

Leitsatz:

Die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannte Einwirkungspflicht der Tarifparteien lässt sich auf das Verhältnis von Dienstnehmer- und Dienstgeberseite einer nach Art. 7 GrO gebildeten Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts nicht übertragen. Eine wechselseitige vertragliche Garantenstellung wie für die Tarifparteien im staatlichen Tarifvertragssystem ist mit der gemeinschaftlichen Aufgabe im Beratungs- und Beschlussorgan des Dritten Weges nicht verbunden.



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

URTEIL

In dem Revisionsverfahren

Mitarbeiterseite der Regional-KODA

- Klägerin und Revisionsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

gegen

Dienstgeberseite der Regional-KODA

- Beklagte und Revisionsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Dienstgebervertreter

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 09.12.2022 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 Sr. Dr. Hanna Sattler OSB und Rolf Cleophas

für Recht e r k a n n t

- 1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg vom 24.02.2022 – I MAVO 19/21 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Diözese XX und die Römisch-Katholische Kirche im XX Teil der Diözese XX tragen die notwendigen Auslagen der Kläger einschließlich der notwendigen Auslagen für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten.**

Tatbestand:

1 Die Parteien streiten über eine Pflicht der Beklagten, auf die Rechtsträger der Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA XX / XX einzuwirken, die Regelung über die Einführung von Kurzarbeit nach Anlage 10 Arbeitsvertragsordnung (AVO) in bestimmter Weise anzuwenden.

2 Klägerin ist die Mitarbeiterseite der Regional-KODA XX / XX, Beklagte die Dienstgeberseite. Die Regelung zur Einführung von Kurzarbeit anlässlich der Covid-19-Pandemie wurde durch Dekret des Bischofs zum 01.01.2021 in Kraft gesetzt. Sie war zunächst bis zum 31.03.2022 befristet und wurde inzwischen bis zum 31.12.2022 verlängert. Die Parteien legen die Regelung unterschiedlich aus. Während die Beklagte meint, der Aufstockungsbetrag sei nur dann zu

zahlen, wenn es sich um angeordnete Kurzarbeit nach Maßgabe des SGB III handele, vertritt die Klägerin die Ansicht, die Zahlungspflicht sei davon nicht abhängig.

3 Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, auf die Rechtsträger der Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA XX / XX., einzuwirken, die Regelung über die Einführung der Kurzarbeit nach Anlage 10 AVO mit dem Inhalt anzuwenden, dass die Erhöhung der Aufstockungsbeträge auf die in Anlage 10 genannten Prozentsätze nicht von der rechtlichen Voraussetzung abhängig ist, dass ab dem 4. bzw. 7. Bezugsmonat im jeweiligen Bezugsmonat ein Entgeltausfall von mindestens 50 v.H. besteht.

4 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

5 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 24.02.2022 abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Einwirkungspflicht der Tarifparteien könne auf den Streitfall nicht übertragen werden, weil es an einem privatrechtlichen Vertrag zwischen den Mitgliedern der Regionalkommission fehle, aus dem sich die Einwirkungspflicht als Nebenpflicht ergeben könne. Schließlich fehle den Mitgliedern der Dienstgeberseite der Regionalkommission auch die Durchsetzungskompetenz gegenüber den Rechtsträgern der Einrichtungen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache hat das Kirchliche Arbeitsgericht die Revision zugelassen.

6 Gegen das ihr am 04.04.2022 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 27.04.2022 Revision eingelegt, die am 02.06.2022 begründet worden ist. Die Klägerin rügt, das Kirchliche Arbeitsgericht habe nicht hinreichend beachtet, dass zwischen dem Tarifvertragssystem und den Regelungen des Dritten Weges eine strukturelle Gleichheit bestehe und sich die Pflicht zur Einwirkung auch aus einem gesetzlichen Schuldverhältnis ergeben könne. Würde man eine Einwirkungspflicht der Vertreter der Dienstgeber in der KODA-Kommission auf die

Rechtsträger der Einrichtungen in ihrem Zuständigkeitsbereich negieren, würde keine Rechtsschutzmöglichkeit bestehen, die unmittelbare und zwingende Wirkung der Regelung der KODA-Kommission im kirchlichen Recht durchzusetzen. Zu berücksichtigen sei dabei auch, dass eine dem § 9 TVG entsprechende Regelung mit der Möglichkeit einer auf die Auslegung der Regelungen der KODA-Kommission gerichteten Feststellungsklage in der KODA-Ordnung nicht enthalten sei.

7 Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg vom 24.02.2022 – I MAVO 19/21 – aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, auf die Rechtsträger der Einrichtung im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA XX / XX einzuwirken, die Regelung über die Einführung der Kurzarbeit nach Anlage 10 AVO mit dem Inhalt anzuwenden, dass die Erhöhung der Aufstockungsbeträge auf die in Anlage 10 genannten Prozentsätze nicht von der rechtlichen Voraussetzung abhängig ist, dass ab dem 4. bzw. 7. Bezugsmonat im jeweiligen Bezugsmonat ein Entgeltausfall von mindestens 50 v.H. besteht.

8 Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

9 Sie verteidigt das angefochtene Urteil aus Rechtsgründen.

10 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

11 Die Revision ist zwar zulässig, weil sie statthaft sowie rechtzeitig eingelegt und begründet
worden ist (§ 50 Absatz 1 und 2 KAGO).

II.

12 In der Sache hat das Rechtsmittel jedoch keinen Erfolg.

13 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die nach § 2 Absatz 1 KAGO zulässige Klage zu Recht
abgewiesen. Ein Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte, die gemeinsam die Regional-
Kommission bilden, auf Einwirkung auf die normunterworfenen Rechtsträger der
Einrichtungen, die Regelung zur Einführung von Kurzarbeit in bestimmter Weise anzuwenden,
besteht nicht.

14 1. Die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannte Einwirkungspflicht der
Tarifparteien auf ihre Mitglieder lässt sich auf den vorliegenden Fall nicht übertragen.
Zunächst sind die Tarifparteien selbst zur Durchführung des geschlossenen Tarifvertrags
verpflichtet - sog. Tariferfüllungspflicht. Außerdem haben sie dafür Sorge zu tragen, dass
sich ihre Verbandsmitglieder an die ihnen auferlegten tarifvertraglichen Pflichten halten -
sog. Einwirkungspflicht (vgl. HWK / Henssler, 10. Aufl., § 1 TVG Rdnr 70 mit weiteren
Nachweisen). Mit Tarifverträgen nehmen die Tarifparteien die ihnen nach Art. 9 Abs. 3 Satz
1 GG zugewiesene Aufgabe wahr, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und
zu fördern. Dieser Ordnungsaufgabe können sie aber nur gerecht werden, wenn sie dafür
sorgen, dass ihre Mitglieder die tariflichen Vorschriften einhalten. Deshalb ist jede
Tarifvertragspartei auch ohne ausdrückliche Vereinbarung gegenüber ihrem Vertragspartner
verpflichtet, auf ihre Mitglieder entsprechend einzuwirken (BAG 9.6.1982 – 4 AZR 274/81;
ferner 25.01.2006 – 4 AZR 552/04; 17.11.2010 – 4 AZR 118/09).

15 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass eine vergleichbare Situation
zwischen der Dienstnehmerseite und der Dienstgeberseite einer arbeitsrechtlichen
Kommission im Rahmen des Arbeitsrechts-Regelungsverfahrens nicht besteht. Artikel 7
Absatz 1 der Grundordnung des Kirchlichen Dienstes (GrO) bestimmt hierzu näher:

„Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertreter der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.“

16 Auf dieser Grundlage ist in der hier einschlägigen Regional-KODA-Ordnung XX / XX vom 01.01.2016 in der Fassung vom 01.01.2021 in den §§ 4 – 7 die Zusammensetzung der Kommission geregelt, insbesondere die Berufung der Vertreter der Dienstgeber und die Wahl der Vertreter der Mitarbeiter für jeweils eine Amtsperiode von fünf Jahren. § 20 regelt das Zustandekommen von Beschlüssen und die Inkraftsetzung durch den Bischof bzw. Bischöflichen Offizial. Aufgabe der Kommission ist nach § 3 Absatz 1 Regional-KODA-Ordnung die Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, solange und soweit die Zentral-KODA von ihrer Regelungsbefugnis gemäß § 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung keinen Gebrauch gemacht hat oder macht. Die durch die Kommission beschlossenen und vom Bischof / Bischöflichen Offizial in Kraft gesetzten arbeitsrechtlichen Regelungen gelten nach § 3 Absatz 1 Satz 2 Regional-KODA-Ordnung „unmittelbar und zwingend“.

17 Diese Regelungen machen deutlich, dass es sich bei den Mitgliedern der Regional-KODA anders als im Tarifrecht nicht um rechtlich selbständige Kontrahenten und Vertragspartner handelt, die mit dem Tarifvertrag Recht setzen, sondern um gleichberechtigte Angehörige eines Beratungs- und Beschlussgremiums, dessen Ergebnisse erst noch vom Bischof in Kraft gesetzt werden müssen, um rechtliche Verbindlichkeit zu erlangen. Mangels vertragsrechtlicher Bindung zwischen den Vertretern beider Seiten in der Kommission kann es auch keine wechselseitigen Erfüllungs- und Einwirkungspflichten geben.

18 Auch ein gesetzliches Schuldverhältnis als Grundlage für solche Pflichten lässt sich der Regional-KODA – Ordnung nicht entnehmen. Danach besteht die Aufgabe der Kommission in ihrer Gesamtheit in der Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen für kirchliche Arbeitsverhältnisse. Über deren Inkraftsetzung entscheidet der Bischof, ihre Anwendung obliegt den regelungsunterworfenen Rechtsträgern.

