



Erzdiözese
Freiburg

Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Ordinariat Freiburg

Aktenzeichen: 4/2008

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Verkündet am 05.12.2008

(Ebert)

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Mitarbeiterseite

-Klägerin-

Rechtsbeistand:

gegen

vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den

-Beklagter-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch die Vorsitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Kramer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Welter und Behringer auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 05. Dezember 2008

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird als unzulässig abgewiesen.
2. Die Revision gegen diese Entscheidung wird für die Klägerin zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zulässigkeit einer Konvergenzklage bzgl. einzelner Bestimmungen der „Ordnung der arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V.“ in der Fassung vom 17.10.2007 (AKO) im sog. „Dritten Weg“.

Die vierte Delegiertenversammlung des [REDACTED] hat als zuständiges Organ des [REDACTED] am 20.03.2007 die „Ordnung der arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V.“ (AKO) beschlossen und mit Wirkung ab 17.10.2007 neu gefasst. Die Deutschen Diözesanbischöfe haben diese Ordnung jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich in den diözesanen Amtsblättern in Kraft gesetzt (für die Erzdiözese Freiburg s. Amtsblatt 2007 Nr. 26 S. 133). Die im Klageanhang namentlich bezeichneten [REDACTED] [REDACTED] (nachfolgend [REDACTED] [REDACTED], Klägerin) sind der Auffassung, diese AKO widerspreche in wesentlichen Passagen den Vorgaben des Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO). Die AKO verletze damit Rechte der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV.

Die Klägerin meint, die Klage sei zulässig:

- Ihre Beteiligtenfähigkeit ergebe sich aus § 8 Abs. 1 lit. a) KAGO in Verbindung mit § 8 Abs. 1 AKO, da hiernach die Tätigkeit in der Kommission als Dienst im Rahmen des jeweiligen Dienstverhältnisses gelte. Der Beklagte gestalte die Rahmenbedingungen der Kommissionstätigkeit in einer dienstgeberähnlichen Funktion, so dass er sich im Zuge von § 1 Abs. 1 AKO als Dienstgeber behandeln lassen müsse und nach § 8 Abs. 1 lit. b) KAGO beteiligtenfähig sei.
- Die Rechtswegzuständigkeit ergebe sich aus § 2 Abs. 1 KAGO. Die kirchlichen Arbeitsgerichte seien zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts. Der sachlichen Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts stehe auch § 2 Abs. 4 KAGO (Verbot der Normenkontrolle) nicht entgegen. § 2 Abs. 4 KGO beziehe sich nach Wortlaut und Zweck auf kirchliche Rechtsnormen, deren Auslegung ausschließlich der päpstlichen Kommission zur Interpretation von Gesetzestexten (PCTL) vorbehalten sei. Bei der zur Überprüfung gestellten AKO handele es sich um Satzungsrecht eines kanonischen Vereins, mithin um ein Statut im Sinne des c. 94 CIC. Die Übereinstimmung von Satzungsrecht mit einem bischöflichen Partikularrecht (vorliegend Art. 7 GrO) sei im Zuge des KODA-

Systems im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz den kirchlichen Arbeitsgerichten zugewiesen. Die bischöfliche Anerkennung des caritasspezifisch satzungsrechtlich erlassenen KODA-Systems durch den jeweiligen Ortsbischof könne trotz Veröffentlichung im jeweiligen Amtsblatt keinen kirchengesetzlichen Erlass darstellen. Der Vorgang habe lediglich deklaratorischen Charakter und verändere die Rechtsnatur der AKO nicht.

Die Klage ist nach Auffassung der Klägerin begründet: Die Delegiertenversammlung des ■■■ sei über Art. 2 Abs. 2 GrO an Artikel 7 Abs. 1 GrO gebunden. Mit der satzungsrechtlichen Übernahme der Verpflichtung zur Anwendung der Grundordnung werde jede entsprechende Einrichtung „kirchlich“ im Sinne des Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV. § 1 Abs. 2 AKO beziehe sich hierauf und stelle klar, dass das in Art. 7 GrO vorgegebene KODA-System durch die AKO mit bischöflicher Ankerkennung in caritaseigener Weise ausgestaltet werden könne. Mit der Anerkennung eines caritaseigenen Weges sei jedoch der Beklagte nicht von den Grundsätzen des Art. 7 GrO entpflichtet. Da die AKO in wesentlichen Punkten dem Paritätsprinzip des Art. 7 GrO widerspreche, verletze sie die Rechte der Klägerin. Insbesondere folgende Vorschriften sind für die Klägerin nicht akzeptabel:

