



Leitsatz M 01/2023

1. Kirchliche Dienstgeber sind binnenkirchlich zu einer umfassenden Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts und seiner kollektiven Regelungen verpflichtet. Tun sie das nicht, so verlassen sie den geschützten Bereich der kirchlichen Selbstbestimmung.
2. Ausgründungen, die zur Nichtgeltung des kirchlichen Arbeitsrechts führen, sind mitbestimmungsrechtlich nicht zu verhindern. Aus § 25 Abs. 2 Nr. 4 MAVO lässt sich kein Anspruch der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG) gegenüber dem Bistum herleiten, dagegen Maßnahmen der Rechtsaufsicht zu ergreifen.

M 01/2023

URTEIL

In dem Revisionsverfahren

der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen

- Revisionsklägerin – und Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

gegen

das Erzbistum

- Revisionsbeklagter- und Beklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

Beigeladene

XX Krankenhaus gGmbH,

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22.12.2023 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und den Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Prof. Dr. theol. habil. Stefan Ihli J. C. L. sowie die Beisitzenden Richter Rolf Cleophas und Stefan Häusler

- 1. Die Revision der Klägerin gegen das am 14.11.2022 verkündete Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg – I MAVO 8/22 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Das beklagte Erzbistum trägt die notwendigen Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten.**

Tatbestand:

1 Die Parteien streiten über etwaige Ansprüche aus § 25 Absatz 2 Nr. 4 MAVO.

2 Klägerin ist die im Erzbistum X gebildete Diözesane Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen (DiAG). Beklagter ist das Erzbistum X. Beigeladene ist die Katholische
X-Krankenhaus gGmbH.

3 Anlass des Streits ist ein angeblich systematisches Outsourcing im Zuständigkeitsbereich des
Beklagten, wodurch die Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts erheblich erschwert worden
sei. So habe die Beigeladene eine Tochtergesellschaft gegründet, die – anders als die
Muttergesellschaft – die Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen Kirchlicher
Arbeitsverhältnisse in ihrer Satzung nicht übernommen habe. In ihrem Leitbild komme der Begriff
„christlich“ nicht vor; sie verwende aber das Logo des Xkrankenhauses, welches sich an das Logo
des Beklagten anlehne.

4 Die Klägerin hat gemeint, es handele sich um einen systematischen Prozess, bei dem über
inzwischen acht Jahre hinweg Mitarbeitende aus dem Bereich der Grundordnung in Einrichtungen
überführt würden, die die Grundordnung nicht übernommen hätten. Den Beklagten treffe in
besonderer Weise die Verantwortung für die Einhaltung des Dritten Weges zu sorgen. Auch durch

das päpstliche Motu proprio vom 10.12.2012 (richtig: 11.11.2012) sei dem Beklagten eine Überwachungspflicht mit der Befugnis übertragen worden, rechtliche Maßnahmen zu ergreifen, um kirchliche Rechtsträger daran zu hindern, den Dritten Weg zu verlassen.

5 Die Klägerin hat beantragt,

1. das beklagte Erzbistum zu verurteilen, darüber zu wachen, dass die in der Erzdiözese X stattfindenden Aktivitäten kirchlicher Rechtsträger, auf die die „Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ Anwendung findet, keine Ausgründungen in Gesellschaften vornehmen, die in ihrer Satzung die „Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ in ihrer jeweils aktuellen Form nicht übernommen haben;
2. das beklagte Erzbistum zu verurteilen, kirchliche Rechtsträger, die die „Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ satzungsgemäß in mit ihnen verbundenen Unternehmen im Sinne von § 18 Aktiengesetz nicht übernommen haben, die kirchliche Anerkennung zu entziehen;
3. das beklagte Erzbistum zu verurteilen, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass im katholischen X Krankenhaus gGmbH allen Mitarbeitenden, die den Charakter der Einrichtung prägen, insbesondere die, die persönlichen Kontakt mit Patientinnen und Patienten haben, in einem Dienstverhältnis mit der katholischen X Krankenhaus gGmbH stehen;
4. das beklagte Erzbistum zu verpflichten, die notwendigen Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen ihres Prozessbevollmächtigten zu tragen.

6 Das beklagte Erzbistum hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

7 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 14.11.2022 bis auf die Kostentragungspflicht des Beklagten abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Anträge

zu 1) und 3) seien bereits mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig, der Antrag zu 2) sei unbegründet, weil sich aus § 25 MAVO ein entsprechender Anspruch der Klägerin nicht herleiten lasse. Die Revision hat es wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

8 Gegen das ihr am 03.01.2023 zugestellte Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 02.02.2023 Revision eingelegt und am 03.04.2023 nach Verlängerung der Begründungsfrist begründet.

