

Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier in Mainz

Verkündet laut Protokoll

am 14.08.2008

Aktenzeichen:

KAG Mainz M 15/08 Tr

URTEIL

In der Rechtsstreitigkeit

mit den Beteiligten

1. MAV „Beratungsstellen,Telefonseelsorge“

Klägerin,

2. Bistum

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 14.08.2008 durch den Richter R. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter M. und S. für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Auslagen der klagenden Mitarbeitervertretung für die Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sind vom beklagten Bistum zu erstatten.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird für die klagende Mitarbeitervertretung zugelassen.

Gründe

I.

Die beteiligten Parteien streiten, ob, wie die klagende Mitarbeitervertretung (MAV) geltend macht, das beklagte Bistum verpflichtet ist, ihr, der MAV, gem. § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Kopien der Anzeige nach § 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 SGB IX zu übermitteln.

Mit Schreiben vom 20.09.2007 erbat die MAV die Übersendung der Kopien der Anzeige und des Verzeichnisses. Daraufhin erhielt die MAV zunächst für das Jahr 2006 und sodann auch für das Jahr 2007 die Kopien der Anzeige gem. § 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Die Übermittlung des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 verweigerte das Bistum. Es erklärte jedoch in der mündlichen Verhandlung im

vorliegenden Verfahren seine Bereitschaft, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht sowohl die Kopien der Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX als auch die Daten des Verzeichnisses nach § 80 Abs. 1 SGB IX, den Bereich der MAV betreffend, der MAV jährlich zu übermitteln.

Die MAV bringt vor, in ihrem Informationsrecht gem. § 31 MAVO Trier sowie gem. § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX verletzt zu sein. Die Vorschriften des SGB IX hätten allgemein Anwendung für Behinderte und von Behinderung bedrohten Menschen zu finden, auch wenn der Arbeitgeber eine kirchliche Institution sei. Die Anwendung der Vorschriften werde auch nicht gerade für die Kirche ausgeschlossen. Auch wenn § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Mitarbeitervertretungen nicht wörtlich nenne, so sei aus Sinn und Zweck der Vorschrift zu erschließen, dass auch Vertretungen von Mitarbeitern, bei denen das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung finde, unter diese Vorschrift zu fassen seien. Denn alle Stellen im Betrieb und der Dienststelle, die sich mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu befassen habe, seien laufend zu unterrichten. Zudem habe sie, die MAV, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Diese Aufgabe lasse sich nur dann erfüllen, wenn ihr die fraglichen Unterlagen zur Verfügung gestellt würden. Darauf, dass in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX Mitarbeitervertretungen nicht genannt sind, komme es, wie der Schlichtungsausschuss der evangelischen Landeskirche in Baden in seinem Beschluss vom 04.12.1987 richtig erkannt habe, nicht an.

Die klagende Mitarbeitervertretung beantragt,

den Beklagten zu verpflichten, für das Jahr 2006 und 2007 der Mitarbeitervertretung auch Kopien der Verzeichnisse gem. § 80 Abs. 1 SGB IX mitzuteilen und zukünftig jährlich eine Kopie der Anzeige gem. § 80 Abs. 2 SGB IX und eine Kopie des Verzeichnisses gem. § 80 Abs. 1 SGB IX der Mitarbeitervertretung mitzuteilen,
hilfsweise

festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin jährlich eine Kopie des Verzeichnisses gem. § 80 Abs. 1 SGB IX sowie eine Kopie der Anzeige gem. § 80 Abs. 2 SGB IX zu übermitteln.

Das beklagte Bistum beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das beklagte Bistum trägt vor, für die von der MAV geltend gemachte Rechtsposition bestehe keine Anspruchsgrundlage. § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX gebe lediglich den dort erwähnten Räten das Recht, die Übermittlung der fraglichen Unterlagen verlangen zu können. Ein Durchgriff der staatlichen Bestimmungen über die Rolle der Personalvertretungsorgane auf den Rechtskreis der Kirchen scheitere am Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Das Mitbestimmungsrecht in den Kirchen werde auch im Zusammenhang der Bestimmungen des SGB IX von diesen selbst verantwortet. Die staatliche Gesetzgebung schreibe dem kirchlichen Gesetzgeber weder die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes noch des Bundespersonalvertretungsgesetzes vor, sondern respektiere das staatlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Nichts anderes gelte auch für die Vorschriften des SGB IX im Hinblick auf das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht. Aus § 32 a MAVO Trier, die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen durch die MAV betreffend, sei auch nicht eine Anspruchsgrundlage für die Mitarbeitervertretung abzuleiten.