- Einfache Mehrheit bei einrichtungsbezogenen Anträgen in § 11 Abs. 3 Satz 1 AKO. Die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes beruhe auf dem Konsensprinzip, weshalb Streik und Aussperrung in Art. 7 Abs. 2 Satz 2 GrO ausgeschlossen seien. Vertragsparität könne nur durch das bisher praktizierte Erfordernis einer qualifizierten Mehrheit sichergestellt werden.
- Fehlende Möglichkeit des grundlegenden Konsensverfahrens innerhalb der Kommission gem. § 13 AKO. Die Behandlung eines Vorschlages mit anschließender Abstimmung in getrennten Abstimmungsgängen sei ein grundlegender Bruch mit dem Konsensverfahren, da die offene Auseinandersetzung und Stimmabgabe fehle, keine Diskussionsmöglichkeiten bestünden und konsensuale Möglichkeiten strukturell ausgeschlossen seien.
- Ersetzung eines Beschlusses durch den Spruch des Vermittlungsausschusses nach § 15 Abs. 5 Satz 8 AKO. Diese Möglichkeit des Zustandekommens von Rechtsnormen stehe in eklatantem Widerspruch zu Art. 7 GrO, wonach nur Kommissionen regelungsbefugt seien.
- Letztentscheidungsrecht des Bischofs nach § 15 Abs. 7 AKO. Eine eigene Regelungskompetenz des Diözesanbischofs widerspreche Art. 7 Grundordnung, der generell als

konstitutives Element einen Beschluss der Kommission voraussetze. Die Regelung könne dazu führen, dass an Kommissionen vorbei einseitig Recht gesetzt werde.

Die Klägerin beantragte zuletzt:

1. **Es wird festgestellt, dass die Bestimmungen der § 11 Abs. 3, § 13 Abs. 1, § 15 Abs. 5 Satz 8 und § 15 Abs. 7 der aktuelleren „Ordnung der arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V.“ gegen Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ verstoßen und die Rechte der [REDACTED] verletzen.**
2. **Der Beklagte wird verurteilt, eine den Grundsätzen und Vorgaben des KODA-Systems gemäß Art. 7 „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ entsprechende Änderung der Bestimmungen von § 11 Abs. 3, § 13 Abs. 1, § 15 Abs. 5 Satz 8 und 15 Abs. 7, der „Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V.“ vorzunehmen.**

Der Beklagte beantragt, die Klage als unzulässig, hilfsweise als unbegründet abzuweisen.

Der Beklagte bezweifelt die Voraussetzungen der Beteiligtenfähigkeit nach § 8 Abs. 1 lit. a) KAGO auf Klägerseite. Auch der Beklagte selbst sei nicht beteiligungsfähig, da er nicht Dienstgeber der im Klageanhang genannten Mitarbeitervertreter sei. Dass der Beklagte als Ordnungsgeber die Grundlage der Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission vorgebe, mache ihn nicht zum Dienstgeber der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Darüber hinaus hält der Beklagte das kirchliche Arbeitsgericht nach § 2 Abs. 4 KAGO für sachlich nicht zuständig. Die AKO sei von der Delegiertenversammlung [REDACTED] beschlossen und von allen Bistümern in der Bundesrepublik Deutschland in Kraft gesetzt und veröffentlicht worden. Dabei könne dahinstehen, ob es sich bei der AKO um eine Regelung nach c. 94 CIC oder c. 95 CIC handle. Die AKO sei eine kirchliche Rechtsnorm, die der Normenkontrollbefugnis des kirchlichen Arbeitsgerichts entzogen sei. Schließlich sei die Feststellungsklage unzulässig, da ein Rechtsverhältnis zum Beklagten nicht bestehe und im Übrigen die Klägerin durch die streitigen Normen der AKO nicht konkret beschwert sei.

Der Beklagte behauptet hilfsweise, sich an die Vorgaben des Art. 7 GrO gehalten zu haben. Der Beklagte verweist auf Materialien zur Grundordnung (Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22.09.1993; Begründung zur Grundordnung des Sekretariats der Deut-

schen Bischofskonferenz), nach denen mit Art. 7 GrO bezweckt sei, dem weltlichen Arbeitsrecht vergleichbare Konfliktlösungsmechanismen zwischen Mitarbeiter- und Dienstgeberseite zur Verfügung zu stellen.

