalt der Antragsschrift hat der Antragsgegner mit Schriftsatz vom 07.06. gegenüber dem erkennenden Gericht erklärt, er sei durch das vorliegende Verfahren

gesundheitlich so angeschlagen, dass er sich für die nächsten Wochen krankschreiben lasse, so dass er in der noch laufenden Amtsperiode an keinen MAV-Sitzungen mehr teilnehmen könne, was das Eilverfahren zu Nichte machen könne.

Daraufhin hat die antragstellende MAV das vorliegende Verfahren für erledigt erklärt.

Der Antragsgegner beantragt mit weiterem Schriftsatz vom 09.06.2021,
den Antrag zurückzuweisen,

da nach seiner Auffassung die Voraussetzungen für eine einstweilige Verfügung nicht vorlägen.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Antragschrift vom 02.06. und den Schriftsatz der Antragstellerin vom 09.06.2021 nebst diversen Anlagen sowie auf die Schriftsätze des Antragsgegners vom 07.06. und vom 09.06.2021 nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

1. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist gem. § 2 KAGO gegeben. Es liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Mainz vor, weil die MAV gegen eines ihrer Mitglieder wegen eines Verstoßes gegen die Schweigepflicht aus § 20 MAVO die Unterlassung der Teilnahme an den weiteren Sitzungen der MAV begehrt.

2. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gemäß § 52 Abs. 1 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden. Über diese entscheidet gemäß § 52 Abs. 2 KAGO der Vorsitzende des Gerichts allein und ohne mündliche Verhandlung. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung ist auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs und eines Verfügungsgrundes (§ 52 Abs. 1 KAGO).

In der Sache ist das Verfahren im maßgeblichen Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung erledigt, so dass es vom Vorsitzenden einzustellen ist.

Hat - wie vorliegend - die antragstellende Partei das Verfahren ganz oder teilweise für erledigt erklärt, dann sind die übrigen Beteiligten nach Maßgabe von § 41 Abs. 3

Satz 1 KAGO zur Stellungnahme aufzufordern. Nach übereinstimmenden Erledigungserklärungen oder gilt die Zustimmung des Antragsgegners gem. § 41 Abs. 3 Satz 2 KAGO als erteilt, hat der Vorsitzende ohne Prüfung, ob das Verfahren tatsächlich erledigt ist, das Verfahren einzustellen (§ 41 Abs. 2 KAGO).

Widerspricht der Antragsgegner, so liegt nur eine einseitige Erledigungserklärung der antragstellenden Partei vor. Im Verfahren vor dem KAG kann die antragstellende Partei das Verfahren einseitig für erledigt erklären, wenn nach Rechtshängigkeit ein erledigendes Ereignis eingetreten ist, ohne dass es hier auf die vorherige Zulässigkeit und Begründetheit der Klage ankäme (BAG vom 24.10.2018 – 7 ABR 1/17; BAG vom 29.7.2020 – 7 ABR 27/19, NZA-RR 2020, 641 für das substantiell gleichgelagerte arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren der §§ 80 ff. ArbGG). Ein erledigendes Ereignis sind tatsächliche Umstände, die nach Anhängigkeit des Klageverfahrens eingetreten sind und dazu führen, dass das Klagebegehren nach deren Eintritt jedenfalls im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung als unzulässig oder unbegründet abgewiesen werden müsste (BAG vom 20.1.2021 – 4 ABR 1/20). Im fortzuführenden Verfahren entscheidet bei nur einseitiger Erledigungserklärung im Hauptsacheverfahren die Kammer durch Urteil (§ 40 KAGO), ob das Verfahren erledigt ist. Ist das der Fall, stellt die Kammer dies im Urteil fest. Ist das nicht der Fall, hat die Kammer über den vorigen Antrag des Klägers vor seiner Erledigungserklärung in der Sache zu entscheiden. Im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes entscheidet nicht die Kammer, sondern gem. § 52 Abs. 2 KAG der Vorsitzende, weil er in dieser Verfahrensart der gesetzliche Richter ist.

