

M 02/2023

Die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG) kann nach § 25 Abs. 2 Nr. 6 MAVO beanspruchen, bei geplanten Änderungen der MAVO in der Weise beteiligt zu werden, dass ihr Entwürfe zur Änderung zugeleitet werden, um Gelegenheit zur Stellungnahme zu erhalten.

**DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF**



M 02/2023

ABSCHRIFT

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

URTEIL

In dem Revisionsverfahren

der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen

- Revisionsklägerin – und Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

gegen

das Erzbistum

- Revisionsbeklagter- und Beklagter -

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

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts Hamburg vom 14.11.2022 – IMAVO 7/22 – teilweise abgeändert:

1. Es wird festgestellt, dass das beklagte Erzbistum nach § 25 MAVO verpflichtet ist, die Klägerin vor der Inkraftsetzung eines Gesetzes zur Änderung der MAVO über die geplante Änderung zu informieren, damit sie Gelegenheit zur Stellungnahme hat.
2. Im Übrigen wird die Revision zurückgewiesen.
3. Das beklagte Erzbistum trägt die notwendigen Auslagen der Klägerin einschließlich der Kosten für die Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über Verstöße gegen die §§ 25, 26 MAVO durch unterbliebene Beteiligung vor einer Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung.
- 2 Klägerin ist die im Erzbistum gebildete Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (im Folgenden: DiAG). Beklagter ist das Erzbistum X. Am 09.12.2020 setzte der Erzbischof das Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum mit Wirkung zum 23.12.2020 in Kraft. Das Gesetz hob die befristete Geltungsdauer der im Frühjahr vorgenommenen Änderung zur Einführung von Kurzarbeit in der Pandemie auf. Die Regelungen finden seither dauerhaft Anwendung. Vor der erstmaligen Änderung war die Klägerin durch den stellvertretenden Generalvikar des Erzbistums beteiligt worden, vor der Inkraftsetzung der Entfristung jedoch nicht.
- 3 Der gleiche Sachverhalt war Gegenstand eines Rechtsstreits gegen den Erzbischof von X. Mit Urteil vom 29.04.2022 wies der Kirchliche Arbeitsgerichtshof die Revisionen gegen das klageabweisende Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts Hamburg in mangels Beteiligtenfähigkeit des Beklagten zurück (M 12/2021).
- 4 Die Klägerin hat vorgetragen, es liege ein Verstoß gegen ihre Beteiligungsrechte vor. Der Erzbischof habe das Änderungsgesetz vom 23.12.2020 in Kraft gesetzt, ohne sie vorher anzuhören.
- 5 Die Klägerin hat beantragt,
 1. festzustellen, dass das beklagte Bistum gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO verstoßen hat, indem es am 09.12.2020 das „Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

für das Erzbistum X“ mit Wirkung zum 23.12.2020 in Kraft gesetzt hat, ohne sie hierzu angehört zu haben;

2. festzustellen, dass das beklagte Bistum gegen § 25 MAVO verstoßen hat, indem es vor der am 09.12.2020 zum 23.12.2020 erfolgten Inkraftsetzung des „Gesetzes zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für das Erzbistum X“ ihr keine Gelegenheit gegeben hat, auf die Inhalte der geplanten Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung Einfluss zu nehmen.

6 Das beklagte Erzbistum hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

7 Es hat die Auffassung vertreten, die Klage sei mangels Feststellungsinteresses unzulässig, aber auch unbegründet, weil der Klägerin zu keinem Zeitpunkt eine Stellungnahme zu den beabsichtigten Gesetzesvorhaben (Änderungsgesetze vom 30.03.2020 und 23.12.2020) und deren Berücksichtigung verweigert worden sei.

8 Mit Urteil vom 14.11.2022 hat das Kirchliche Arbeitsgericht die Klage als unzulässig abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Klägerin begehre die gutachterliche Klärung einer die Verfahrensbeteiligten interessierenden Rechtsfrage, deren Sachverhalt in der Vergangenheit liege und abgeschlossen sei.

9 Gegen das ihr am 03.01.2023 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 02.02.2023 die zugelassene Revision eingelegt und in der verlängerten Frist am 03.04.2023 begründet.

10 Die Klägerin beantragt nunmehr,

1. unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts Hamburg vom 14.11.2022 (I MAVO 7/22) festzustellen, dass das beklagte Erzbistum gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 26 Abs. 1 S. 1 MAVO verstoßen hat, wenn es Gesetze zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für das Erzbistum X in Kraft setzt, ohne sie vorher hierzu angehört zu haben;
2. unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts X vom 14.11.2022 (I MAVO 7/22) festzustellen, dass das beklagte Erzbistum gegen § 25 MAVO verstößt, wenn es ein Gesetz zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für das Erzbistum X in Kraft setzt, ohne zuvor der Klägerin Gelegenheit zu geben, auf die Inhalte der geplanten Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung Einfluss zu nehmen.

11 Da beklagte Erzbistum beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

12 Es verteidigt das angefochtene Urteil aus Rechtsgründen und trägt ergänzend vor: Soweit die Klägerin auf in der Zukunft liegende Änderungen der MAVO verweise, führe sie keine

konkreten Sachverhalte dafür an. Die Klägerin solle abwarten, wie sich das beklagte Erzbistum dann verhalte, wenn es solche Änderungen geben werde. Zurzeit stehe nicht einmal fest, ob der Klägerin insoweit Mitwirkungsrechte überhaupt zustünden und – wenn dies der Fall sollte – wie das Erzbistum damit umgehe.

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

Entscheidungsgründe:

I.

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

15 Auch die mit der Revisionsbegründung vorgenommene Antragsänderung begegnet keinen prozessualen Bedenken. Zwar ist nach dem entsprechend anwendbaren § 559 Abs. 1 ZPO eine Klageänderung in der Revisionsinstanz grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen werden aber in den Fällen des § 264 Nr. 2 ZPO und dann zugelassen, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen unstreitigen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden. Eine Klageerweiterung, mit der ein neuer Streitgegenstand eingeführt wird, ist dagegen unzulässig (vgl. BAG vom 19.11.2019 – 3 AZR 294/18; BAG vom 18.05.2016 – 7 ABR 82/13).

16 Mit den neu formulierten Feststellungsanträgen, die das Wort „indem“ vermeiden, versucht die Klägerin den vom Kirchlichen Arbeitsgericht als unzulässig beurteilten Vergangenheitsbezug auf die Zukunft auszurichten. Am zugrundeliegenden Sachverhalt, am Prüfprogramm und an den Streitgegenständen hat sich dadurch nichts Wesentliches geändert. Auch die Rechte des Beklagten werden durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt. Vielmehr wird absehbar ein neuer Prozess vermieden.

II.

17 Die Revision der Klägerin ist teilweise begründet.

18 1. Auch der modifizierte Antrag zu 1) bleibt allerdings in Übereinstimmung mit der erstinstanzlichen Beurteilung unzulässig, weil er die Feststellung eines in der Vergangenheit liegenden Verstoßes gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit bezweckt („verstoßen hat“). Für dieses Begehren fehlt das erforderliche allgemeine Rechtsschutzinteresse. Der Umstand, dass die erbetene Entscheidung Richtschnur für das Verhalten der Parteien in Zukunft sein kann oder ein Allgemeininteresse an der Klärung der aufgeworfenen Rechtsfrage bestehen mag, reicht zur Bejahung des Rechtsschutzinteresses nicht aus. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einer Partei zu bescheinigen, dass sie im Recht

war, oder eine allgemein interessierende Frage gutachterlich zu klären (vgl. nur BAG vom 27.01.2004 – 1 ABR 5/03 mit weiteren Nachweisen).

19 Selbst wenn man den Antrag zu 1) zukunftsbezogen interpretiert („verstößt“), wäre er als Globalantrag unbegründet. Nicht jedes Versäumnis im Beteiligungsverfahren stellt einen Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit dar. Dafür kommt es vielmehr auf die Umstände des Einzelfalls an. Es sind durchaus Fallgestaltungen denkbar, in denen die Erheblichkeitsschwelle nicht überschritten wird (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl., § 26 Rdnr 192).

20 2. a) Dagegen kann der Antrag zu 2) in der mit der Revision formulierten Fassung als zulässig angesehen werden. Er bedarf allerdings der Auslegung. Der Klägerin geht es erkennbar darum, aufgrund der Erfahrungen in der Vergangenheit eine Rechtspflicht des beklagten Erzbistums feststellen zu lassen, in Zukunft vor der Inkraftsetzung von Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnung unterrichtet zu werden, um Einfluss nehmen zu können. In dem Unterbleiben der Beteiligung sieht die Klägerin einen Verstoß gegen § 25 MAVO, der in Zukunft verhindert werden soll. Da nach Ansicht des Beklagten Mitwirkungsrechte überhaupt fraglich sind und die künftige Entwicklung ungewiss ist, besteht ein konkreter Streit der Parteien über die Beteiligung bei stets möglichen Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnung. Dieser Streit kann durch die erstrebte Feststellung einer Beteiligungspflicht des Beklagten beseitigt werden. Hierfür besteht das notwendige Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO.