Das bedeute im Einzelnen:

- Einfache Mehrheit bei einrichtungsbezogenen Anträgen in § 11 Abs. 3, Satz 1 AKO. § 11 Abs. 1 Satz 3 AKO verstoße nicht gegen die Prinzipien des Art. 7 GrO, da auch die einfache Mehrheit sicherstelle, dass keine einseitige Durchsetzung von Entwicklungen möglich sei. § 11 Abs. 3 AKO Sorge dafür, dass bei übereinstimmenden einrichtungsbezogenen Anträgen rasche Entscheidungen möglich seien. Im Übrigen liege es nicht im Interesse der Dienstgeberseite, einzelne Einrichtungen aus der Tarifeinheit herauszunehmen.
- Fehlende Möglichkeit des grundlegenden Konsensverfahrens innerhalb der Kommission gem. § 13 AKO. Die Klägerin verkenne, dass getrennte Abstimmungen nach § 2 Abs. 2 Satz 2 AKO nur bei Beschlüssen der Beschlusskommission der Bundeskommission stattfänden. Dieses Verfahren sei effektiv und entspreche Art. 7 GrO, da diese Beschlusskommission der Bundeskommission nicht weitere Diskussionen oder neue Vermittlungsmöglichkeiten eröffnen, sondern das Ergebnis der Verhandlungskommissionen umsetzen müsse.
- Ersetzung eines Beschlusses durch den Spruch des Vermittlungsausschusses nach § 15 Abs. 5 AKO. Die entsprechende Rüge hält der Beklagte mit Argumenten aus der Begründung zu Art. 7 GrO für nicht stichhaltig. Auch der Vermittlungsausschuss sei eine paritätisch besetzte Kommission, die den in Art. 7 GrO vorgegebenen Entscheidungsmechanismen entspreche.
- Letztentscheidungsrecht des Bischofs nach § 15 Abs. 7 AKO. Der Beklagte weist darauf hin, dass die Materialien deutlich ergäben, dass das Letztentscheidungsrecht des Bischofs ein konstitutives Element des Dritten Weges sei, das das Verhandlungsgleichgewicht nicht in Frage stelle. Der Bischof entscheide als unabhängiger Dritter, nicht als Verhandlungsführer einer Seite. Im Übrigen sei festzustellen, dass seit Beginn der Tätigkeit der arbeitsrechtlichen Kommission im Jahre 1952 in keinem einzigen Fall ein Bischof sein Letztentscheidungsrecht gegenüber den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission ausgeübt habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Das Gericht hat ohne Beweisaufnahme entschieden.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist als derzeit unzulässig abzuweisen.

Das kirchliche Arbeitsgericht Freiburg ist zur Entscheidung des Rechtsstreits sachlich und örtlich zuständig (1.). Die Klägerin ist beteiligungsfähig nach § 8 Abs. 1 lit. a) KAGO (2.), die Beklagte ist beteiligungsfähig nach § 8 Abs. 1 lit. b) KAGO (3.). Die besonderen Prozessvoraussetzungen der Feststellungsklage liegen vor (4.). Gleichwohl ist die Klage als derzeit unzulässig abzuweisen, da das berechtigte Interesse an der Inanspruchnahme des kirchlichen Arbeitsgerichts (Rechtsschutzbedürfnis) noch nicht gegeben ist (5.).

1. Das kirchliche Arbeitsgericht Freiburg ist zur Entscheidung des Rechtsstreits sachlich und örtlich berufen.

Nach § 2 Abs. 1 KAGO sind die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach § 7 GrO gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts. Diese Bestimmung ist in § 17 der vorliegend streitgegenständlichen AKO in Bezug genommen, wonach in allen Rechtsstreitigkeiten über Angelegenheiten der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Wahlordnungen einschließlich des Wahl- und Vermittlungsverfahrens das zuständige kirchliche Arbeitsgericht nach § 2 Abs. 1 KAGO angerufen werden kann. § 17 Abs. 1 Satz 2 AKO bestimmt, dass für Streitigkeiten betreffend die Bundeskommission das kirchliche Arbeitsgericht in Freiburg örtlich zuständig ist.