9 Die Klägerin meint unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens, die Anträge zu 1) und 3) hätten durchaus einen zumindest bestimmbaren Inhalt. Wie das Beispiel des Xkrankenhauses in X zeige, sei es ausreichend bestimmbar, dass die kirchlichen Rechtsträger, bei denen die Grundordnung Anwendung fände, keine Ausgründungen zur Umgehung der Anwendung vornehmen dürften. Inhaltlich übernehme der Antrag zu 1) im Wortlaut die dem Beklagten Erzbistum im päpstlichen Motu proprio aus dem Jahr 2012 auferlegte Pflicht. Anspruchsgrundlage für den Antrag zu 2) sei § 25 Absatz 2 Nr. 4 MAVO in Verbindung mit Artikel 2 der Grundordnung. Sollte der Klage nicht stattgegeben werden, werde die Aufgabe der Klägerin, die Anwendung der MAVO zu fördern, obsolet.

10 Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts Hamburg vom 14.11.2022 (I MAVO 8/22) das beklagte Bistum zu verurteilen,

- 1) darüber zu wachen, dass die in der Erzdiözese X stattfindenden Aktivitäten kirchlicher Rechtsträger, auf die die „Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ Anwendung findet, keine Ausgründungen in Gesellschaften vornehmen, die in ihrer Satzung die „Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ in ihrer jeweils aktuellen Form nicht übernommen haben;

- 2) kirchliche Rechtsträger, die die „Grundordnung des Kirchlichen Dienstes“ satzungsgemäß in mit ihnen verbundenen Unternehmen im Sinne von § 18 Aktiengesetz nicht übernommen haben, die kirchliche Anerkennung zu entziehen;
- 3) durch geeignete Maßnahme sicherzustellen, dass im katholischen Xkrankenhaus gGmbH, X, alle Mitarbeitenden, die den Charakter der Einrichtung prägen, insbesondere die, die persönlichen Kontakt mit Patientinnen und Patienten haben, in einem Dienstverhältnis mit der Kirchliche Xkrankenhaus gGmbH stehen.

11 Der Beklagte und die Beigeladene beantragen,

die Revision zurückzuweisen.

12 Sie halten die Revision mangels hinreichender Auseinandersetzung mit den Gründen des erstinstanzlichen Urteils bereits für unzulässig, jedenfalls aber für unbegründet, weil § 25 Absatz 2 MAVO kein Mitbestimmungsrecht im gewünschten Umfang enthalte.

13 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

14 Die Revision der Klägerin ist zwar zulässig, weil sie statthaft sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden ist (§ 50 Absatz 1 und Absatz 2 KAGO). Die Begründung muss neben einem bestimmten Antrag die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung der Klägerin gerecht, weil sie sich hinreichend mit den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils auseinandersetzt und ausführt, die Anträge zu 1)

und 3) seien durchaus bestimmt genug und mit § 25 Absatz 2 Nr. 4 MAVO gäbe es auch eine Anspruchsgrundlage für ihre Forderung.

II.

15 In der Sache hat das Rechtsmittel jedoch keinen Erfolg.

16 Das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich der Anträge zu 1) bis 3), die Gegenstand der zugelassenen Revision sind, im Ergebnis zutreffend abgewiesen.

17 1. Die Anträge zu 1) und 3), die von der Klägerin unverändert auch mit der Revision weiterverfolgt werden, sind bereits unzulässig, weil es ihnen an hinreichender Bestimmtheit im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO fehlt. Die Vorschrift ist nach den §§ 27 KAGO, 46 Abs. 2 ArbGG in Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten entsprechend anwendbar. Danach muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Der jeweilige Streitgegenstand muss so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Beteiligten nicht zweifelhaft ist. Der Anspruchsgegner muss bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung eindeutig erkennen können, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (vgl. BAG vom 22.5.2012 – 1 ABR 11/11). Streiten die Beteiligten über das Bestehen und den Inhalt eines Beteiligungsrechts hinsichtlich betrieblicher oder – wie hier – einrichtungsbezogener Vorgänge, so sind diese so genau zu bezeichnen, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahmen eine Handlungs- oder Unterlassungspflicht eines Beteiligten besteht. Enthält der Antrag Rechtsbegriffe, ist dies unter dem Aspekt der Bestimmtheit nur ausreichend, wenn sich aus dem Vorbringen der Beteiligten ergibt, welche tatsächlichen und in ihrer rechtlichen Beurteilung zwischen ihnen umstrittenen Sachverhalte von dem im Antrag verwandten Begriff umfasst sind (vgl. BAG vom 9.7.2013 – 1 ABR 17/12 mit weiteren Nachweisen).

18 Bei dem Antrag zu 1) ist insoweit bereits unklar, was genau unter der Überwachungspflicht des beklagten Erzbistums zu verstehen ist. Die Klägerin meint, beanspruchen zu können, dass vom Bistum durch ein „geeignetes System“ die vollständige Umsetzung des Dritten Weges überwacht werde. Es liege in der Natur der Sache, dass diese Überwachungspflicht „umfassend“ sei. Was damit konkret an Überwachungsmaßnahmen in Betracht kommt und gefordert wird, bleibt offen und ist aus sich heraus auch nicht bestimmbar. Das von der Klägerin genannte Beispiel des Xkrankenhauses in X mit der angeblichen „Ausgründung“ macht lediglich deutlich, was verhindert werden soll. Durch welche Überwachungsmaßnahmen das geschehen soll, wird nicht näher definiert.

19 Auch der Rechtsbegriff der „Ausgründung“ ist vielfältig interpretierbar (vgl. Stellungnahme des VDD vom 15.3.2019, Anlage K 2 zur Klageschrift) und lässt nicht erkennen, welcher Sachverhalt genau erfasst ist bzw. erfasst werden soll. Im Allgemeinen versteht man darunter die Überführung eines Teilbetriebs oder Betriebsteils aus einer als Einzelfirma, Personen- oder Kapitalgesellschaft bestehenden Unternehmung in eine dafür neu gegründete Gesellschaft (vgl. Gabler, Wirtschaftslexikon, Stichwort „Ausgründung“). Das kann, muss aber nicht mit einem Personaltransfer verbunden sein. Es bestehen erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten, in denen sich die durch Artikel 12 Abs. 1 GG geschützte unternehmerische Handlungsfreiheit manifestiert (vgl. BAG vom 28.02.2023 – 2 AZR 227/27; BAG vom 11.05.2023 – 6 AZR 121/22 – A -). Da nicht jede „Ausgründung“ einen Rechtsmissbrauch im Sinne der Klägerin darstellen muss, wäre eine Einzelfallprüfung notwendig, wodurch der Streit in das Vollstreckungsverfahren verlagert würde. Gerade das ist unzulässig und Folge der Unbestimmtheit des Antrages zu 1).

20 Gleiches gilt für den Antrag zu 3), weil völlig unbestimmt ist, was „geeignete Maßnahmen“ und „Mitarbeitende, die den Charakter der Einrichtung prägen“ sein sollen. Auch hierfür wäre eine Einzelfallprüfung in einem nachgelagerten Vollstreckungsverfahren notwendig.

21 2. Auch der Antrag zu 2) begegnet in seiner weiten Fassung als Globalantrag Zulässigkeitsbedenken. Die Zulässigkeit kann aber dahingestellt bleiben, weil er jedenfalls unbegründet ist.

22

Ein Leistungsanspruch gegenüber dem beklagten Erzbistum, kirchlichen Rechtsträgern, die die Grundordnung satzungsgemäß in mit ihnen verbundenen Unternehmen im Sinne von § 18 Aktiengesetz nicht übernommen haben, die kirchliche Anerkennung zu entziehen, lässt sich aus der allein in Betracht kommenden Anspruchsgrundlage des § 25 Absatz 2 Nr. 4 MAVO nicht herleiten. Danach gehört zu den Zwecken der Arbeitsgemeinschaft die „Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung“. Die DiAG hat also insbesondere zu prüfen, ob dort – wo es gesetzlich möglich ist – Mitarbeitervertretungen zu bilden sind (vgl. Thiel/ Fuhrmann/ Jüngst, MAVO, 8. Auflage, § 25 Rdnr. 24). Insoweit ist anerkannt, dass die DiAG etwa im Wege der Feststellungsklage vor den kirchlichen Arbeitsgerichten klären lassen kann, ob in einer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung nach dem diözesanen Mitarbeitervertretungsrecht zu bilden ist (vgl. KAGH vom 25.06.2010 – M 06/2010). Es geht dann um die konkrete Prüfung, ob es sich um die Einrichtung eines kirchlichen Rechtsträgers im Sinne von § 1a MAVO handelt. Dies wiederum richtet sich nach § 1 MAVO i. V. m. Artikel 1 Absatz 5 und 6 GrO n.F.. Handelt es sich also um einen kirchlichen Rechtsträger, der unmittelbar der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegt, ist in der von ihm betriebenen Einrichtung nach näherer Maßgabe der MAVO eine Mitarbeitervertretung zu bilden. Solchen Rechtsträgern die kirchliche Anerkennung zu entziehen, liefe erkennbar auf eine Schwächung des Dritten Weges hinaus. Soweit die Klägerin in ihrem Antrag von Unternehmen spricht, die die Grundordnung satzungsgemäß nicht übernommen haben, meint sie wohl solche im Sinne von Artikel 1 Absatz 6 GrO n. F.. Die Regelung ist Folge des Urteils des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.03.2010 (42676/09VT, abgedruckt in ZMV 2010, 145 ff.), wonach für einen kirchlichen Rechtsträger, der nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegt, die Grundordnung nur dann Anwendung findet, wenn ihre Übernahme rechtsverbindlich in seinem Statut erklärt wird. Die Übernahmeerklärung ist in diesem Fall konstitutive Bedingung für die Geltung der Grundordnung (vgl. Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst, Ziff. II.4). Wenn der Rechtsträger dieser Verpflichtung nicht nachkommt, nimmt er nach § 1 Absatz 2 MAVO im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gem. Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 WRV teil.

23

Die kirchlichen Dienstgeber sind mithin binnenkirchlich zu einer umfassenden Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts und seiner kollektiven Regelungen verpflichtet. Tun sie das nicht, verlassen sie den geschützten Bereich der kirchlichen Selbstbestimmung. Dann gilt uneingeschränkt staatliches Arbeitsrecht, insbesondere auch das allgemeine

Betriebsverfassungsrecht und das Arbeitskampfrecht (vgl. dazu näher Kalb, Festschrift Feldhoff, 2019, S. 349, 356 f.). Es findet eine gewisse Selbstregulierung statt, weil der kirchliche Rechtsträger die – insoweit nachteiligen – Rechtsfolgen bei etwaiger Ausgründung berücksichtigen muss.

24 Eine andere Frage ist, ob Ausgründungen, die zur Nichtgeltung des kirchlichen Arbeitsrechts führen, mitbestimmungsrechtlich verhindert werden können. Einen derartigen Unterlassungsanspruch, der sich mittelbar über die Entziehung der kirchlichen Anerkennung durch das Bistum durchsetzen ließe, lässt sich § 25 Abs. 2 Nr. 4 MAVO nicht entnehmen. Die Vorschrift beschränkt sich in der Zwecksetzung auf die Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung, und zwar dort, wo sie angewendet werden kann. Dass die Diözesen und Diözesancaritasverbände vor allem bei sog. internen Ausgründungen in sachlich – personeller oder rechtlicher Hinsicht Einfluss nehmen können und sollten, um eine Abkehr vom Dritten Weg zu verhindern, kann mit Verweis auf die Stellungnahme des VDD vom 15.3.2019 (S. 3) zugrunde gelegt werden. Daraus folgt aber kein Handlungsanspruch für die Klägerin aus § 25 MAVO. Sie kann dem beklagten Erzbistum oder anderen zuständigen Stellen nicht vorgeben, welche Aufsichtsmaßnahmen zu ergreifen sind. Das entscheiden vielmehr die Aufsichtsbehörden im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortung selbst, wobei auch die im päpstlichen Motu proprio vom 11.11.2012 („Dienst der Liebe“) auferlegten Pflichten zu beachten sind. § 25 Absatz 2 Nr. 4 MAVO verleiht der DiAG aber keine Überwachungskompetenz in dem Sinne, dass sie das Bistum zu konkreten Maßnahmen der Rechtsaufsicht zwingen könnte. Die Zweckbestimmung rechtfertigt jedes Eintreten für die Anwendung der MAVO, ist aber keine Anspruchsgrundlage für eine Durchsetzung von Aufsichtsmaßnahmen gegenüber den zuständigen Stellen.

III.

25 Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 25 Absatz 4 MAVO. Die Beauftragung des Prozessbevollmächtigten war zur Wahrung der Rechte der Klägerin auch im Revisionsverfahren notwendig.

Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Dr. Amrei Wisskirchen

Prof. Dr. theol. habil. Stefan Ihli J. C. L

Rolf Cleophas

Stefan Häusler