



DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF

M 04/07

Urteil

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

In dem Verfahren

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAV im Bistum [REDACTED] (DiAG-MAV),
vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn [REDACTED] [REDACTED],

[REDACTED] – [REDACTED]
– Klägerin und Revisionsklägerin –

Verfahrensbevollmächtigter:

Rechtsanwalt [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]

gegen

Bistum [REDACTED],
vertreten durch den Generalvikar, Herrn [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]

– Beklagter und Revisionsbeklagter –

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. August 2007 durch seinen Präsidenten Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Udo Koser und Sr. Josefia Schulte

für Recht erkannt:

Die Revision wird zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Befugnis der Klägerin zur Veröffentlichung von Presseerklärungen. Sie hatte unter dem 10.7.2006 den Entwurf einer „Presseinformation“ mit folgendem Wortlaut verfasst:
- 2 „Sorge um kirchliche Arbeitsverhältnisse
Mitarbeitervertreter befürchten Spaltung der Dienstgemeinschaft
Bei ihrer diesjährigen Mitgliederversammlung in der vergangenen Woche im [REDACTED] Bonifatiushaus berieten die Mitarbeitervertretungen aller kirchlichen Einrichtungen im Bistum [REDACTED] – das sind Einrichtungen des Bistums, der Kirchengemeinden, des Caritasverbandes und der Orden – über aktuelle Entwicklungen in ihren Einrichtungen. Ein besonderes Augenmerk richten sie dabei auf die zunehmenden so genannten „prekären Arbeitsverhältnisse“: Waren es vor einem Jahr noch Einzelerfahrungen, so mussten jetzt zahlreiche Mitarbeitervertretungen berichten, dass in ihren Einrichtungen die Einstellung von Leiharbeitern, sowie der Einsatz von 1-€-Beschäftigten erheblich zugenommen haben, häufig verbunden mit Geringfügigkeit; zusätzlich gibt es die Ausgliederung ganzer Arbeitsbereiche. Seit dem vergangenen Jahr werden Leiharbeitsunternehmen durch kirchliche Einrichtungen gegründet, die den Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts nicht mehr folgen. Hierdurch werden – auch aus Sicht von Verantwortlichen in kirchlichen Leitungsgremien – „Spielregeln“ des kirchlichen Arbeitsrechts bewusst oder unbewusst zur Disposition gestellt. Verstand man seitens der Kirche in der Vergangenheit noch alle Beschäftigten unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit als Mitglieder der einen Dienstgemeinschaft, die „den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken“ sollte (so in der Präambel der Mitarbeitervertretungsordnung), so beobachten die Mitarbeitervertretungen mit Sorge die Entwicklung einer so genannten Zweiklassengesellschaft in ihren Einrichtungen:
- 3 Die regulär beim kirchlichen Träger beschäftigten Mitarbeiter auf der einen Seite, die als nicht kirchliche Mitarbeiter auf Leiharbeitsbasis beschäftigten anderen Arbeitnehmer (im Übrigen mit Streikrecht), beide Gruppen unterscheiden sich neben ihrem Anstellungsstatus erheblich in der Höhe ihrer Vergütung. „Im Ergebnis“ – so [REDACTED] [REDACTED] als Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft – „führt eine solche Ausgliederung zu einer gespaltenen Belegschaft, zu einer arbeitsrechtlichen Zweiklassengesellschaft“. Wie diese Unterscheidung mit dem christ-

lichen Selbstverständnis in Einklang gebracht werden kann, ist vielen Mitarbeitervertretungen nicht klar.