§ 2 Abs. 4 KAGO steht der sachlichen Zuständigkeit nicht entgegen, da es sich bei der AKO nicht um eine kirchliche Rechtsnorm im Sinne dieser Vorschrift handelt. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen der kirchlichen Arbeitsverhältnisse geht auf einen Beschluss der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) vom 22.09.1993 zurück. Rechtlich gesehen handelt es sich bei diesem Beschluss um eine Gesetzgebungsempfehlung für die einzelnen Diözesanbischöfe, die die Grundordnung anschließend aufgrund ihrer Gesetzgebungsgewalt jeweils für ihr Bistum als Diözesangesetz erließen (Nw. bei Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 4 Rn. 33 f.). Die GrO geht in

der Angabe ihres Geltungsbereiches auch auf den Caritas-Bereich ein. Unmittelbare Geltung beansprucht sie nur für jene Diözesan-Caritasverbände und deren Gliederungen, die die Stellung einer öffentlichen juristischen Person des kanonischen Rechts besitzen (Art. 2 Abs. 1 lit. d GrO). Die Satzung des Deutschen Caritasverbandes (privater Verein) wurde in Umsetzung von Art. 2 Abs. 2 GrO am 16.10.2003 entsprechend ergänzt, so dass über § 2 Abs. 5 der Satzung des DCV vom 16.10.2003 in der Fassung vom 18.10.2005 die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlichten Fassung Anwendung findet. Auf diese Weise ist der Beklagte implizit an das in der Grundordnung beschriebene Verständnis des Dritten Weges gebunden (nach Rhode, FS Josef Listl, 2004, 313, 317 m. N.). Das hat zur Folge, dass der Beklagte in Bezug auf die gesamte rechtliche Gestaltung und die Normsetzungskompetenz des Dritten Weges eine Sonderrolle einnimmt:

- a. Die grundlegende Verpflichtung auf den Dritten Weg ergibt sich im Caritasbereich aus der in der Grundordnung formulierten Erwartung der Bischöfe und ihrer rechtsverbindlichen Übernahme in die Satzung des Beklagten.
- b. Die nähere Beschreibung des Dritten Weges im Caritasbereich geht aus der Ordnung der AK hervor, die hinsichtlich ihrer Geltung auf der Satzungsautonomie des Beklagten beruht.
- c. Nur ein einzelner konkreter Aspekt der Umsetzung des Dritten Weges, nämlich die Mitwirkung der Erzbischöfe bei der Inkraftsetzung der Caritas-Ordnungen und Richtlinien bezieht sich auf Kirchengesetzgebung. Aus sich selbst heraus haben diese Regelungen keine kirchenrechtliche Geltung. Weder besitzt die DBK auf diesem Gebiet Gesetzgebungskompetenz (c. 455 CIC), noch ist der einzelne Diözesanbischof zuständig, in das Arbeitsrechtsregelungsverfahren des auf der Ebene der DBK anerkannten privaten kanonischen Vereins DCV (siehe c. 312 § 1 Satz 2) einzugreifen.

Im Ergebnis ist damit festzustellen, dass alle drei genannten Ebenen der Normierung des Dritten Weges im Caritasbereich kirchenrechtlich gesehen nicht auf der Gesetzgebungsgewalt der Bischöfe oder der DBK beruhen, sondern auf der Satzungsautonomie des Beklagten (nach Rhode a.a.O., S. 318). Obwohl also die deutschen Diözesanbischöfe die streitgegenständliche AKO vom 17.10.2007 für ihre jeweilige Diözese in den diözesanen Amtsblättern veröffentlicht haben, handelt es sich nicht um eine

kirchengesetzliche Regelung. Die Inkraftsetzung der AKO in den einzelnen diözesanen Amtsblättern stellt lediglich die bischöfliche Anerkennung des caritasspezifischen satzungsrechtlich erlassenen KODA-Systems durch den jeweiligen Erzbischof dar. Es handelt sich nicht um eine sogenannte „Promulgation“, da eine solche in den Statuten nicht vorgesehen ist (c. 94 §§ 1 u. 2 CIC). Dem entspricht die aufsichtsrechtliche Zuordnung des Beklagten (dazu Rechtsgutachten von Pree in neue caritas 2004, 15 ff; Rüfner, neue caritas 2004, 19 ff.).

2. Die Mehrheit der Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission ist im Organstreit des kirchenarbeitsrechtlichen Verfahrens gem. § 8 Abs. 1 lit. a) KAGO beteiligungsfähig.