Im Übrigen wird wegen des zugrunde liegenden Sachverhaltes und des Vorbringens der Partei auf ihre Schriftsätze und die ihnen beigefügten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat keinen Erfolg und ist abzuweisen.

A. Die Klage vor dem angerufenen kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig.

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO gegeben. Es handelt sich im vorliegenden Streitfall um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier: der MAVO Trier. Sie betrifft eine von der MAV beanspruchte Rechtsposition hinsichtlich der Übermittlung von Unterlagen, die die MAV aus Bestimmungen der MAVO Trier i. V. m. Vorschriften aus dem SGB IX ableitet. – Es liegt auch weder ein Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 66 MAVO Trier noch eine Individualstreitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis vor.

B.

I. Der Leistungsantrag der MAV, gerichtet auf eine zu erfüllende Verpflichtung (Mitteilung von Unterlagen, d. h. eine Leistung) des Beklagten, ist zulässig.

1. Das Rechtsschutzbedürfnis für Leistungsklagen ergibt sich regelmäßig aus der Behauptung der Nichtbefriedigung des geltend gemachten sachlich-rechtlichen Anspruchs. Vorliegend ändert sich am Vorliegen eines Rechtsschutzbedürfnisses, insbesondere im Hinblick auf die verlangte zukünftige Mitteilung der fraglichen Unterlagen (Kopien der Anzeige und des Verzeichnisses), auch nichts durch die von der Beklagten erklärte Bereitschaft, diese Unterlagen jährlich zu übermitteln. Denn von dieser Bereitschaft, zumal sie ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erklärt wurde, kann der Beklagte jederzeit abrücken. Durch die damit unverbindlich zugesagte Übermittlung der Unterlagen wird nicht der von der MAV geltend gemachten Verpflichtung genügt, stellt nicht Befriedigung eines evtl. gegebenen Anspruchs dar.
 2. Nach § 258 ZPO erscheint die Klage auch insoweit zulässig, als sie auch auf zukünftige Leistung – jährliche Übermittlung der Unterlagen – geht. Bei der verfolgten Verpflichtung zur jährlichen Übermittlung der Unterlagen handelt es sich um eine wiederkehrende Leistung, die sich als Folge der von der MAV beanspruchten Rechtsposition dauernd und wiederkehrend ergeben kann.
- II. In der Sache ist die Leistungsklage unbegründet.
- Es fehlt für die von der MAV beanspruchte Rechtsposition an einer Anspruchsgrundlage.
1. Maßgeblich für diese Sicht ist zum einen, dass
 - § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX, wo geregelt ist, wem die fraglichen Unterlagen zu übermitteln sind, Mitarbeitervertretungen nicht nennt, sondern lediglich Betriebs-, Personalräte und andere Räte;
 - in der MAVO Trier in § 32 a Abs. 1 Satz 2 § 80 SGB IX nicht erwähnt wird, sondern lediglich die dem Dienstgeber nach §§ 71, 72, 81, 83 und 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen, auf deren Erfüllung die MAV zu achten hat.

Hätten auch Mitarbeitervertretungen Anspruch auf Übermittlung der Unterlagen haben sollen, so hätte es nahe gelegen,

- in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zu bestimmen, wie das etwa in § 1 Abs. 4 Arbeitsschutzgesetz geschehen ist, dass bei öffentlich-rechtlichen Religi-

- ongemeinschaften an die Stelle der Betriebs- und Personalräte die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht treten;
- in § 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier auch § 80 SGB IX zu erwähnen und damit, jedenfalls mittelbar, § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zur Geltung zu bringen.

2. Dafür, an diesen normativen Vorgaben vorbeizugehen und ungeachtet ihrer klaren Regelungen, der MAV einen Anspruch auf Übermittlung der fraglichen Unterlagen gleichwohl zuzusprechen, besteht kein ausreichender Grund und die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit ist hierzu auch nicht berufen.

Als Grund für die fehlende Nennung der Mitarbeitervertretungen in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX erscheint die Rücksichtnahme des staatlichen Gesetzgebers auf das in Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (s. Fey/Rehren, Kommentar zum MVG.EKD, Stand Juli 2003, § 50 Rz 2 m. w. n.; vgl. auch Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5. Aufl., § 52 Rz 2). Wenn wegen des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen diesen überlassen bleibt, darüber zu entscheiden, "ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebes, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen" (BverGE 46, 73, 94), so konnte der staatliche Gesetzgeber hier, was Einräumung einer Rechtsposition für Mitarbeitervertretungen durch eine vom Staat gesetzte Norm, nämlich § 80 SGB IX, angeht, Zurückhaltung üben. Ob dies durch die Grundsätze des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen zwingend geboten war, kann dahinstehen. Der staatliche Gesetzgeber hat sich jedenfalls so entschieden. Und den kirchlichen Arbeitsgerichten steht es nicht zu, diese Entscheidung zu korrigieren.