Es mag vorliegend dahingestellt bleiben, ob die Einlassungen des Antragsgegners in seinem Schriftsatz vom 07.06.2021 in der Sache eine Erklärung der Verfahrenserledigung dargestellt haben. In seinem weiteren Schriftsatz vom 09.06.2021 fehlen jegliche Ausführungen dazu. Vielmehr versucht er darin sein Fehlverhalten als weniger schwerwiegend darzustellen. Das spricht eher gegen einen geäußerten Willen der Verfahrenserledigung. Einer näheren Aufklärung des Erklärungsinhalts bedarf es vorliegend nicht. Selbst wenn das Gericht vorliegend von einer nur einseitigen Erledigungserklärung der antragstellenden MAV ausgeht, ändert dies am Ergebnis nichts.

Das Verfahren ist im Entscheidungszeitpunkt erledigt.

Eine mögliche Untersagung der Teilnahme des Antragsgegners an weiteren Sitzungen der MAV kann sich nur noch auf die wenigen verbleibenden Kalendertage der laufenden Amtsperiode der MAV beziehen, da in der Folgeweche die turnusmäßigen Neuwahlen der MAV für das B. des Bistums Mainz stattfinden. Für die im Zeitpunkt der Entscheidung nur noch eine planmäßige Sitzung der antragstellenden MAV ist der Antragsgegner nach seinen eigenen Angaben krankheitsbedingt verhindert. Damit bedarf es objektiv keiner gerichtlichen Untersagung der Teilnahme mehr im vorliegenden Eilverfahren, weil nach der Einlassung des Antragsgegners in hohem Maße unwahrscheinlich ist, dass der Antragsgegner an dieser Sitzung oder an weiteren außerhalb des Turnus liegenden Sitzungen bis zur Konstituierung der neu gewählten MAV in naher Zukunft teilnimmt. Das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes nach § 52 KAGO ist primär nur auf vorläufige sichernde Maßnahmen ausgerichtet. Eine solche ist durch die Krankheit des Antragsgegners und den zeitnahen Ablauf der Amtszeit der derzeitigen MAV entbehrlich geworden. Damit ist das bloß sichernde Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes erledigt.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht statthaft (§ 47 Abs. 4 KAGO). Auf die Möglichkeit der Einlegung einer sofortigen Beschwerde, über die der Vorsitzende allein abschließend nach § 55 KAGO i.V. m. § 78 ArbGG, §§ 567 ff. ZPO zu entscheiden hat, wird hingewiesen (vgl. Schwab, Juris Die Monatszeitschrift 2016, 325).

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 21.04.2021

Aktenzeichen: **KAG Mainz K 23/20 Lb**

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts
des Bistums L. (Bistums-KODA),
-Klägerin-
 2. Bischof,
- Streitverkündeter und Drittwiderbeklagter zu - 1 -
 3. Bistum,
- Streitverkündete und Drittwiderbeklagte zu - 2 -
- gegen
4. Betriebsgesellschaft Abtei mbH,
- Beklagte und Drittwiderklägerin -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 24.04.2021 durch den Richter Dr. S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter L. und Z. für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verpflichtet, beim Abschluss von Arbeitsverträgen mit der Beklagten als Arbeitgeberin die Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese L. (AVO) vollumfänglich anzuwenden.**
- 2. Die Drittwiderklage der Beklagten wird abgewiesen.**
- 3. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Klägerin des vorliegenden Verfahrens ist die für den Bereich des Bistums L. errichtete Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts. Beklagte ist die Betriebsgesellschaft Abtei mbH als Rechtsträgerin eines von der Abtei M. betriebenen privaten Gymnasiums. Nach dem Statut der Beklagten erkennt diese die vom Bischof von L. erlassene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse als verbindlich an, was im Handelsregister des Amtsgerichts Mo. unter dem 17.12.2013 (Blatt 51, 52 der Akte) veröffentlicht ist.