Eine wirksame Klageerhebung setzt voraus, dass die Personen, die sie vornehmen (bzw. bei Prozessvertretung in deren Namen sie vorgenommen werden) und die Personen, denen gegenüber sie vorgenommen werden, beteiligungsfähig, prozessfähig, prozessführungsbefugt und postulationsfähig sind. Das Vorhandensein dieser Voraussetzungen ist von Amts wegen in jedem Stadium des Verfahrens zu prüfen. Dabei ist der Begriff der Beteiligungsfähigkeit gleichbedeutend mit der Fähigkeit, als Subjekt eines Prozessrechtsverhältnisses, d.h. als Kläger oder Beklagter an einem Verfahren teilzunehmen. In einer Reihe von Spezialvorschriften wird Vereinigungen oder Rechtssubjekten, auch soweit sie keine eigenständige Vollrechtsfähigkeit besitzen, die Beteiligungsfähigkeit eingeräumt. Dahingehend ist § 8 Abs. 1 lit. a) der KAGO zu verstehen. Nach dem Wortlaut dieser Norm ist die [REDACTED] von KODA-Organen beteiligungsfähig.

3. Auch der Beklagte ist im vorliegenden Verfahren beteiligungsfähig.

Nach § 8 Abs. 1 lit. b) der KAGO sind einzelne KODA-Mitglieder in Angelegenheiten, welche die eigene Rechtsstellung als KODA-Mitglied betreffen, beteiligungsfähig. Nach § 1 der Zentral-KODA-Ordnung in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 15.06.1998 sind alle Rechtsträger im Geltungsbereich der Grundordnung als KODA-Mitglieder anzusehen. Da die Grundordnung nach § 2 Abs. 5 der Satzung des DCV auf diesen Anwendung findet, ist der Beklagte als KODA-Mitglied im Sinne von § 8 Abs. 1 lit. b) KAGO anzusehen und als solches in seinen Rechtsangelegenheiten eigenständig beteiligungsfähig. Ob der [REDACTED] der richtige Klagegegner wäre, ist keine Frage seiner Beteiligtenfähigkeit, sondern eine Frage der Begründetheit einer gegen ihn gerichteten Klage.

4. Die Klage ist als Feststellungsklage nach § 27 KAGO in Verbindung mit § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Dabei kann ein Rechtsverhältnis sowohl die vertragliche oder gesetzliche Rechtsbeziehung insgesamt als auch jede einzelne Rechtsfolge, jedes Recht und jede Verpflichtung aus dieser Beziehung erfassen. Das Gesetz verlangt hierbei nicht, dass das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien besteht. Es kann auch zwischen einer Partei und einem Dritten oder nur zwischen Dritten bestehen. Die Feststellungsklage ist in diesen Fällen freilich nur zulässig, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse gerade dem Beklagten gegenüber geltend machen kann. Dabei muss sich die begehrte Feststellung dazu eignen, eine unsichere Rechtssituation sicherer zu machen (nach Zöller/Greger ZPO, § 256 Rn. 3 a und Rn. 3 b m. N.).

Vorliegend rügt die Klägerin eine Rechtsverletzung durch Erlass der AKO, die nach § 12 Abs. 2 Nr. 13 der Satzung des Deutschen Caritasverbandes e. V. vom 16.10.2003 in der Fassung vom 18.10.2005 von der Delegiertenversammlung des ■■■■ zu erlassen ist. Die Delegiertenversammlung ihrerseits ist selbstständig nicht rechts- oder beteiligtenfähig, da sie nach § 9 Abs. 1 Nr. 2 der obengenannten Satzung als Organ der Beklagten handelte. Die Delegiertenversammlung hat keine unmittelbare Rechtsbeziehung zur Arbeitsrechtlichen Kommission. Allerdings ist im Bereich der Zivilrechtsprechung anerkannt, dass eine auf Feststellung rechtswidrigen Organhandelns gerichtete Klage gegen den Rechtsträger zulässig ist (BGHZ 164, 249, 255 f.). Es steht also der Zulässigkeit einer Feststellungsklage nicht entgegen, dass unmittelbare Rechtsbeziehungen zwischen der Arbeitsrechtlichen Kommission und den Organen des ■■■■ nicht bestehen. Die Klage ist gegen den Rechtsträger, mithin nach § 2 der obengenannten Satzung gegen den ■■■■ zulässig.

5. Dennoch war die Klage insgesamt als derzeit unzulässig abzuweisen, weil derzeit ein Rechtsschutzbedürfnis nicht besteht.