Gerade deshalb geht es auch nicht an, wie es im Ergebnis, wenn auch aufgrund einer anderen normativen Ausgangslage (s. dazu noch weiter unten), der Schlichtungsausschuss der evangelischen Landeskirche in Baden in seinem Beschluss vom 04.12.1987 (NZA 88, 173; hieran anschließend: Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, Bd. 2, Stand April 2007, § 80 Rz 25) tut, die klare Bestimmung des § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX für vollkommen unbeachtlich zu halten.

Ebenso ist zu respektieren, dass in § 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier § 80 SGB IX nicht aufgeführt wird. Damit hält sich der kirchliche Gesetzgeber in dem Rahmen, der ihm, was Vertretungsorgane und ihre Mitwirkung angeht (s. oben), durch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen eingeräumt ist. Ob der kirchliche Gesetzgeber, aus welchen übergeordneten Gesichtspunkten heraus auch immer, § 80 SGB IX hätte erwähnen müssen, kann dahinstehen. Gem. § 2 Abs. 4 KAGO findet ein besonderes Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen (Normenkontrollverfahren), wie etwa einer Mitarbeitervertretungsordnung, nicht statt.

3. Auch aus anderen Vorschriften der MAVO Trier lässt sich eine Anspruchsgrundlage für die von der MAV beanspruchte Rechtsposition nicht ableiten.
 - a. Auf die in § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier angesprochene Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen durch die MAV lässt sich nicht stützen, dass die MAV auch die in § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX festgelegte Berechtigung haben müsste, die fraglichen Unterlagen mitgeteilt zu erhalten. Denn unmittelbar in Anschluss an § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier ist in Satz 2 geregelt, auf welche dem Dienstgeber obliegenden Verpflichtungen hinsichtlich ihrer Erfüllung die MAV zu achten hat. Damit ist klargestellt, wodurch, was die Überwachung hinsichtlich der Einhaltung von Verpflichtungen des Dienstgebers angeht, die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen durch die MAV geschieht. Dabei wird eben nicht (auch) auf § 80 SGB IX abgestellt.

Das wirkt sich auch auf § 30 Abs. 3 Ziff. 3 MAVO Trier aus. Dort wird als allgemeine Aufgabe der MAV (unter anderem) die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen angesprochen. Es ist nicht zu erkennen, dass diese Aufgabenzuweisung weiter gehen sollte als die nach § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier. § 32 a stellt sich insgesamt und insbesondere auch mit § 32 a Abs. 1 Satz 1 MAVO Trier als Ausformung und nähere Bestimmung der Förderungspflicht dar.

Die §§ 31 Abs. 2, 30 Abs. 3 Ziff. 5 wie auch § 58 MAVO Trier besagen auch nicht ansatzweise etwas zu der von der MAV beanspruchten Rechtsposition im Sinne von § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX.

- b. Schließlich enthält die MAVO Trier auch nicht eine § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG entsprechende Regelung, nämlich als allgemeine Aufgabe, die Überwachung der Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Darin liegt auch der entscheidende Unterschied zu der normativen Ausgangslage, von der der Beschluss des Schlichtungsausschusses der evangelischen Landeskirche (s. oben) ausgehen konnte. Nach dem kirchlichen Gesetz über die Mitarbeitervertretungen in der evangelischen Landeskirche in Baden oblag den Mitarbeitervertretungen in Angleichung an § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG, eine Überwachungsaufgabe hinsichtlich der zugunsten der Mitarbeiter geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften usw. Auf der Grundlage dieser umfassenden Aufgabenzuweisung konnte der Schlichtungsausschuss von der Schaffung einer unmittelbaren materiell-rechtlichen Relation zu den staatlichen Gesetzesvorschriften ausgehen, d. h. zu dem Vorläufer (§ 13 Schwerbehindertengesetz) des § 80 SGB IX.