In der Sache streiten die Parteien um eine Verpflichtung der Beklagten, beim Abschluss von Arbeitsverträgen, die sie als Arbeitgeberin mit den Bediensteten des Gymnasiums ausweisen, die Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese L. (AVO) als Vertragsbestandteil anzuwenden.

Nach Auffassung der Klägerin sei die Beklagte aus rechtlichen Gründen verpflichtet, mit Anerkennung der Grundordnung auch die Arbeitsvertragsordnung des Bistums L. anzuwenden. Hierzu habe sich die Beklagte seit Anerkennung der Grundordnung ständig geweigert und stattdessen tarifliche Bestimmungen des öffentlichen Dienstes als für das jeweilige Arbeitsverhältnis geltend angewendet. Die Beklagte habe -was unstrittig ist- gegenüber dem Bischof von L. und gegenüber der klagenden Kommission in der Vergangenheit ständig verschiedene inhaltliche Forderungen zur Änderung/Ergänzung der AVO gestellt, auf die man sich wegen der permanenten Rechtsverletzung durch die Beklagte nicht eingelassen habe.

Im Laufe des vorliegenden Verfahrens hat die Klägerin beschlossen, die fragliche AVO dahingehend zu ergänzen, dass in Privatschulen die betriebliche Altersversorgung auch durch die VBL mit Sitz in K. bewerkstelligt werden könne. Damit sei nach Auffassung der Klägerin auch das Hauptanliegen der Beklagten erledigt.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verpflichten, beim Abschluss von Arbeitsverträgen, die im Rubrum die Beklagte als Arbeitgeberin ausweisen, die Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese L. (AVO) vollumfänglich anzuwenden.
2. hilfsweise festzustellen, dass der Abschluss von Arbeitsverträgen, die die Beklagte im Rubrum als Arbeitgeberin ausweisen und nicht die Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese L. (AVO) vollumfänglich anwenden, die Rechte der Klägerin verletzt und dass die diesbezüglichen Arbeitsverträge damit unwirksam sind.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung sei die Klägerin nicht klagebefugt und das geltend gemachte Recht stehe ihr nicht zu. Die fragliche AVO enthalte Regelungen, die sie, die Beklagte, mangels Refinanzierung gegenüber den Bediensteten des Gymnasiums nicht erfüllen könne; andernfalls sei sie zur sofortigen Insolvenzanmeldung gezwungen. Zudem widersprächen einzelne Regelungen der AVO den unterschiedlichen landesgesetzlichen Bestimmungen für zugewiesene beamtete Lehrkräfte von Hessen und Rheinland-Pfalz beim Betreiben des Gymnasiums.

Im Laufe des Verfahrens hat die Beklagte dem Bischof von L. und dem Bistum L. den Streit verkündet und gegen beide Drittwiderklage als Gesamtschuldner erhoben.

Nach Auffassung der Beklagten unterstützten die Drittwiderbeklagten die von der Klägerin vorsätzlich verfolgte Absicht, die Beklagte grob rechtswidrig entweder in die Insolvenz oder aus dem Dritten Weg zu drängen. Die Drittwiderbeklagten bedienten sich der klagenden Kommission zur Erreichung dieser Ziele. Bereits jetzt seien durch den vorliegenden Rechtsstreit Schäden entstanden, die bei einer verständigen Behandlung der Angelegenheit nicht hätten eintreten müssen. Diese konkreten Schäden müssten zukünftig nach einem Austritt aus der Grundordnung vor den allgemeinen Zivilgerichten geltend gemacht werden. Durch Beitritt auf Beklagtenseite seien die Drittwiderbeklagten imstande, die Schäden abzuwehren bzw. zu mildern.

Die Drittwiderklägerin beantragt,

1. die drittwiderbeklagten Parteien als Gesamtschuldner zu verurteilen, der Beklagten alle unmittelbaren und mittelbaren Schäden zu ersetzen, die ihr durch diesen Rechtsstreit und seine Folgen entstehen,
2. hilfsweise: festzustellen, dass die drittwiderbeklagten Parteien als Gesamtschuldner verpflichtet sind, der Beklagten alle unmittelbaren und mittelbaren Schäden zu ersetzen, die ihr durch diesen Rechtsstreit und seine Folgen entstehen.

