

K 06/2021

**Leitsatz:**

Die Zentral-KODA ist gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung für eine Beschlussfassung über die Abschaffung oder Einschränkung der sachgrundlosen Befristung von Dienstverhältnissen zuständig.

**DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ**

**KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF**

**K 06/2021**



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

**URTEIL**

**In dem Revisionsverfahren**

**der Mitglieder der Dienstgeberseite der Zentral-KODA**

**- Kläger, Widerbeklagte und Revisionskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:**

Rechtsanwälte

**gegen**

**Zentral-KODA**

**- Beklagte, Widerklägerin und Revisionsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigter:**

Rechtsanwalt

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26.11.2021 durch den Vizepräsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Dr. Ernst Fischermeier, die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Prof. Dr. Judith Hahn sowie die beisitzenden Richter Gabriele Stark-Angermeier und Renate Wulf

**für Recht erkannt:**

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Interdiözesanen Arbeitsgerichts für den KODA-Bereich NRW vom 12.11.2020 – KODA 02/2019 – wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der zweite Absatz des Tenors des Urteils entfällt.

**Tatbestand:**

- 1 Die Kläger sind die 21 Mitglieder der Dienstgeberseite der Zentral-KODA, die zudem aus 21 Mitgliedern der Dienstnehmerseite besteht.
  
- 2 Die Parteien streiten darüber, ob § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung die Kompetenz der Zentralen Kommission begründet, sich mit der Frage der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Dienstverhältnissen in der Katholischen Kirche und der Caritas zu befassen und diesbezüglich Beschlüsse zu fassen.
  
- 3 Am 06. Februar 2017 beantragte die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA, die Zentrale Kommission möge nach § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung beschließen, die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung sei nur mit Sachgrund möglich. Dieser sei im Arbeitsvertrag anzugeben. Zur Begründung ihres Antrags nahm die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA Bezug auf ein Referat

vom 27. September 2016 von Prof. XX , der gleichzeitig Co-Vorsitzender des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA ist.

4 Am 29. März 2017 beriet der Arbeitsrechtsausschuss gemäß § 11 Absatz 2 Buchstabe c) Zentral-KODA-Ordnung über den Antrag und empfahl am 28. Juni 2017 die Einsetzung eines Ausschusses, der in der Folge eingesetzt wurde und am 23. Oktober 2017 tagte, ohne zu einem Ergebnis zu kommen. In einer Sitzung der Zentralen Kommission am 07./08. November 2018 fand der Antrag der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vom 06. Februar 2017 nicht die notwendige Mehrheit, weshalb die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA den Vermittlungsausschuss anrief. Dieser befasst sich in zwei Sitzungen am 29. Januar 2019 und am 30. April 2019 mit dem Antrag und unterbreitete einen Vermittlungsvorschlag der beiden Vorsitzenden vom 30. April 2019, demzufolge befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund einmal für die Dauer von bis zu 15 Monaten abgeschlossen werden durften, der Abschluss mehrerer sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse nacheinander – auch durch Verlängerung des Ursprungvertrages – sollte ausgeschlossen sein.

5 Bereits vor der ersten Sitzung des Vermittlungsausschusses vom 29. Januar 2019 nahm die Dienstgeberseite mit ausführlichem Schriftsatz vom 25. Januar 2019 zur Frage der Kompetenz der Zentral-KODA zur Regelung der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung eingehend Stellung und führte aus, es sei zweifelhaft, ob es sich bei der von der Dienstnehmerseite angestrebten Regelung, die die Möglichkeit der Befristung auf eine solche mit Sachgrund beschränke und zudem eine Nennung des Sachgrunds im Arbeitsvertrag vorschreibe, um eine kirchenspezifische Regelung im Sinne von § 3 Absatz 1 Nr. 3 Zentral-KODA-Ordnung handele. Mit weiterem Schriftsatz vom 04. März 2019 bekräftigte die Dienstgeberseite ihre Auffassung. Gleichwohl unterbreiteten die beiden Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses unter dem 07. Mai 2019 ihren Vermittlungsvorschlag vom 30. April 2019. Dieser wurde in einer Sitzung der Zentral-KODA am 27. Juni 2019 nicht angenommen, woraufhin die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA beantragte, der Vermittlungsausschuss möge sich gemäß § 19 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung erneut mit der Angelegenheit befassen.

6 Am 10. September 2019 haben die Kläger Klage gegen die Beklagte erhoben mit den ursprünglichen Anträgen,

1) die Beklagte wird verpflichtet, das Vermittlungsverfahren über den Antrag der Mitarbeiterseite vom 06.02.2017 mit dem Wortlaut „Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung ist nur mit Sachgrund möglich. Dieser ist im Arbeitsvertrag anzugeben.“ einzustellen.

2) hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, das Vermittlungsverfahren über den Antrag der Mitarbeiterseite vom 06.02.2017 mit dem Wortlaut „Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung ist nur mit Sachgrund möglich. Dieser ist im Arbeitsvertrag anzugeben.“ einzustellen.

3) weiter hilfsweise zu Antrag Nr. 2:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte für den Antrag der Mitarbeiterseite vom 06.02.2017 mit dem Wortlaut „Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung ist nur mit Sachgrund möglich. Dieser ist im Arbeitsvertrag anzugeben.“ nicht zuständig ist.

7 Nach Zustellung der Klage vom 10. September 2019 trat der gemäß § 19 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung erneut angerufene Vermittlungsausschuss am 28. Oktober 2019 zusammen und traf einstimmig folgende ersetzende Entscheidung:

1. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft. Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und die jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.

8 2. Die Regelungen unter Ziffer 1 gelten für alle befristeten Arbeitsverträge, die seit dem Tag des Wirksamwerdens dieser Neuregelung in ihrem Geltungsbereich abgeschlossen werden und verdrängen von diesem Zeitpunkt an regionale Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung.

9 3. Die vorstehenden Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung treten spätestens 12

Monate nach dem Inkrafttreten des Gesetzes außer Kraft, wenn der Gesetzgeber eine Neuregelung zur sachgrundlosen Befristung trifft.

- 10 4. Diese Regelung steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit im Rahmen ihrer abschließenden Entscheidung die Zuständigkeit der Zentral-KODA für den Regelungsgegenstand „sachgrundlose Befristung abschaffen“ feststellt oder nicht in der Sache entscheidet. In diesen Fällen wird die ersetzende Entscheidung nach § 19, Abs. 2 ZKO den Bischöfen zur Inkraftsetzung nach § 13 ZKO vorgelegt.

11 In der Folgezeit wurde die ersetzende Entscheidung nach § 19 Absatz 2 Zentral-KODA-Ordnung vom 28. Oktober 2019 den Bischöfen noch nicht gemäß § 13 Zentral-KODA-Ordnung zur Inkraftsetzung vorgelegt.

12 Dagegen haben zahlreiche Regional-KODen die Abschaffung oder auch Einschränkung der gesetzlich eröffneten Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen betreffende Regelungen beschlossen, die auch in Kraft gesetzt wurden.

13 Die Kläger haben unter Berufung auf einen Aufsatz von Richardi in NZA 1998, 1305 ff. die Auffassung vertreten, bei der von der Dienstnehmerseite der Zentral-KODA gewünschten Abschaffung oder auch nur Einschränkung der gesetzlich eröffneten Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen handele es sich nicht um eine kirchenspezifische Regelung für die Befristung von Arbeitsverhältnissen im Sinne von § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) der Zentral-KODA-Ordnung, sodass der Zentral-KODA eine Kompetenz zur Regelung und Beschlussfassung diesbezüglich fehle. Die in dieser Vorschrift normierte Beschlusskompetenz der Zentral-KODA habe sich nach dem Willen der Regelungsgeber nur auf wenige Regelungsmaterien beziehen sollen, bei denen es Gründe der Glaubwürdigkeit des Kirchlichen Dienstes und seines Gerechtigkeitsgehalts gebieten könnten, eine Regelung von Diözese zu Diözese und von Einrichtung zur Einrichtung nicht verschieden zu treffen, sondern einheitlich. Durch die enumerative eingrenzende Aufzählung der Regelungsmaterien habe sichergestellt werden sollen, dass die Zentral-KODA keine Beschlusskompetenz für einen Bereich erhalte, der den Diözesanbischöfen vorbehalten sei. Mit kirchenspezifischen Regelungen meine der Ordnungsgeber ausschließlich Regelungen, die sich

aus der Verfassungsgarantie des Kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV ergäben. Ausdrücklich nicht in diesen Zuständigkeitsbereich fielen sämtliche Rechtsmaterien, die zu den für alle geltenden Gesetzen im Sinne von Artikel 137 Absatz 3 WRV gehörten.

14 Die Kläger haben nunmehr beantragt:

15 1. Die Beklagte wird verpflichtet zu unterlassen, die ersetzende Entscheidung des  
Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28. Oktober 2019 „Sachgrund-  
lose Befristung von Arbeitsverträgen" den Bischöfen zur Inkraftsetzung nach § 13  
Zentral-KODA-Ordnung vorzulegen.

16 2. hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses  
der Zentral-KODA vom 28. Oktober 2019 „Sachgrundlose Befristung von  
Arbeitsverträgen " unwirksam ist.