Eben an einer solchen umfassenden Aufgabenzuweisung fehlt es in der MAVO Trier. Diese ist enumerativ angelegt. Sie spricht die Vorschriften aus bestimmten Bereichen an, für deren Durchführung sich die MAV einzusetzen hat (§ 30 Abs. 3 Ziff. 7) und benennt im Bereich des Schwerbehindertenrechts genau die Vorschriften des SGB, hinsichtlich derer der MAV eine Überwachungsaufgabe zugewiesen wird (§ 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier). Das Schwerbehindertenrecht und § 80 SGB IX finden sich nicht in diesen Aufzählungen.

4. Eine andere Rechtssicht wird auch nicht durch Sinn und Zweck des § 80 SGB IX geboten.

§ 80 SGB IX steht im Zusammenhang mit dem § 71 ff SGB IX. Es geht um die den Arbeitgebern auferlegte Beschäftigungspflicht, deren Umfang und die Ausgleichsabgabe, wenn der Beschäftigungspflicht nicht genügt wird. Dadurch wird mittelbar die Eingliederung schwerbehinderter Menschen gefördert. Und dabei wiederum sind, indem sie Kenntnis des Verzeichnisses (§ 80 Abs. 1 SGB IX) und der Anzeige (§ 80 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) erhalten, neben dem Integrationsamt (§ 80 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) und der Schwerbehindertenvertretung (§ 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) die in § 80 Abs. 2 Satz 3

SGB IX genannten Räte einbezogen dadurch, dass sie eine Kontrolle auszuüben befähigt werden.

Zieht man in Betracht, dass lediglich eine mittelbare Förderung in Frage steht und auch andere kompetente Stellen Kenntnis von den fraglichen Unterlagen erhalten, wird die zu fördernde Eingliederung schwerbehinderter Menschen nicht wesentlich dadurch beeinträchtigt, wenn Mitarbeitervertretungen die fraglichen Unterlagen nicht erhalten. Es ist dies eine Lage, wie sie in Betrieben, Einrichtungen und sonstigen Stellen auch gegeben ist, bei denen keine Räte gebildet sind. Zudem sind, abzuleiten aus § 32 a Abs. 1 Satz 2 MAVO Trier, den Mitarbeitervertretungen Rechtspositionen – s. §§ 81, 83 und 84 SGB IX – zugeordnet, die auf unmittelbare Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen ausgerichtet sind. Hinsichtlich §§ 71, 92 SGB IX erscheint überdies beachtlich, dass in § 58 Abs. 1 MAVO Trier eine Zusammenarbeit der Mitarbeitervertretung mit der Schwerbehindertenvertretung angelegt ist.

- C. Mit seinem hilfsweise gestellten Feststellungsantrag kann die MAV nicht durchdringen.
 1. Dieser Hilfsantrag ist offensichtlich im Hinblick auf die Bereitschaftserklärung des Beklagten, die zu Zweifeln am Rechtsschutzbedürfnis für den Leistungsantrag führen konnte, gestellt worden, d. h. für den Fall, dass die Zulässigkeit des Leistungsantrags verneint werden sollte. Da dies nicht der Fall ist (s. oben unter B. 1.) steht der Feststellungsantrag nicht mehr zur Entscheidung an, hat sich erledigt.
 2. Abgesehen davon fehlt es für den Feststellungsantrag schon an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse. Er ist damit unzulässig.

Wie weiter oben dargelegt, kann die MAV ihr Begehren zulässigerweise mit einem Leistungsantrag verfolgen – und das hat sie auch, wenn auch in der Sache unbegründet, getan.

3. Selbst bei Zulässigkeit des Feststellungsantrages kann dieser keinen Erfolg haben.

Für die von der MAV beehrte Feststellung ist eine Anspruchsgrundlage nicht gegeben. Hierzu wird auf die Ausführungen oben unter B. 2. verwiesen.

D.

1. Die Entscheidung über Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 24 Abs. 1 (4. Spiegelstrich) MAVO Trier. Die Beauftragung eines Rechtsanwaltes als Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der MAV vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht erscheint notwendig, um die Rechte der MAV zu wahren. Zur Begründung wird auf den den Beteiligten bekannten Beschluss des Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 29.07.2008 Bezug genommen.
2. Die Zulassung der Revision zum Kirchlichen Arbeitsgericht erfolgt wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (§ 47 Abs. 2 c KAGO). – Auf die diesbezüglich beigefügte Rechtsmittelbelehrung wird verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei Revision einlegen.

Die Revision muss schriftlich beim

**Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Geschäftsstelle
c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Kaiserstraße 161, 53113 Bonn**

eingelegt werden.

Die Frist für die Einlegung der Revision beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Revision zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündigung.

Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

gez. R.

gez. M.

gez. S.