Die Drittwiderbeklagten beantragen, jedoch jede für sich,
die Drittwiderklage abzuweisen.

Nach Auffassung der beiden Drittwiderbeklagten sei die Drittwiderklage unzulässig und in der Sache in hohem Maße unbegründet. Es sei keinesfalls ihr Wille, die Beklagte aus dem Dritten Weg oder sogar in den Ruin zu drängen. Genau das Gegenteil sei der Fall; nur müsse sich die Beklagte an die bestehenden Gesetze halten.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht vom 21.04.2021 waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet, während die Drittwiderklage unzulässig ist.

1. Klage

Für die Klage ist der Rechtsweg zu dem Kirchlichen Arbeitsgericht nach § 2 Abs. 1 KAGO eröffnet. Nach dieser Bestimmung muss es sich um Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts handeln. § 2 Abs. 1 KAGO umfasst auch eine Meinungsverschiedenheit über die Geltung des Rechts der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts.

Die Klägerin hat als Kommission auch die Befugnis zur Erhebung einer Klage (§ 10 KAGO).

In der Sache ist die Klage begründet. Die Bestimmungen der AVO-L. gelten auch für die Beklagte. Damit ist sie verpflichtet, diese Bestimmungen als zwingende Normen den arbeitsvertraglichen Regelungen mit ihren Bediensteten zugrunde zu legen.

Art. 2 Abs. 1 Grundordnung bestimmt, dass die Grundordnung für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern bei den öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts gilt, zu denen auch die Orden gehören. Orden päpstlichen Rechts unterstehen allerdings „in Bezug auf die interne Leitung und Rechtsordnung unmittelbar und ausschließlich der Gewalt des Apostolischen Stuhles“ (can. 593 CIC). Danach bestimmen grundsätzlich die Orden ihre vermögensrechtlichen Angelegenheiten selbst und eigenständig. Etwas Anderes gilt jedoch, wenn – wie vorliegend – der Orden die vom Bischof von L. als Kirchengesetz erlassene Grundordnung freiwillig übernommen hat. Ist Rechtsträger einer Einrichtung allerdings nicht der Orden selbst, sondern eine GmbH, deren Alleingesellschafter eine Ordensgemeinschaft päpstlichen Rechts ist, so findet auf die GmbH die vom Diözesanbischof als Kirchengesetz erlassene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse jedenfalls dann Anwendung, wenn der Alleingesellschafter der Übernahme im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Satz 2 Grundordnung zugestimmt hat. In diesem Falle gelten nach ständiger Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs (vgl. z. B. Entscheidung vom 26.06.2009 – M 16/08), der das erkennende Gericht folgt, auch die diözesanen Regelungen der Arbeitsvertragsordnung. Dies wird eigentlich von der Beklagten in der Sache außer einem floskelhaften Leugnen auch nicht ernsthaft in Abrede gestellt. Ihre Einwendungen gegen die Begründetheit der Klage vermögen diese nicht zu Fall zu bringen. So wendet die Beklagte u. a. ein, die AVO enthalte einzelne Regelungen, die für sie als Orden ruinös und mangels einer Refinanzierung finanziell nicht verkraftbar seien. So hat sich die Beklagte noch zu Beginn des Verfahrens hierfür maßgeblich für ihre Verweigerungshaltung darauf berufen, die von ihr bisher gewählte Zusatzversorgung für ihre Bediensteten bei der VBL sei von der AVO als zulässiges Versorgungswerk nicht vorgesehen. Dieser Einwand trifft jedenfalls im maßgeblichen Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung nicht mehr zu. Die Klägerin hat mittlerweile beschlossen, diese Versorgungsform für Privatschulen anzuerkennen und der Bischof von L. hat die Veröffentlichung dieses Beschlusses im Amtsblatt des Bistums veranlasst. Soweit die