19 Der Rechtsetzungsprozess unterscheidet sich damit strukturell erheblich vom staatlichen Tarifvertragssystem. Während dort der Tarifvertrag die selbständigen Verhandlungspartner wechselseitig berechtigt und verpflichtet, handeln die Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission als berufene bzw. gewählte Repräsentanten der Dienstgeber bzw. der Mitarbeiter gemeinschaftlich als Beratungs- und Beschlussorgan des Dritten Weges. Eine wechselseitige vertragliche Garantenstellung wie für die Tarifvertragsparteien im staatlichen System ist damit für die Mitglieder beider Seiten in der Kommission nicht verbunden. Die vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zuletzt anerkannte Funktionsgleichheit beider Regelungssysteme (KAGH 09.07.2021 – M 26/2020) rechtfertigt keine andere Betrachtung. Auch wenn die Rechtsnormen, die auf dem sogenannten Dritten Weg zustande kommen, denselben Zweck wie die Rechtsnormen eines Tarifvertrags verfolgen und damit Tarifsurrogat sind, gibt es im Entstehungsprozess einen gravierenden Unterschied. Die Kirchlichen Rechtsnormen werden nicht von Vertragsparteien ausgehandelt, die sich gegenseitig vertraglich verpflichten, sondern sind Ergebnis einer Beschlussfassung weisungsfrei agierender Kommissionsmitglieder. Eine weitergehende Pflicht eines Teils der Mitglieder, auf die Rechtsträger von Einrichtungen einzuwirken, die beschlossene Regelung in bestimmter Weise anzuwenden, lässt sich daraus nicht ableiten.

20 2. In Betracht kommt allenfalls ein Anspruch der arbeitsrechtlichen Kommission als Beschlussorgan auf Anwendung der Regelung durch einen dies ablehnenden Regelungsadressaten. Eine solche Verpflichtungsklage kann nach § 2 Absatz 1 KAGO zulässig sein (vgl. Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz vom 24.04.2021 – K 23/20 Lb). Als Vorfrage könnte in einem solchen Verfahren auch über den etwa durch Auslegung zu bestimmendem Inhalt der streitigen Regelung befunden werden (vgl. zur Einwirkungsklage BAG 17.11.2010 – 4 AZR 118 / 09 Rdnr 30). Der Streitfall betrifft indes eine davon zu unterscheidende Konstellation. Hier geht es um einen kommissionsinternen Streit über die Anwendung einer bestimmten Regelung,

der mangels Einwirkungspflicht der Mitglieder auf Dienstgeberseite nicht im Rahmen einer Einwirkungsklage geklärt werden kann.

21 3. Auch als Feststellungsklage könnte das Begehren der Kläger keinen Erfolg haben. Sie wäre bereits unzulässig.

22 Nach § 256 Absatz 1 ZPO ist eine Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses zulässig. Selbst wenn man die Wirksamkeit von Beschlüssen als klärungsfähiges Rechtsverhältnis ansieht, hilft das nicht weiter, weil die Geltung der beschlossenen Regelung nicht im Streit ist. Vielmehr streiten beide Seiten um die zutreffende Auslegung der Anlage 10 AVO – Regelung zur Einführung von Kurzarbeit anlässlich der Covid-19-Pandemie. Derart abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen sind aber keine Rechtsverhältnisse im Sinne von § 256 Absatz 1 ZPO. Die Klärung solcher Fragen liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus. Dafür können die kirchlichen Gerichte für Arbeitsachen ebenso wenig wie die staatlichen Gerichte in Anspruch genommen werden (vgl. BAG 8.3.2022 – 1 ABR 19/21, Rdnr 55).

23 Zwar erweitert § 9 TVG das Anwendungsgebiet von § 256 Absatz 1 ZPO auf die Klärung eines abstrakten Rechtsverhältnisses über die Auslegung eines Tarifvertrags. Mit einer solchen Verbandsklage kann auch die allgemeine Auslegung einer Regelung eines zwischen den Tarifparteien vereinbarten Tarifvertrags geklärt werden (vgl. BAG 17.11.2010 – 4 AZR 118/09 Rdnr. 15). Rechtskräftige Entscheidungen der Arbeitsgerichte sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sowie zwischen diesen und Dritten für die Gerichte und Schiedsgerichte nach ausdrücklicher Anordnung des § 9 TVG bindend. Da eine vergleichbare Regelung der Rechtskrafterstreckung im kirchlichen Arbeitsrecht aber – bislang - nicht besteht, scheidet eine solche Klagemöglichkeit aus. Eine Rechtsschutzlücke für die regelungsbetroffenen Mitarbeiter entsteht dennoch nicht, weil sie etwaige Zahlungsansprüche aus der Anlage 10 AVO ohne Weiteres vor den staatlichen Arbeitsgerichten geltend machen können.

III.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Absatz 1 KAGO in Verbindung mit § 29 Regional-KODA-Ordnung. Darin ist die grundsätzliche Übernahme der notwendigen Kosten für die Arbeit der Kommission geregelt. Hierzu zählen auch Kosten eines Organstreitverfahrens unter Beteiligung der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite (§ 8 Absatz 1 a KAGO). Die Beauftragung eines Rechtsanwalts auch zur Vertretung im Revisionsverfahren war wegen der Schwierigkeit der Rechtslage notwendig, um die Rechte der Klägerin zu wahren.

Kalb

Wisskirchen

S. Ihli

Sr. Hanna Sattler

R. Cleophas