21 Denn nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann ein Streit darüber, ob der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht hat, mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden, wenn entweder ein Konflikt dieses Inhalts aktuell besteht oder aber aufgrund der betrieblichen Verhältnisse zumindest jederzeit entstehen kann (vgl. BAG vom 27.01.2004 – 1 ABR 5/03; BAG vom 22.09.2021 – 7 ABR 23/20). „Angelegenheit“ ist jeder betriebliche Vorgang oder jede Maßnahme des Arbeitgebers, deren Mitbestimmungspflichtigkeit unter den Betriebsparteien streitig ist. Das kann auch den Umfang des Mitbestimmungsrechts betreffen (BAG vom 22.09.2021 – 7 ABR 23/20). Nach Maßgabe dieser Grundsätze, die entsprechend auch für Klärung von Streitigkeiten über die Beteiligung von Mitarbeitervertretungen nach der MAVO herangezogen werden können, besteht das erforderliche Interesse der Klägerin an der alsbaldigen Feststellung eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO. Der Streit um das Bestehen eines gesetzlichen Beteiligungsrechts betrifft den Inhalt eines Rechtsverhältnisses zwischen den Parteien (vgl. BAG vom 22.09.2021 – 7 ABR 23/20 mit weiteren Nachweisen).

22 b) In der tenorierten Fassung, die der vorgenommenen Auslegung entspricht, ist die Feststellungsklage auch begründet.

23 Die Klägerin kann nach § 25 Abs. 2 Nr. 6 MAVO beanspruchen, bei geplanten Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnung beteiligt zu werden. Danach besteht der Zweck der DiAG unter anderem in der Erarbeitung von Vorschlägen zur Fortentwicklung der MAVO. Daraus wird in

der Kommentarliteratur zu Recht der Schluss gezogen, dass die DiAG an der Fortentwicklung der MAVO in der Weise zu beteiligen ist, dass ihr Entwürfe zur Äußerung zugeleitet werden, damit sie Gelegenheit zur Stellungnahme erhält (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, § 25 Rdnr 27; Freiburger Kommentar / Gescher, § 25 MAVO Rdnr 10; Eichstätter Kommentar / Richartz, § 25 MAVO Rdnr 27). In diesem Informations- und Stellungnahmerecht der DiAG besteht das Mindestmaß der Beteiligung, um die gesetzliche Zweckbestimmung des §§ 25 Abs. 2 Nr. 6 MAVO zu erfüllen. Weitergehende Mitwirkungsrechte, wie sie vereinzelt gefordert werden (vgl. Eichstätter Kommentar / Richartz, § 25 MAVO Rdnr 27), sind der Vorschrift nicht zu entnehmen. Die Berücksichtigung von Vorschlägen lässt sich insbesondere nicht in einem gerichtlichen Verfahren erzwingen (vgl. Freiburger Kommentar / Gescher, § 25 MAVO Rdnr 10; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 25 Rdnr 27). Auch ein formalisiertes Mitberatungsrecht nach Maßgabe des §§ 29 Abs. 3 MAVO besteht nicht.

- 24 Jedenfalls muss die DiAG über geplante Änderungen der Mitarbeitervertretungsordnung so rechtzeitig informiert werden, dass sie die Möglichkeit einer fundierten Stellungnahme hat, die in dem laufenden Gesetzgebungsprozess noch berücksichtigt werden kann. Nur eine solche Verfahrensweise wird der hohen Bedeutung der ausdrücklich normierten Aufgabe gerecht, durch Vorschläge an der Fortentwicklung der Mitarbeitervertretungsordnung mitzuarbeiten.

III.

- 25 Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 25 Abs. 4 MAVO. Auch ohne entsprechenden Antrag war darüber von Amts wegen zu entscheiden. Die Beauftragung eines Rechtsanwalts auch für die Vertretung im Revisionsverfahren war wegen der Komplexität der Rechtslage notwendig, um die Rechte der Klägerin zu wahren.

Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Dr. Amrei Wisskirchen

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

Rolf Cleophas

Stefan Häusler