- 4 „Man befürchte, dass sich ein Miteinander in der bisherigen Dienstgemeinschaft zu einem Neben- und Gegeneinander entwickeln werde. Mitarbeiter werden zu Konkurrenten, werden zunehmend bezüglich des Erhalts ihrer Arbeitsplätze unter Druck gesetzt“, so [REDACTED] [REDACTED] weiter. Dies sei mit dem Ethos der Dienstgemeinschaft unvereinbar und könne der Glaubwürdigkeit der Kirche Schaden zufügen. Sorgen machen sich die Mitarbeitervertreter auch bezüglich des kirchlichen Charakters und der Außenwahrnehmung der Einrichtungen, wenn künftig Außenstehende nicht mehr sicher sein können, in kirchlichen Einrichtungen – ob Krankenhäuser, Altenpflegeheime oder Kindertagesstätten – auch selbstverständlich nur kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzutreffen.
- 5 Der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft ist bezüglich dieser Entwicklungen an Gesprächen mit der Bistumsleitung, mit den Leitungen von Caritas und Orden gelegen. Soweit bislang Gespräche stattgefunden haben, kam es jedoch noch nicht zu erhofften Ergebnissen.“
- 6 Dieser Entwurf wurde dem Generalvikar des beklagten Bistums vorab zur Kenntnisnahme übersandt. Mit Schreiben vom 13.7.2006 untersagte der Generalvikar „auf ausdrückliche Anordnung“ des Bischofs die Veröffentlichung dieser Presseerklärung, unter der Begründung, nach dessen Auslegung des § 25 MAVO habe die DiAG-MAVO keine Zuständigkeit und Kompetenz, mit Presseinformationen an die Öffentlichkeit zu treten. Außerdem stelle die avisierte Presseveröffentlichung eine Verletzung der Schweigepflicht (§§ 20, 25 MAVO) und einen Loyalitätsverstoß im Sinne von Art. 4 Abs. 4 der Grundordnung dar.
- 7 Hierauf teilte die Klägerin durch Schreiben vom 16.8.2006 mit, dass – unter dem Vorbehalt einer rechtlichen Überprüfung – vorerst keine Veröffentlichung erfolgen werde.
- 8 Die Klägerin beschloss gleichwohl, den Rechtsweg gegen die Untersagung der Veröffentlichung der „Presseerklärung“ zu beschreiten und erhob Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht Fulda.
- 9 Sie ist der Auffassung, dass keine Konkurrenz zwischen den Aufgaben, die ihr nach der MAVO des beklagten Bistums zugewiesen werden und der Befugnis zur Öffentlichkeitsarbeit bestehe. Hierfür bedürfe es auch keiner besonderen Anspruchsgrundlage; das Recht mit Erklärungen an die Öffentlichkeit zu treten, ergebe sich bereits aus Art. 5 GG. Ein Verstoß gegen die Schweigepflicht aus §§ 20, 25 MAVO liege nicht vor, weil der sachliche Inhalt der „Presseerklärung“ offenkundig sei und auch nicht der Geheimhaltung bedürfe. Es sei mit der beabsichtigten „Presseerklärung“ auch kein Loyalitätsverstoß i.S. von Art. 4 Abs. 4 der Grundordnung verbunden, weil hierdurch nicht etwa ein „kirchenfeindliches Verhalten“, son-

dem das Engagement der Klägerin zur „Erhaltung der kirchlichen Grundwerte“ zum Ausdruck komme. Der Generalvikar habe für das beklagte Bistum als Dienstgeber gehandelt, sei daher auch der richtige Klagegegner.

10 Die Klägerin hat beantragt,

1. die beklagte Diözese wird verpflichtet, die Veröffentlichung folgender Presseerklärung zu dulden:

11

Presseinformation

Sorge um kirchliche Arbeitsverhältnisse

Mitarbeitervertreter befürchten Spaltung der Dienstgemeinschaft

Bei ihrer diesjährigen Mitgliederversammlung in der vergangenen Woche im Bonifatiushaus berieten die Mitarbeitervertretungen aller kirchlichen Einrichtungen im Bistum – das sind Einrichtungen des Bistums, der Kirchengemeinden, des Caritasverbandes und der Orden – über aktuelle Entwicklungen in ihren Einrichtungen. Ein besonderes Augenmerk richteten sie dabei auf die zunehmenden so genannten „prekären Arbeitsverhältnisse“: Waren es vor einem Jahr noch Einzelerfahrungen, so mussten jetzt zahlreiche Mitarbeitervertretungen berichten, dass in ihren Einrichtungen die Einstellung von Leiharbeitern, sowie der Einsatz von I-€-Beschäftigten erheblich zugenommen haben, häufig verbunden mit Geringfügigkeit; zusätzlich gibt es die Ausgliederung ganzer Arbeitsbereiche. Seit dem vergangenen Jahr werden Leiharbeitsunternehmen durch kirchliche Einrichtungen gegründet, die den Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts nicht mehr folgen. Hierdurch werden – auch aus Sicht der Verantwortlichen in kirchlichen Leitungsgremien – „Spielregeln“ des kirchlichen Arbeitsrechts bewusst oder unbewusst zur Disposition gestellt. Verstand man seitens der Kirche in der Vergangenheit noch alle Beschäftigten unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit als Mitglieder der einen Dienstgemeinschaft, die „den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken“ sollte (so in der Präambel der Mitarbeitervertretungsordnung), so beobachteten die Mitarbeitervertretungen mit Sorge die Entwicklung einer so genannten Zweiklassengesellschaft in ihren Einrichtungen:

12

Die regulär beim kirchlichen Träger beschäftigten Mitarbeiter auf der einen Seite, die als nicht kirchliche Mitarbeiter auf Leiharbeitsbasis beschäftigten anderen Arbeitnehmer (im Übrigen mit Streikrecht), beide Gruppen unterscheiden sich neben ihrem Anstellungsstatus erheblich in der Höhe ihrer Vergütung.

„Im Ergebnis“ – so als Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft – „führt eine solche Ausgliederung zu einer gespaltenen Belegschaft, zu einer arbeitsrechtlichen Zweiklassengesellschaft“. Wie diese Unterscheidung mit dem christlichen Selbstverständnis in Einklang gebracht werden kann, ist vielen Mitarbeitervertretungen nicht klar.

13

„Man befürchte, dass sich ein Miteinander in der bisherigen Dienstgemeinschaft zu einem Neben- und Gegeneinander entwickeln werde. Mitarbeiter werden zu Konkurrenten, werden zunehmend bezüglich des Erhalts ihrer Arbeitsplätze unter Druck gesetzt“, so weiter. Dies sei mit dem Ethos der Dienstgemeinschaft unvereinbar und könne der Glaubwürdigkeit der Kirche Schaden zufügen. Sorgen machen sich die Mitarbeitervertreter auch bezüglich des kirchlichen Charakters und der Außenwahrnehmung der Einrichtungen, wenn künftig Außenstehende nicht mehr si-

cher sein können, in kirchlichen Einrichtungen – ob Krankenhäuser, Altenpflegeheime oder Kindertagesstätten – auch selbstverständlich nur kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzutreffen.

- 14 *Der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft ist bezüglich dieser Entwicklungen an Gesprächen mit der Bistumsleitung, mit den Leitungen von Caritas und Orden gelegen. Soweit bislang Gespräche stattgefunden haben, kam es jedoch noch nicht zu erhofften Ergebnissen.*
- 15 2. Es wird festgestellt, dass die DiAG-MAV berechtigt ist, Presseerklärungen abzugeben, sofern hiermit kein Loyalitätsverstoß und kein Verstoß gegen die Schweigepflicht verbunden sind.
- 16 Das beklagte Bistum hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 17 Es hat ausgeführt, es fehle bereits an der Passivlegitimation des beklagten Bistums bzw. der Zulässigkeit des Rechtsweges zum Kirchlichen Arbeitsgericht, da der Generalvikar vorliegend nicht für das Bistum als Dienstgeber, sondern gem. Canon 478 CIC für den Bischof in dessen Verantwortung nach Canon 391 § 1 CIC gehandelt habe. Außerdem eröffne § 25 MAVO der Klägerin ausschließlich einen nach innen gerichteten Aufgabenbereich, der die Befugnis zu Meinungsäußerungen in und gegenüber der Öffentlichkeit ausschließe, zumal es sich bei der durch die streitgegenständliche Presseerklärung behandelten Thematik noch nicht einmal um eine mitarbeitervertretungsrechtliche Angelegenheit handele. Einer weitergehenden Auslegung des § 25 MAVO stünden nicht nur Wortlaut und Zweck der Vorschrift, sondern auch die in der Untersagung vom 13.7.2006 enthaltene authentische Auslegung des Bischofs als Gesetzgeber nach Canon 16 § 1 CIC entgegen.
- 18 Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda hat die Klage abgewiesen. Beide Anträge seien zwar zulässig, aber nicht begründet. Der Rechtsweg zum Kirchlichen Arbeitsgericht sei eröffnet; denn es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), wobei im Urteil fehlerhaft § 2 Abs. 2 MAVO zitiert wird; denn die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ergibt sich aus § 2 Abs. 2 KAGO. Der Generalvikar habe als Dienstgeber gehandelt, so dass eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung vorliege. Der Klägerin stehe aber grundsätzlich nicht das Recht zu, Presseerklärungen i.S. des Klageantrags zu Nr. 2 abzugeben. Es wäre daher auch die Veröffentlichung der im Klageantrag zu Nr. 1 näher bezeichneten Presseerklärung rechtswidrig, so dass die Klägerin vom beklagten Bistum nicht deren Duldung verlangen könne. Der Klägerin stehe