17 3. hilfsweise zu Antrag Ziff. 2:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte für den Antrag der Mitarbeiterseite vom  
06.02.2017 mit dem Wortlaut „Die Befristung von Arbeitsverträgen mit kirchlichen  
Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung ist nur mir Sachgrund möglich.  
Dieser ist im Arbeitsvertrag anzugeben." nicht zuständig ist.

18 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen,

widerklagend:

Es wird festgestellt, dass die Zentral-KODA für den Regelungsgegenstand  
„sachgrundlose Befristung abschaffen" zuständig gewesen ist bzw. zuständig ist.

19 Die Beklagte hat die Klageänderung für unzulässig gehalten. Zudem richte sich die Klage nach  
der ersetzenden Entscheidung des gemäß § 19 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung erneut

angerufenen Vermittlungsausschusses vom 28. Oktober 2019 gegen den falschen Beklagten. Passiv legitimiert sei vielmehr allein der Vermittlungsausschuss bzw. dessen Vorsitzender.

20 Im Übrigen hat die Beklagte die Ansicht vertreten, die Zuständigkeit der Zentral-KODA für die Regelungsmaterie „sachgrundlose Befristung abschaffen“ ergebe sich aus § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung. Bei dieser Regelungsmaterie handele es sich im Gegensatz zur Ansicht der Kläger um eine kirchenspezifische Regelung für die Befristung von Arbeitsverhältnissen.

21 Diese Vorschrift müsse im Zusammenhang gesehen werden mit § 1 Zentral-KODA-Ordnung, wonach die Zentral-KODA bei der Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des Kirchlichen Dienstes in allen Diözesen und für alle der Kirche zugeordneten Einrichtungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz mitwirke. Daraus folge, dass immer dann, wenn einzelne Regionalkommissionen, wie im vorliegenden Fall, Beschlüsse zur Abschaffung oder Einschränkung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen getroffen hätten, dies kirchenspezifische Regelungen auf regionaler Ebene seien und eine Zuständigkeit der Zentral-KODA zur Herbeiführung einer einheitlichen Regelung begründeten.

22 Die Frage der Abschaffung oder Einschränkung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen betreffe eine kirchenspezifische Regelung. Diese Thematik spiele, ganz unabhängig von der Regelung durch den staatlichen Gesetzgeber, für die Glaubwürdigkeit der Kirche als Ganzes eine wesentlich Rolle, da sie zeige, ob die Kirche bereit sei, die Aussagen der katholischen Soziallehre auf sich anzuwenden, auch wenn damit wirtschaftliche Nachteile verbunden sein mögen. Es komme nicht darauf an, ob das Verbot der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen ein „proprium“ und für die Kirchen charakteristisch bzw. den kirchlichen Arbeitsverhältnissen wesenseigen sei, sondern darauf, ob die Besonderheit des kirchlichen Arbeitsverhältnisses in der Dienstgemeinschaft mit speziellen Loyalitätspflichten gegenüber dem Dienstgeber und seinen nach der katholischen Soziallehre geprägten Inhalten eine kirchenspezifische Regelung erfordere. Dass auch Tarifvertragsparteien die Möglichkeit der Einschränkung oder Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen offenstehe, spreche nicht gegen die Annahme einer kirchenspezifischen Regelung.



23 Aus dem Wortlaut der Regelung des § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung ergebe sich nicht, dass damit nur kirchenspezifische Regelungen mit Sachgrund gemeint sein sollten. Vor dem Hintergrund des Bestehens zweier Möglichkeiten von Befristungen, nämlich der sachgrundlosen und der Befristung mit Sachgrund, die dem Regelungsgeber beide bekannt gewesen seien, könne § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung nur dahin verstanden werden, dass er beide Arten von Befristungen umfasse. Auch bei der letzten Änderung der Zentral-KODA-Ordnung vom 18. November 2013 sei § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung in Kenntnis von § 14 Absatz 1 und Absatz 2 TzBfG vom 21. Dezember 2000, der eine klare gesetzliche Regelung von befristeten Arbeitsverhältnissen mit und ohne Sachgrund enthalte, weder einschränkend interpretiert noch gar ganz aus dem Zuständigkeitskatalog der Zentral-KODA herausgenommen worden.

24 Die Kläger haben beantragt,  
die Widerklage abzuweisen.

25 Das Interdiözesane Arbeitsgericht für den KODA-Bereich NRW hat mit Urteil vom 12. November 2020 die Klage abgewiesen, der Widerklage stattgegeben und die Revision zugelassen.

26 Mit ihrer Revision verfolgen die Kläger ihr Klagebegehren weiter.

27 Die Beklagte beantragt,  
die Revision zurückzuweisen.

**Entscheidungsgründe:**

28 Die gemäß § 50 KAGO form- und fristgerecht eingelegte und begründete Revision ist auch im Übrigen zulässig, wobei sich die Beteiligtenfähigkeit der Kläger als Prozess- und Prozesshandlungsvoraussetzung aus § 8 Absatz 1 Buchstabe a) KAGO ergibt. Auch die Beklagte ist danach beteiligtenfähig, denn wenn die Beteiligtenfähigkeit bereits für Teile der Kommission besteht, ist dies erst recht für die Kommission als solche anzunehmen. Die Revision hat jedoch in der Sache keinen Erfolg.