Beklagte darüber hinaus geltend gemacht hat, einzelne Bestimmungen der AVO seien widersprüchlich und für sie als Privatschule unklar, kann die Richtigkeit dieser Behauptungen vorliegend dahingestellt bleiben. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten hiervon ausgeht, hat dies nicht zur Rechtsfolge, dass damit die diözesanen AVO-Bestimmungen insgesamt nicht gelten. Dann bedarf es insoweit zukünftiger Änderungen / Ergänzungen der AVO bzw. gerichtlicher Klärungen, welche Bestimmungen in welcher Form und mit welchem Inhalt bei sich möglicherweise widersprechenden gesetzlichen Regelungen staatlichen und kirchlichen Rechts Anwendung finden. Jedenfalls dann, wenn nur bei noch wenigen (verbliebenen) Regelungen der AVO Unklarheiten für die Beklagte bestehen, bedeutet das nicht, dass die fragliche AVO in Gänze nicht anwendbar sei. Einen derartigen Rechtsatz gibt es nicht. Dann gäbe es praktisch kein wirksames staatliches oder kirchliches Gesetz, auch wären Gerichte im Bereich der Rechtsauslegung letztlich überflüssig. Zutreffend weist zudem die Klägerin darauf hin, dass es im Anwendungsbereich der Grundordnung kein Normenkontrollverfahren gibt. Dies schreibt § 2 Abs. 4 KAGO ausdrücklich vor. Die bischöfliche Autorität schließt es aufgrund der Gewalteneinheit beim Bischof aus, dass die vom Bischof erlassenen Gesetze nicht von den diözesanen kirchlichen Arbeitsgerichten einer allgemeinen Rechtmäßigkeitskontrolle unterzogen werden können (vgl. Schwab in Schwab/Weth, Komm. zum ArbGG, 5. Aufl., Das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten-katholisch Rz. 11). Eine allgemeine Verwerfungskompetenz besitzt das KAG nicht. Damit kann das erkennende Gericht die AVO-L. aus den von der Beklagten genannten Gründen auch nicht für unwirksam und für die Beklagte für nicht anwendbar erklären.

Das Bedürfnis der Beklagten, einzelne gesetzliche Bestimmungen der fraglichen AVO in Frage zu stellen, ist in der Sache möglicherweise nicht von der Hand zu weisen. Immerhin macht die Beklagte geltend, die AVO-L. enthalte zwei weitere Bestimmungen, die ihren Bedürfnissen als refinanzierte Privatschule nicht gerecht werden und Schäden für sie zur Folge haben können. Die Klägerin weist zwar einerseits Zurecht darauf hin, die Beklagte könne nicht die Begünstigungen der Grundordnung durch deren Anerkennung in Anspruch nehmen, ohne die daraus sich ergebenden kirchengesetzlichen Verpflichtungen gegenüber ihren Bediensteten erfüllen zu wollen. In gleicher Weise sollte die Klägerin aber andererseits unter Beachtung des Rechtsgedankens eines dem gesamten Zivilrecht innewohnenden Gebots zur Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB) den einschlägigen Anliegen der Beklagten auch offen gegenüber

stehen durch eine ernsthafte Prüfung zur Schaffung von ausgewogenen und praktikablen Regelungen für den Privatschulbereich. Dieses Phänomen wird im kirchlichen Bereich noch verstärkt durch den Umstand, dass es hier kein Normenkontrollverfahren gibt. Diesem Anliegen ist die Klägerin im Laufe des Rechtsstreits auch nachgekommen mit der Schaffung einer interessengerechten Neuregelung für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung.

Nach alledem erweist sich die Verpflichtungsklage der Klägerin als begründet.

2. Drittwiderklage

Die Drittwiderklage ist bereits unzulässig und zudem – was dann keiner näheren Erörterung bedarf – in hohem Maße unbegründet.