nämlich auf Grund ihrer in § 25 MAVO definierten Funktion und Aufgabenstellung nicht die Befugnis zu, Aktivitäten im außerkirchlichen Bereich zu entfalten. Das gelte insbesondere für die hier streitgegenständliche Einflussnahme auf die öffentliche Meinung zu Entscheidungen der Kirchenleitung – seien sie richtig oder falsch – im Wege von Presseveröffentlichungen.

19 Mit ihrer vom Kirchlichen Arbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Aufhebung des Urteils und eine Verurteilung entsprechend den vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht Fulda gestellten Anträgen. Das beklagte Bistum beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I

20 Die Revision ist zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

II

21 Die Revision ist nicht begründet.

22 1. Für beide Anträge ist der Rechtsweg zu den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet, denn es handelt sich um Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

Stellung und Funktion des Bischofs, wie sie insbesondere in can. 391, 392 CIC festgelegt sind, werden nicht berührt. Im Gegenteil beruht der Erlass der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) auf der gesetzgebenden Gewalt, die der Bischof nach Canon 391 CIC ausübt. Für die Kompetenz der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit zur Sachentscheidung in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten ist das der Deutschen Bischofskonferenz nach Canon 455 § 1 CIC erteilte Mandat des Heiligen Stuhls einschlägig.

23 Der Antrag zu 1), der auf eine Verpflichtung des beklagten Bistums hinzielt, ist zulässig. Dies gilt auch für den Feststellungsantrag zu 2), für den das erforderliche Rechtsschutzinteresse gegeben ist; denn es ist zwischen den Parteien streitig, ob die Klägerin

als Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAV im Bistum [REDACTED] (DiAG-MAV) berechtigt ist, Presseerklärungen abzugeben; es geht nicht bloß um eine gutachterliche Beurteilung, sondern um das Begehren einer Sachentscheidung, die im Streitfall auch künftige gleich gelagerte Fälle betrifft.

24 2. Beide Anträge sind indes nicht begründet. Die Revision war als unbegründet zurückzuweisen.

25 Der Klägerin steht kein Recht auf Veröffentlichung von Presseerklärungen zu. Ein solches ergibt sich weder aus den ihr nach § 25 Abs. 2 Bistums-MAVO zugewiesenen Aufgaben noch aus Sinn und Zweck ihrer Einrichtung.

26 Nach § 25 der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum [REDACTED] (Bistums-MAVO) vom 16.6.2005 (KirchlABl. S. 62) können die Mitarbeitervertretungen im Anwendungsbereich dieser Ordnung eine „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum [REDACTED]“ bilden. Abweichend vom Muster für eine diözesane Ordnung ab, wie sie in § 25 der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung enthalten ist, sind in § 25 Abs. 2 Bistums-MAVO die Aufgaben der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft wie folgt festgelegt:

- „1. Gegenseitiger Informations- und Erfahrungsaustausch über Mitarbeitervertretungsangelegenheiten in der Mitgliederversammlung,
- 2. Wahrnehmung von sonstigen Aufgaben, die der Arbeitsgemeinschaft durch diese Ordnung oder durch sonstige kirchliche Rechtsnormen ausdrücklich zugewiesen werden“.

27 Aus der Regelung nach § 25 Abs. 2 Nr. 1 Bistums-MAVO, die die Aufgaben auf den gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch über Mitarbeitervertretungsangelegenheiten in der Mitgliederversammlung beschränkt, ergibt sich, dass insoweit kein Recht besteht, die Öffentlichkeit zu informieren. Aber auch aus dem Gesichtspunkt der Wahrnehmung von sonstigen Aufgaben nach § 25 Abs. 2 Nr. 2 Bistums-MAVO lässt sich kein Anspruch auf Veröffentlichung von Presseerklärungen herleiten, selbst wenn diese – wie im vorliegenden Fall vorgetragen – aus Sorge um kirchliche Arbeitsverhältnisse und auf Grund der Befürchtung einer Spaltung der Dienstgemeinschaft verfasst werden.

- 28 Die Versagung eines Anspruchs auf Veröffentlichung von Presseerklärungen stellt keinen Eingriff in die Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse als Diözesane Arbeitsgemeinschaft dar. Sie ist als solche ohne weiteres berechtigt, Erklärungen, wie sie für die Presseerklärung vorgesehen war, im Rahmen des § 25 Abs. 2 Bistums-MAVO bekannt zu machen. Insoweit bedarf es keiner besonderen Anspruchsnorm gegen das beklagte Bistum, weil die Rechtslage sich unmittelbar aus der Funktionszuweisung in der Bistums-MAVO ergibt. Eine Grenze ergibt sich auch nicht aus § 20 Bistums-MAVO, der den Mitgliedern einer Mitarbeitervertretung und damit der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft die dort geregelte Schweigepflicht auferlegt.
- 29 Mit der Artikulation dieser Meinungsbildung in der Öffentlichkeit verlässe die Klägerin jedoch den ihr durch den kirchlichen Gesetzgeber zugewiesenen Rahmen. Wie der Betriebs- und Personalrat nach staatlichem Recht ist die im kirchlichen Recht vorgesehene Mitarbeitervertretung als „betriebsinternes Organ“ verfasst. Wie die entsprechenden Beschäftigtenvertretungen, die betriebsübergreifend gebildet werden, steht auch die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum ■■■■■“ unter der Zielsetzung einer Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungen der Einrichtung, die ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllt. Damit ist unvereinbar, in einer Auseinandersetzung die Öffentlichkeit einzuschalten.
- 30 Die Vorinstanz hat zutreffend ausgeführt, dass die Klägerin nicht mehr und nicht weniger als das *interne* Forum darstellt, in dem die einrichtungübergreifende Meinungsbildung der Mitarbeitervertretungen des beklagten Bistums zu mitarbeitervertretungsrechtlichen Fragestellungen stattfindet. Aus dieser Begrenzung des Aufgaben- und Wirkungskreises der Klägerin lässt sich auch kein Verstoß gegen das Grundrecht der freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) herleiten. Unabhängig von der Frage, ob und inwieweit die Kirchen an die staatlichen Grundrechte gebunden sind (vgl. *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl. 2003, S. 136 ff.) und dass das Grundrecht sich auch nicht in einer Abwehrfunktion gegenüber dem Staat erschöpft, sondern wegen der staatlichen Schutzpflicht für die Grundrechte auch Rechtsfolgen im Verhältnis der Bürger zueinander nach dem Prinzip der praktischen Konkordanz entfaltet, gilt es nicht ohne weiteres für vom Gesetz geschaffene Vertretungsorgane. Wie das Bundesverfassungsgericht anerkannt hat, besitzt der Personalrat und daher auch der Betriebsrat keine eigenständige Grundrechtsfähigkeit; er ist auch nicht befugt, Grundrechte der Beschäftigten „gleichsam gesammelt“ wahrzunehmen (BVerfGE 28, 314, 323 = AP

GG Art. 9 Nr. 18). Für die Mitarbeitervertretung nach kirchlichem Recht und daher auch für die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen gilt nichts anderes. Wenn daher die Öffentlichkeitsarbeit nicht zu deren Aufgaben gehört, liegt darin kein Verstoß gegen das Grundrecht der Meinungsfreiheit.

III.

- 31 Nach alledem konnte die Revision keinen Erfolg haben und war als unbegründet zurückzuweisen.

Prof. Dr. Reinhard Richardi

Margit Maria Weber

Prof. Dr. Alfred E. Hierold

Udo Koser

Sr. Josefia Schulte