## I.

29 Das angefochtene Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts hält der revisionsgerichtlichen Überprüfung stand, auch soweit es die Widerklage nicht als unzulässig abgewiesen hat. Zwar ist eine Widerklage unzulässig, die lediglich das kontradiktorische Gegenteil der Klage betrifft (vgl. BAG 26.06.1990 – 1 AZR 454/89 – AP Nr. 19 zu § 253 ZPO; BGH 29.06.2012 – V ZR 97/11 – NJW-RR 2012, 1160; Stein/Jonas/Roth, ZPO, 23. Auflage, § 33 Rdnr. 13). Hier geht es bei der Widerklage jedoch nur um das Gegenteil des 2. Hilfsantrags der Klage. Würde der Klage im Hauptantrag stattgegeben, erwüchse die Begründung dafür nicht in Rechtskraft und über die Hilfsanträge wäre nicht zu entscheiden. Deshalb fehlte es bis zum maßgeblichen Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung in der Revisionsinstanz (vgl. MünchKomm ZPO/Becker-Eberhard, 3. Aufl., Vorbemerkung zu §§ 253 ff. Rdnr. 16 m.w.N.) nicht an einer Prozessvoraussetzung für die Widerklage.

## II.

30 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Klage mit den geänderten Anträgen (vgl. dazu § 30 Satz 3 KAGO) zu Recht abgewiesen.

31 1. Zutreffend hat das Kirchliche Arbeitsgericht die Passivlegitimation der Beklagten bejaht. Entgegen deren Ansicht ist sie die richtige Beklagte und auch für die Klageanträge zu 1. und zu 2. nicht der Vermittlungsausschuss.

32

Dieser wäre nach dem eindeutigen Wortlaut von § 8 Absatz 1 Buchstabe a) KAGO schon nicht beteiligtenfähig, denn er ist weder ein in dieser Vorschrift genannter Teil der Kommission noch selbst eine solche Kommission. Die begriffliche Unterscheidung zwischen Kommissionen als solchen und deren Ausschüssen einschließlich ihren Vermittlungsausschüssen in der Zentral-KODA-Ordnung, in der Rahmen-KODA-Ordnung und in den Diözesanen KODA-Ordnungen war der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz bei ihrer Beschlussfassung über die KAGO bekannt. Es gab bei der Beschlussfassung, jedenfalls bei der vom 25. Februar 2010, auch bereits Vermittlungsausschüsse, die gegebenenfalls ersetzende Entscheidungen treffen konnten (vgl. für die Diözese Rottenburg-Stuttgart § 20 Bistums-KODA-Ordnung i.d.F. v. 04.11.2009; für den Bereich der Caritas § 15 Absatz 5 Satz 4–Satz 8 Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. i.d.F. v. 17.10.2007). Wenn in § 8 Absatz 1 Buchstabe a) KAGO gleichwohl nur Kommissionen genannt werden, ohne Vermittlungsausschüsse – zumindest für den Fall ersetzender Entscheidungen – zu erwähnen, ist daraus zu schließen, dass ausgehend von der herkömmlichen Begrifflichkeit die Beteiligtenfähigkeit nur Kommissionen als solchen bzw. ihren genannten Teilen zuerkannt wird (vgl. auch KAGH 27.11.2009 – K 09/09).

33

Etwas anderes folgt auch nicht daraus, dass der Vermittlungsspruch nicht durch die Beklagte, handelnd durch ihren Vorsitzenden, sondern unmittelbar durch den Vermittlungsausschuss bzw. dessen Vorsitzenden den Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung vorzulegen wäre. Für Letzteres könnte zwar auf den ersten Blick § 19 Absatz 2 Satz 5 Zentral-KODA-Ordnung sprechen, jedoch ist der Wortlaut der Norm weder hinsichtlich der Person, durch die der Vermittlungsspruch „dem Diözesanbischof zugeleitet wird“, noch hinsichtlich der zeitlichen Abfolge (Zuleitung des Vermittlungsspruchs vor oder nach der Inkennnissetzung der Zentralen Kommission) eindeutig. Abzustellen ist deshalb auf den Sinnzusammenhang mit § 19 Absatz 2 Satz 4 Zentral-KODA-Ordnung, der für die Vorlegung an die Diözesanbischöfe nicht etwa eine entsprechende Anwendung von § 13 Zentral-KODA-Ordnung anordnet, sondern verlangt, dass der an die Stelle eines Beschlusses der Zentralen Kommission tretende Vermittlungsspruch „gemäß“, d. h. in direkter Anwendung von § 13 Zentral-KODA-Ordnung den Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung vorgelegt wird. Gemäß § 13 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung ist ein Beschluss der Zentralen Kommission durch diese,

handelnd durch ihre Vorsitzende/ihren Vorsitzenden den zuständigen Diözesanbischöfen zu übermitteln. Ob aus § 13 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung auch abzuleiten ist, dass die Vorsitzende/der Vorsitzende der Zentralen Kommission den entsprechenden Vermittlungsspruch vor der Übermittlung an die zuständigen Diözesanbischöfe zu unterzeichnen hat, oder ob die Unterzeichnung durch die Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses genügt, ist für die Frage der Passivlegitimation der Beklagten ebenso wenig von Belang wie für die Frage nach deren Zuständigkeit für den Regelungsgegenstand „Abschaffung bzw. Einschränkung der sachgrundlosen Befristung“.

- 34 2. Was den Kern des Streits der Parteien, die Zuständigkeit der Beklagten gemäß § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung für eine Beschlussfassung über die Abschaffung oder Einschränkung der sachgrundlosen Befristung von Dienstverhältnissen angeht, hat das Kirchliche Arbeitsgericht die Zuständigkeit im Ergebnis zu Recht bejaht. Zutreffend hat es angenommen, dass es für die Auslegung der Norm nach den allgemeinen Auslegungsregeln für Gesetze auf den in der Norm zum Ausdruck kommenden objektivierten Willen des Gesetzgebers ankommt, so wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie hineingestellt ist (vgl. BVerfG 17.01.2017 – 2 BvB 1/13 – Rdnr. 555, BVerfGE 144, 20; BAG 16.10.2019 – 5 AZR 241/18 – Rdnr. 15, NZA 2020, 112).
- 35 a) Die Rüge der Revision, das Kirchliche Arbeitsgericht habe bereits ungeachtet der Auslegung des Tatbestandsmerkmals „kirchenspezifisch“ die Systematik der Zuständigkeitsverteilung zwischen der Beklagten und den einzelnen Regional-Kommissionen bzw. der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes verkannt und seine Argumentation stelle einen unzulässigen Zirkelschluss dar, ist unbegründet. Sie beruht auf der Prämisse, die Zuständigkeit der Beklagten gemäß § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung sei originär – aber auch ausschließlich – erst dann gegeben, wenn es für diese Regelungsmaterie in den einzelnen Diözesen bzw. Einrichtungen keine unterschiedlichen Regelungen geben dürfe, eine einheitliche Regelung aufgrund einer kirchenrechtlichen Besonderheit also zwingend sei. Die Revision verkennt insoweit, dass ihre Prämisse allenfalls durch eine entsprechende Auslegung des Begriffs „kirchenspezifisch“ in § 3 Absatz 1 Nr. 3

Zentral-KODA-Ordnung bestätigt werden könnte. Wenn das „Kirchenspezifische“ gerade in der Ausrichtung von Befristungsregelungen an den Grundnormen, wie sie die katholische Soziallehre für Arbeitsverhältnisse herausgearbeitet hat (vgl. die Präambel der Grundordnung 4. Spiegelstrich), gesehen wird und wenn unstreitig mehrere Regional-Kommissionen gerade mit dieser Begründung unterschiedliche einschränkende Regelungen zur sachgrundlosen Befristung beschlossen haben, beruht die Argumentation des Kirchlichen Arbeitsgerichts zur Vereinheitlichung keineswegs auf einem Zirkelschluss und verkennt auch nicht die Systematik der Zuständigkeitsverteilung zwischen der Beklagten und den Regional-Kommissionen bzw. den Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Deutschen Caritasverbandes. Darauf hat die Beklagte unter IV. 1) – 3) ihrer Revisionserwiderung mit Recht hingewiesen.

36

- b) Weder dem Wortlaut von § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung noch anderen Auslegungsgesichtspunkten lässt sich entnehmen, dass von der Norm nur die Zuständigkeit der Zentralen Kommission für eine Erweiterung der Sachgrundbefristung, nicht dagegen für einen Ausschluss bzw. eine Einschränkung sachgrundloser Befristungen begründet wird. Der Wortlaut differenziert nicht nach der Art der Befristung. Zutreffend weist die Beklagte unter IV. 4) c) ihrer Revisionserwiderung darauf hin, dass es bereits bei der Novellierung der Zentral-KODA-Ordnung durch den Beschluss der Vollversammlung der Deutschen Bischöfe vom 15. Juni 1998 nahegelegen hätte, zum Ausdruck zu bringen, dass sich die Zuständigkeit der Zentralen Kommission nur auf die Sachgrundbefristung beziehen solle, weil damals § 1 BeschFG bereits eine Befristung ohne Sachgrund vorsah. Jedenfalls bei der Änderung der Zentral-KODA-Ordnung durch Beschluss vom 18. November 2013 existierte in § 14 Absatz 1 und Absatz 2 TzBfG eine klare begriffliche Differenzierung zwischen einer durch einen sachlichen Grund gerechtfertigten Befristung und einer Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes. Spätestens zu diesem Zeitpunkt hätte die Ergänzung der Norm um eine einschränkende Formulierung erwartet werden können, wenn der Zentralen Kommission Regelungen zur sachgrundlosen Befristung hätten verwehrt werden sollen, bzw. man hätte die Streichung von § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung erwarten müssen, wenn die Norm – wie die Kläger annehmen – keinen Anwendungsbereich mehr gehabt hätte. Beides ist nicht geschehen.

- 37 c) Allerdings ist für die Auslegung nicht allein der Wortlaut von § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung vor dem Hintergrund der staatlichen Gesetzgebung maßgeblich. Letztlich entscheidend für die Zuständigkeit der Zentralen Kommission ist vielmehr, ob es sich bei Regelungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen um „kirchenspezifische Regelungen“ im Sinn von § 3 Absatz 1 Nr. 3 Zentral-KODA-Ordnung handelt.
- 38 aa) Auch insoweit ist der Wortlaut der Regelung nicht eindeutig, selbst wenn man annimmt, dass „kirchenspezifisch“ nicht bloß „kirchenbezogen“ bedeuten, also schlicht die Befristung von kirchlichen Arbeitsverhältnissen zum Ausdruck bringen soll. Zutreffend ist zwar das Argument der Kläger, dass das Suffix „-spezifisch“ als Nachsilbe eines Substantivs ausdrückt, etwas sei für die Person bzw. den Gegenstand typisch, charakteristisch, eigentümlich oder wesenseigen (Duden–Online: [www.duden.de/rechtschreibung/\\_spezifisch](http://www.duden.de/rechtschreibung/_spezifisch)). Der Wortlaut der Einleitung von § 3 Absatz 1 Nr. 3 Zentral-KODA-Ordnung lässt jedoch sowohl Spielraum für die Auslegung der Kläger, die Regelung als solche müsse der Kirche wesenseigen sein, weshalb die Möglichkeit gleichartiger Regelungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen außerhalb der Kirche, etwa durch Tarifvertragsparteien, der Annahme einer „kirchenspezifischen Regelung“ entgegenstünde, als auch für die Auslegung, eine Regelung für die Befristung von Arbeitsverhältnissen müsse auf für die Kirche typischen, charakteristischen, eigentümlichen oder wesenseigenen Gründen beruhen. Für letzteres spricht, dass das einleitende Erfordernis „kirchenspezifische Regelungen“ auch für Regelungen gem. § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe c) und Buchstabe d) Zentral-KODA-Ordnung Geltung beansprucht. Gleichartige Regelungen zu Mehrfacharbeitsverhältnissen bei verschiedenen Dienstgebern und für die Rechtsfolgen des Wechsels von einem Dienstgeber zu einem anderen Dienstgeber kann es jedoch außerhalb der Kirche, insbesondere in Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst, ohne weiteres geben. Bei der von den Klägern befürworteten engen Auslegung bliebe nicht nur für § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a), sondern auch für § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe c) und Buchstabe d) kein Anwendungsbereich, was von den Deutschen Bischöfen als Normgebern zweifellos nicht gewollt wäre.

39 bb) Die gleichen Gründe der Systematik sprechen gegen die von den (Revisions-) Klägern befürwortete enge Auslegung des Begriffs „kirchenspezifische Regelungen“ dahin, es müsse sich um Regelungen handeln, die sich aus der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nach Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Absatz 3 WRV selbst ergeben, sodass eine einheitliche Regelung der Materie aufgrund einer kirchenrechtlichen Besonderheit zwingend sei. Diese kirchenrechtliche Besonderheit müsse mit dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in Bezug zu setzen sein; vom danach spezifisch Kirchlichen, dem kirchlichen Proprium, seien Regelungen zur sachgrundlosen Befristung jedoch nicht betroffen, weshalb allgemeine Erwägungen der christlichen Soziallehre entgegen der Annahme des Kirchlichen Arbeitsgerichts als Maßstab jedenfalls nicht genügten.

40 Die Beklagte hat in ihrer Revisionserwiderung zutreffend darauf hingewiesen, dass es bei Regelungen für Mehrfacharbeitsverhältnisse bei verschiedenen Dienstgebern gemäß § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe c) Zentral-KODA-Ordnung und insbesondere bei Regelungen für die Rechtsfolgen des Wechsels von einem Dienstgeber zu einem anderen Dienstgeber gemäß § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe d) Zentral-KODA-Ordnung mit Sicherheit keines Rückgriffs auf Besonderheiten der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bedürfe. Bei Regelungen gemäß Buchstabe d) der Norm gehe es vielmehr wie z.B. bei § 34 Absatz 3 TVöD um die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten bei bestimmten anderen Dienstgebern für Regelungen, nach denen es auf die Dauer der Beschäftigungszeit ankomme, etwa für die maßgebliche Kündigungsfrist, eine etwaige Unkündbarkeit, die Dauer eines Krankengeldzuschusses oder eines Anspruchs auf ein Jubiläumsgeld. Es gehe insoweit also nicht um Anspruchseinschränkungen, sondern um eine Erweiterung von Arbeitnehmerrechten, für die das verfassungsrechtlich geschützte Proprium im engen Sinne, wie es die Kläger verstünden, keinen Ausschlag gebe. Ausgehend von diesem engen Verständnis der Kläger bliebe in der Tat auch für § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe c) und insbesondere Buchstabe d) Zentral-KODA-Ordnung wiederum kein Anwendungsbereich.

41 cc) Die Kläger berufen sich für ihre Ansicht, die Zuständigkeit der Zentralen Kommission für Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen beschränke sich auf eine Erweiterung von Sachgründen, decke jedoch keine Einschränkungen der gesetzlich

zugelassenen sachgrundlosen Befristung, vor allem auf die Entstehungsgeschichte der Norm und in diesem Zusammenhang auf den Aufsatz von Richardi in der NZA 1998 S. 1305 ff.. Daraus sei ein entsprechender einschränkender Regelungswille der Deutschen Bischöfe ersichtlich.

42

Für ein unterschiedliches Verständnis des Begriffs „kirchenspezifisch“ dahin, dass dieser lediglich bei § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung, nicht aber bei § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe c) und Buchstabe d) Zentral-KODA-Ordnung einschränkend zu interpretieren wäre, bietet die Norm jedoch keinerlei Anhaltspunkt. Da es für die Auslegung der Norm auf den in ihr zum Ausdruck kommenden objektivierten Willen des Normgebers ankommt, ist die subjektive Vorstellung der Deutschen Bischöfe nicht entscheidend. Auch der Entstehungsgeschichte kommt für die Auslegung regelmäßig nur insofern Bedeutung zu, als sie die Richtigkeit einer nach den allgemeinen Grundsätzen ermittelnden Auslegung bestätigt oder Zweifel behebt, die ansonsten nicht ausgeräumt werden können (vgl. BVerfG 17.01.2017 – 2 BvB 1/13 – Rdnr. 555, BVerfGE 144, 20). Ob dem Aufsatz von Richardi in der NZA 1998 S. 1305 ff., auch wenn Richardi bei der Gestaltung der Zentral-KODA-Ordnung beratend eingebunden war, die Qualität von Gesetzesmaterialien zuerkannt werden kann, ist schon zweifelhaft. Abgesehen davon können auch die in Gesetzesmaterialien dokumentierten Vorstellungen der gesetzgebenden Instanzen nicht mit dem objektiven Gesetzesinhalt gleichgesetzt werden (vgl. BVerfG a.a.O.). Zudem belegt der genannte Aufsatz Richardis nicht eindeutig, dass die streitige Regelung ausschließlich einschränkend im Sinne der Ansicht der Kläger gewollt war. Unter III. 2. c) beschreibt Richardi zunächst schlicht die Ausgangslage für die Befristung von Arbeitsverhältnissen: Soweit die Befristung nicht auf einem Wunsch des Arbeitnehmers beruhe oder gesetzlich zugelassen sei, müsse die Befristung und deren Dauer durch die Eigenart des Betriebes, die Arbeitsaufgabe oder durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein. § 1 BeschFG, die damalige gesetzliche Regelung zu einer Befristung ohne sachlichen Grund, erwähnt er in diesem Zusammenhang lediglich als Beispiel einer gesetzlich zugelassenen Befristung. Im Anschluss befasst sich Richardi nicht mehr mit einer gesetzlich zugelassenen bzw. sachgrundlosen Befristung, sondern führt aus, da die Tarifvertragsparteien Regelungen zu Sachgründen vereinbaren könnten, bestehe eine entsprechende Regelungszuständigkeit nach den KODA-



Ordnungen und soweit Befristungen mit kirchlichen Besonderheiten begründet würden, müssten diese gleichen Leitregeln entsprechen. Eine Aussage zur fehlenden Zuständigkeit der Zentralen Kommission für eine einheitliche Regelung zur sachgrundlosen Befristung bzw. für deren Einschränkung ist damit nicht verbunden. Die Deutschen Bischöfe haben in dem abschließenden Enumerationskatalog des § 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung selbst die wenigen Regelungsmaterien benannt, „bei denen Gründe der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes und seines Gerechtigkeitsgehaltes es gebieten können, dass eine Regelung nicht von Diözese zu Diözese und von Einrichtung zu Einrichtung verschieden sein darf“ (Richardi a.a.O. unter III. 1.). Dazu zählen sie eben auch kirchenspezifische Regelungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen (§ 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung), ohne dass zwischen sachgrundlosen Befristungen und solchen mit Sachgrund oder zwischen einer Erweiterung und einer Einschränkung von Befristungsmöglichkeiten differenziert würde.