Eine beklagte Partei braucht sich im Rechtsstreit nicht mit der Rolle des Abwehrenden zufrieden zu geben, sondern kann ihrerseits in den Angriff übergehen und kann selbst als Klägerin im Verfahren mittels Widerklage im Sinne von § 33 ZPO auftreten. Auch für eine solche Klage müssen die allgemeinen Prozessvoraussetzungen vorliegen. Dies gilt grundsätzlich auch für eine -wie vorliegend- parteierweiternde Widerklage, wenn es sich bei ihr um eine streitgenössische Widerklage handelt (vgl. dazu Zöller/Schultzky, Komm. zur ZPO, 33. Aufl. § 33 Rzn. 24, 25) und mit ihr zwei Verfahrensfremde als Gesamtschuldner verklagt werden.

Die Drittwiderklage richtet sich vorliegend zum einen gegen den Bischof des Bistums L. persönlich. Verklagt mit der Drittwiderklage ist der Bischof selbst und nicht irgendeine Rechtsperson, der der Bischof in seiner diözesanen Leitungsfunktion als gesetzliches Organ oder in sonstiger Weise vorsteht. Diese „Gegen“-Klage gegen den Bischof von L. ist unzulässig. Der Bischof besitzt nicht die Beteiligtenfähigkeit im Sinne von § 8 KAGO. Dort ist geregelt, wer vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht klagen und verklagt werden kann. Dazu zählt der Bischof als Singularperson erkennbar nicht.

Beteiligtenbefugt im Sinne von § 8 KAGO mag – wenn überhaupt – allenfalls das Bistum als Drittwiderbeklagte zu 2. sein. Bei einer solchen Annahme ist allerdings das erkennende Gericht für die erhobene Schadensersatzklage nicht zuständig, auch be-

steht für diese Drittwiderklage kein Rechtsschutzbedürfnis. Die Drittwiderklage der Beklagten ist auch gerichtet gegen das Bistum und begehrt dessen Verurteilung, der Beklagten alle unmittelbaren und mittelbaren Schäden zu ersetzen, die ihr durch den vorliegenden Rechtsstreit und seine Folgen entstehen. Es handelt sich somit um eine Klage auf zukünftige Leistungen im Sinne von § 259 ZPO. Für eine derartige Schadensersatzklage ist das erkennende Gericht gem. § 2 Abs. 1 oder Abs. 2 KAGO nicht zuständig. Die Beklagte erklärt selbst, sie werde zukünftige Schäden vor einem Zivilgericht einklagen. Das wäre auch der möglicherweise richtige einzuschlagende Rechtsweg, was vorliegend unentschieden bleiben kann. Jedenfalls fällt weder die vorliegende noch eine spätere bezifferte Schadensersatzklage nicht in die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts nach § 2 KAGO. Der Klage gegen das Bistum fehlt zudem das Rechtsschutzbedürfnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO. Ein staatliches Zivilgericht oder ein anderes staatliches Gericht wäre an eine rechtskräftige Feststellung nach § 259 ZPO zum Ersatz zukünftigen Schadens durch das erkennende Gericht nicht gebunden. Insoweit fehlt es an einer präjudiziellen Bindungswirkung zwischen dem kirchlichen Arbeitsgericht und einem staatlichen Gericht. In der Sache würde eine entsprechende Verurteilung durch das erkennende Gericht eher eine gutachterliche Stellungnahme eines unzuständigen Gerichts ohne Relevanz für die Zukunft für einen möglichen Schadensersatzanspruch darstellen. Für eine solche Klage besteht kein Rechtsschutzbedürfnis im Sinne von § 256 Abs.1 ZPO.

Bei dieser Sachlage bedarf es keines Eingehens auf eine Begründetheit der Drittwiderklage, zumal dem Sachvortrag der Drittwiderklägerin nicht zu entnehmen ist, auf welchen Anspruchsgrund die Beklagte diese stützt, sodass deren Tatbestandsvoraussetzungen geprüft werden könnten.

Nach alledem war der Klage stattzugeben und die Drittwiderklage als unzulässig abzuweisen.

Eine Kostenentscheidung war entbehrlich, weil das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht gerichtsgebührenfrei ist (§ 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO). Bezüglich der außergerichtlichen Kosten ist nicht erkennbar, dass insoweit „materiell-rechtliche Vorschriften“ im Sinne von § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO für eine Kostenerstattung durch Dritte bestehen. Nur im Falle einer gesetzlich angeordneten Erstattungspflicht bedarf es einer entsprechenden Kostenentscheidung nach § 12 KAGO.

Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Wenngleich das Verfahren in seinem Anfangsstadium nach den Bekundungen der Beklagten für sie schwerwiegende Bedeutung hatte, hat sich das erkennende Gericht an den Rechtsgrundsätzen der vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof entwickelten Rechtsprechung orientiert und ist diesen Grundsätzen uneingeschränkt gefolgt. Für die Drittwiderklage konnte die Revision erkennbar nicht zugelassen werden.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.

Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 21.04.2021

Aktenzeichen: KAG Mainz M 15/20 Sp

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit mit den Beteiligten

1. MAV Pfarrei

-Klägerin-

2. Katholische Kirchengemeinde,

-Beklagte-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 18.03.2021 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter S. und W. für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.**
- 3. Die Beklagte wird verpflichtet, die Klägerin von den Kosten im vorliegenden Verfahren für die Beiziehung eines Prozessbevollmächtigten freizustellen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtsfrage, ob die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin für die Beiziehung der Rechtsanwälte M. & P., F., in der Angelegenheit „Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung, Arbeitszeit und Pausenregelung“ von den erforderlichen Beratungskosten in Höhe von 250,00 € zzgl. Umsatzsteuer pro Stunde freizustellen.

Klägerin des Verfahrens ist die aus drei Mitgliedern bestehende Mitarbeitervertretung der Kirchengemeinde HG. in K.. Die Kirchengemeinde unterhält insgesamt vier Kindertagesstätten.

Beide Parteien beabsichtigen, eine Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“ abzuschließen. Zur Vorbereitung hat die Klägerin beschlossen, Herrn Rechtsanwalt G., F., zur sachkundigen Beratung in der vorgenannten Thematik hinzuzuziehen. Diesem Ansinnen der Klägerin hat die Beklagte nicht zugestimmt, weil die sofortige Beauftragung weit entfernter Rechtsanwälte nicht erforderlich sei, zumal zum damaligen Zeitpunkt ernsthafte und weit fortgeschrittene Verhandlungen auf Bistumsebene mit den verbliebenen Mitgliedern der DIAG auf Abschluss einer einschlägigen Musterdienstvereinbarung geführt worden seien. Zu diesen Verhandlungen hat die DIAG als Rechtsberater einen Fachanwalt für Arbeitsrecht hinzugezogen, dessen Kosten das Bistum getragen hat. Im Laufe des vorliegenden Verfahrens haben das Bistum und die verbliebenden Mitglieder der DIAG eine entsprechende Musterdienstvereinbarung abgeschlossen.

Im vorliegenden Klageverfahren begehrt die Klägerin ihr Begehren weiter, weil sie nach ihrer Auffassung autonom und selbstständig sei und sie sich nicht auf eine für sie unverbindliche Musterdienstvereinbarung mit einem zudem noch lückenhaften Inhalt verweisen lassen müsse.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sie für die Beiziehung der Rechtsanwälte M. & P. in der Angelegenheit „Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung, Arbeitszeit und Pausenregelung“ von den erforderlichen Beratungskosten in Höhe von 250,00 € zzgl. Umsatzsteuer pro Stunde freizustellen.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hält die Beiziehung der fraglichen Anwälte für unverhältnismäßig und nicht erforderlich. Die DIAG könne der Klägerin zumindest vorerst ausreichend Rechtsrat erteilen. Erweise sich dieser Weg für die Klägerin als nicht zielführend, könne sie dann immer noch anwaltliche Hilfe in Anspruch nehmen. Auch seien die begehrten Kosten überhöht.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze sowie auf die zu den Sitzungsniederschriften getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Das angerufene Gericht ist örtlich und sachlich i. S. v. § 2 KAGO zuständig. Die Parteien streiten um eine Verpflichtung zur Kostenübernahme gem. § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich MAVO. Streiten die Dienststellenpartner um einen solchen Anspruch, dann kann die MAV das kirchliche Arbeitsgericht gem. § 2 Abs. 2 KAGO anrufen.

In der Sache ist die Klage unbegründet.

Nach § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich MAVO trägt der Dienstgeber die durch die Tätigkeit der MAV entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten. Handelt es sich – wie vorliegend – um Kosten für die Beiziehung sachkundiger Personen, so sind diese nur zu erstatten, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der MAV notwendig sind und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat. Für den Unterfall der Beiziehung sachkundiger Personen enthält § 17 Abs. 1 Satz 2 MAVO somit zwei Tatbestandsvoraussetzungen. Demnach müssen die Kosten notwendig sein und der Dienstgeber muss der Kostenübernahme vorher zugestimmt haben. Unstreitig ist das zweite Tatbestandsmerkmal der vorherigen Zustimmung des Dienstgebers vorliegend nicht erfüllt; gerade das Gegenteil ist der Fall. Der kirchliche Gesetzgeber hat nach dem eindeutigen Gesetzeswort-

laut festgelegt, dass erst nach positivem Bescheid des Dienstgebers die erstattungsfähige Beiziehung der sachkundigen Person zulässig ist. Gerade bei der Hinzuziehung von erheblichen Kosten auslösenden Rechtsanwälten als Beratungsperson muss im Einzelfall genau geprüft werden, ob und wieweit mögliche Meinungsverschiedenheiten auch durch internen Sachverstand interessengerecht und beiden Seiten zumutbar beigelegt werden können. Daher hat der kirchliche Gesetzgeber festgelegt, dass die Zustimmung des Dienstgebers vorliegen muss, bevor sich die MAV in Kosten verursachender Weise an eine externe sachkundige Person wendet (Fuhrmann in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Komm. zur MAVO, 8. Aufl., § 17, Rzn. 56 - 58). Für die vorherige Zustimmung des Dienstgebers als Tatbestandsmerkmal von § 17 Abs. 1 Satz 2, 2. Spiegelstrich MAVO spricht auch der weitere Zusatz der Norm, dass die Zustimmung des Dienstgebers nicht missbräuchlich verweigert werden darf. Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, welche eigenständige Bedeutung dem Tatbestandsmerkmal der nicht „missbräuchlichen“ Verweigerung beigemessen werden kann. Jedenfalls spricht die Existenz dieses zusätzlichen Kriteriums für das Vorliegen eines formalisierten Zustimmungsverfahrens. Da die vorherige Zustimmung gesetzliches Tatbestandsmerkmal ist, kann die MAV im Konfliktfall etwa das KAG anrufen, um sich die verweigerte, aber erforderliche Zustimmung durch das KAG ersetzen zu lassen (Joussen, Freiburger Komm. zur MAVO, § 17 Rz 32). In der Sache handelt es sich hierbei um die Ersetzung einer versagten Willenserklärung i. S. v. § 54 KAGO.

Da vorliegend der im Klageantrag zum Ausdruck gebrachte Streitgegenstand der Klägerin viel weitergehend vornehmlich die Frage der „Notwendigkeit“ gerichtlich geklärt haben will, war das Rechtsbegehren als ein „Aliud“ und nicht als ein „Minus“ als unbegründet abzuweisen.

Die Entscheidung über die Kostentragung im vorliegenden Prozessverfahren beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Satz 2, 4. Spiegelstrich MAVO

Die Revision gegen dieses Urteil konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden.

Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde nach § 48 KAGO wird hingewiesen.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.