

# Kirchliches Arbeitsgericht

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

ab dem Jahr 2021

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 2021:

- **KAG Mainz M 10/21 Tr**  
**Urteil vom 27.10.2021**  
Zustimmung zur Eingruppierung \_\_\_\_\_ S. 2
- **KAG Mainz M 08/21 Sp**  
**Urteil vom 23.09.2021**  
Beziehung von Rechtsanwalt als sachkundige Person \_\_\_\_\_ S. 7
- **KAG Mainz M 06/21 Mz – ewVfg -**  
**Einstweilige Verfügung vom 09.06.2021**  
Untersagung der Ausübung des Amtes  
als Mitglied der Mitarbeitervertretung \_\_\_\_\_ S. 16
- **KAG Mainz K 23/20 Lb**  
**Urteil vom 21.04.2021**  
Anwendung der AVO Limburg für die Abtei \_\_\_\_\_ S. 21
- **KAG Mainz M 15/20 Sp**  
**Urteil vom 21.04.2021**  
Beratungskosten Rechtsanwalt wegen Verhandlungen über  
Dienstvereinbarung Dienstplan, Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten \_\_\_\_\_ S. 30

**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

### **U R T E I L**

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.