- 43 dd) Schließlich steht auch die von den Klägern geforderte Kontrollüberlegung, im Fall der Annahme einer Zuständigkeit der Zentralen Kommission für Regelungen zur Einschränkung der sachgrundlosen Befristung müsse eine solche auch für die uneingeschränkte Wiedereinführung oder Erweiterung auf Antrag der Dienstgeberseite als *actus contrarius* gegeben sein, der Auslegung der Beklagten und des Kirchlichen Arbeitsgerichts nicht entgegen. Ein aus dem Leitbild der Dienstgemeinschaft und aus der Präambel der Grundordnung mit ihrem Verweis auf die von der katholischen Soziallehre für Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeiteten Grundnormen abgeleiteter Arbeitnehmerschutz steht nie absolut, sondern ist von der Zentralen Kommission bei ihrer Beschlussfassung bzw. dem Vermittlungsausschuss im Fall einer ersetzenden Entscheidungen abzuwägen mit den „Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind“ (vgl. Präambel der Grundordnung 4. Spiegelstrich) auch unter Berücksichtigung der Situation auf dem Arbeitsmarkt und einer eventuellen Konkurrenz weltlicher Organisationen und ihrer Einrichtungen. Es geht vor diesem Hintergrund um einen gerechten Ausgleich. Von daher kann es aus kirchenspezifischen Gründen sehr wohl geboten sein, eine Einschränkung der Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung wieder zu verringern oder gar zu beseitigen.

Die Zuständigkeit der Beklagten für kirchenspezifische Regelungen zur sachgrundlosen Befristung ist entgegen der Ansicht der Kläger keine Einbahnstraße.

- 44 ee) Deshalb führt es für die Auslegung von § 3 Absatz 1 Ziffer 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung nicht weiter, wenn die Kläger auf die Situation des Deutschen Caritasverbandes e. V. und die der Einrichtungen seiner Mitglieder verweist, die in Konkurrenz zu den Einrichtungen weltlicher Träger und Tendenzunternehmen stehen. Auch die Unterschiede zwischen der verfassten Kirche und Einrichtungen der Caritas haben für diese Auslegung keine Aussagekraft. Mit der Bejahung der Zuständigkeit der Beklagten ist kein Ergebnis der Beschlussfassung bzw. der ersetzenden Entscheidung ihres Vermittlungsausschusses vorgegeben. Die Beklagte bzw. ihr Vermittlungsausschuss könnten im Rahmen ihrer Zuständigkeit aufgrund der oben unter dd) beschriebenen Abwägungen auch differenzierende Regelungen beschließen.
- 45 ff) Nach alledem ist die Auslegung des Kirchlichen Arbeitsgerichts von § 3 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe a) Zentral-KODA-Ordnung und seine Annahme, die Beklagte sei für die Regelung von Einschränkungen der sachgrundlosen Befristung zuständig, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Unstreitig waren es kirchenspezifische, nämlich aus der katholischen Soziallehre abgeleitete Gründe, die mehrere Regional-Kommissionen zu Einschränkungen der sachgrundlosen Befristung bewogen haben, wenn man den Begriff „kirchenspezifisch“ – wie oben unter bb) dargelegt – nicht im Sinne der Kläger einschränkend dahin zu verstehen hat, dass nur Regelungen gemeint sind, die sich unmittelbar aus der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nach Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 WRV ergeben und danach zwingend sind. Eben deshalb hat sich der Vermittlungsausschuss der Beklagten für eine Vereinheitlichung und eigene Regelung mit Recht für zuständig erachtet.

### III.

- 46 Mit der rechtskräftigen Abweisung der Klage auch im zweiten Hilfsantrag steht zugleich rechtskräftig fest, dass die Beklagte für den Regelungsgegenstand „Abschaffung der

sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen“ zuständig ist (vgl. BAG 29.08.2013 – 2 AZR 273/12 – Rdnr. 22, NJW 2014, 1323, m.w.N.). Deshalb war über den inhaltsgleichen Widerklageantrag nicht mehr gesondert zu befinden.

Fischermeier

Wisskirchen

Hahn

G. Stark-Angermeier

R. Wulf