Das Rechtsschutzbedürfnis ist Sachentscheidungsvoraussetzung. Überprüft wird das berechnete Interesse an der Inanspruchnahme der Gerichte. Fehlt es, ist ein Klageantrag als unzulässig abzuweisen. Das ist in der Regel dann der Fall, wenn besondere Umstände das Verlangen, in die materiell- rechtliche Prüfung des Anspruches einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen (BAG, Urt. v. 19.02.2008 - 1 ABR 65/05, Rn. 12;

BAG, Urt. v. 09.05.2006 - 9 AZR 182/05, Rn. 10). Fehlendes Rechtsschutzbedürfnis ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die klagende Partei das Rechtsschutzziel ebenso sicher auf einfacherem, schnellerem und billigerem Wege in einem anderen Rechtsweg oder in einem Verwaltungsverfahren erreichen kann. Entsprechendes gilt, wenn eine Entscheidung des für die Rechtsfrage zuständigen Rechtsträgers noch nicht existiert, weil an diesen gar kein Antrag gestellt wurde.

Vorliegend ist auf der Grundlage des Art. 7 der GrO nach deren Präambel die Zentral-KODA als richtunggebendes arbeits- und tarifpolitisches Gremium eingerichtet und zur Entscheidung berufen. Nach § 1 der Zentral-KODA-Ordnung vom 15.06.1998 in der Fassung vom 20.06.2005 hat die Zentral-KODA Regelungsbefugnis über das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung (vgl. § 3 Abs. 2 Zentral-KODA-Ordnung). Daran orientiert sich § 1 der in Streit stehenden AKO, wenn festgestellt wird, dass die arbeitsrechtliche Kommission nur solange und soweit zuständig ist, wie die Zentral-KODA von ihren Befugnissen nach § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung keinen Gebrauch gemacht hat. Nach § 3 Abs. 3 Zentral-KODA-Ordnung kann diese im Rahmen des § 1 Empfehlungen für die Beschlussfassung über Rechtsnormen durch die anderen Kommissionen geben, die nach § 10 Abs. 6 der Zentral-KODA-Ordnung dem deutschen Caritasverband und den Diözesanbischöfen mitzuteilen sind. Im Dritten Weg ist damit primär zuständiges Organ zur Überprüfung der Vereinbarkeit der AKO mit Art. 7 GrO die Zentral-KODA. Diese hat nach dem Willen der DBK im Streitfall über Normen des Dritten Weges deren einheitliche Anwendung und das notwendige Einvernehmen zwischen Mitarbeiter- und Dienstgeberseite herzustellen bzw. die Ordnungsgeber entsprechend anzuweisen. Dabei ist die [REDACTED] als Mitglied der Zentral-KODA antragsbefugt (§ 9 Abs. 6 Zentral-KODA-Ordnung i. V. m. § 4 Abs. 2, letzter Abschnitt Zentral-KODA-Ordnung). Es entspricht dem auf Konsens angelegten Bauplan des Dritten Weges, in der Zentral-KODA die tarifpolitische Verfasstheit und die Dienstgeber- und Mitarbeiterparität von Ordnungen zu überprüfen bzw. Konfliktlösungen zu erarbeiten. Erst wenn das dortige Verfahren abgeschlossen ist, steht der Rechtsweg zur Überprüfung der AKO bei den kirchlichen Arbeitsgerichten offen.

Der Verlauf der mündlichen Erörterung dieser Rechtsansicht im Kammertermin gibt zu folgenden Hinweisen Anlass: Sollte die Zentral-KODA wider Erwarten trotz Antrages 3 Monate untätig bleiben oder im Streitfall nicht binnen weiterer 3 Monate ein Vermittlungsverfahren nach §§ 11 ff. Zentral-KODA-Ordnung durchgeführt werden, neigt die Freiburger Kammer des Kirchlichen Arbeitsgerichts dazu, eine prozessuale Situation ent-

sprechend § 75 VwGO in Erwägung zu ziehen. Nach Fristsetzung könnte bei diesem hypothetischen Verlauf eine Klage der vorliegenden Art ggf. als nachträglich zulässig angesehen und auf Begründetheit überprüft werden. Ggf. könnte auch ein seitens der Arbeitsrechtlichen Kommission eingeleitetes Organstreitverfahren nach § 45 KAGO zur Klärung beitragen. Alle Lösungen hängen von der Rechtsansicht des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs ab, weshalb die **Revision** gegen diese Entscheidung nach § 47 Abs. 2 lit a) KAGO für die **Klägerin** zuzulassen war.

Rechtsmittelbelehrung:

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg beim Erzb. Ordinariat Freiburg, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg, Telefax: 0761 2188-910 – oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 – schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

gez. Dr. Kramer
Vorsitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Welter
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

gez. Behringer
Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht