

# KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

Aktenzeichen: M 3/06

## U r t e i l

In dem Verfahren

der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAV im Bistum [REDACTED] (DiAG-MAV), vertreten durch  
ihren Vorstand, dieser vertreten durch den Vorsitzenden,  
[REDACTED]  
- Klägerin -

Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt [REDACTED]

g e g e n

das Bistum Fulda, vertreten durch den Generalvikar,  
[REDACTED]

- Beklagter -

w e g e n Feststellung

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda aufgrund der mündlichen Verhandlung  
vom 20.02.2007 durch den amtierenden Vorsitzenden, [REDACTED] sowie durch die Her-  
ren [REDACTED] als beisitzende Richter für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Das Verfahren ist gebührenfrei. Die Auslagen der Klägerin sind erstattungsfähig.

Die Revision wird zugelassen.

## Tatbestand

Die Parteien streiten über die Befugnis der Klägerin zur Veröffentlichung von Presseerklärungen.

Unter dem 10.07.2006 verfasste die Klägerin den Entwurf einer „Presseinformation“ mit folgendem Wortlaut:

### **„Presseinformation**

*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 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 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 Arbeitsgerichts 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:*

*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] 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.*

*„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] 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.*

*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.“*

Dieser Entwurf wurde dem Generalvikar des beklagten Bistums vorab zur Kenntnisnahme übersandt.

Mit Schreiben vom 13.07.2006 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. IV der Grundordnung dar.

Hierauf teilte die Klägerin durch Schreiben vom 16.08.2006 mit, dass - unter dem Vorbehalt einer rechtlichen Überprüfung - vorerst keine Veröffentlichung erfolgen werde.

Am 16.08.2006 beschloss die Klägerin schließlich, den Rechtsweg gegen die Untersagung der Veröffentlichung der streitgegenständlichen Presseerklärung zu beschreiten und erhob am 02.10.2006 Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht.

Sie ist der Auffassung, dass keine Kongruenz zwischen den Aufgaben, die ihr nach der MAVO des beklagten Bistums zugewiesen werden und der Befugnis zur Öffentlichkeitsarbeit be-

stehe. Hierfür bedürfe es auch keiner besonderen Anspruchsgrundlage; das Recht, mit Erklärungen an die Öffentlichkeit zu treten, ergäbe sich vielmehr bereits aus Art. 5 GG.

Ein Verstoß gegen die Schweigepflicht aus §§ 20, 25 MAVO liege schon deshalb nicht vor, weil der sachliche Inhalt der streitgegenständlichen Presseerklärung offenkundig sei und auch nicht der Geheimhaltung bedürfe.

Auch sei mit der avisierten Presseerklärung kein Loyalitätsverstoß im Sinne von Art. 4 Abs. IV der Grundordnung verbunden, weil hierdurch nicht etwa ein „kirchenfeindliches Verhalten“, sondern das Engagement der Klägerin zur „Erhaltung der kirchlichen Grundwerte“ zum Ausdruck komme, wie es - inhaltsgleich - auch der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz im Rahmen eines Vortrags anlässlich einer Veranstaltung der DiAG-MAV in der Diözese [REDACTED] am 07.06.2006 artikuliert habe.

Schließlich habe der Generalvikar mit der Untersagung vom 13.07.2006 auch für das beklagte Bistum als Dienstgeber gehandelt, so dass dieses auch der richtige Klagegegner sei.

Die Klägerin beantragt,

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

*„Presseinformation*

*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 Arbeitsgerichts 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:*

*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] 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.*

*„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] 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.*

*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."*

2. *Es wird festgestellt, dass die DiAG-MAV berechtigt ist, Presseerklärungen abzugeben, sofern hiermit kein Loyalitätsverstoß und kein Verstoß gegen die Schweigepflicht verbunden ist.*

Das beklagte Bistum beantragt,

Die Klage abzuweisen.

Zur Begründung wird zunächst ausgeführt, dass 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, so dass es bereits an der Passivlegitimation des Beklagten Bistums bzw. der Eröffnung des Rechtsweges zum Kirchlichen Arbeitsgericht fehle.

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 weitergehende Auslegung des § 25 MAVO stünden nicht nur Wortlaut und Zweck der Vorschrift, sondern auch die, in der Untersagung vom 13.07.2006 enthaltene authentische Auslegung des Bischofs als Gesetzgeber nach Canon 16 § 1 CIC entgegen.

Bezüglich der Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

## Entscheidungsgründe

### I.

Die Klage ist sowohl mit dem Antrag zu 1) wie auch mit dem - nach der Neufassung im Termin vom 20.02.2007 nunmehr hinreichend bestimmten - Antrag zu 2) zulässig.

Die Eröffnung des Rechtsweges zum Kirchlichen Arbeitsgericht ergibt sich aus § 2 Abs. MAVO. wonach die sachliche Zuständigkeit des Gerichts für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) besteht.

Um eine solche geht es hier. Zwar ist dem beklagten Bistum zuzugeben, dass Stellung und Funktion von Bischof und Generalvikar nach allgemeinem Kirchenrecht weit über die Dienstgebereigenschaft hinausgehen. Allein die Behauptung, im Zuge von Auseinandersetzungen mit mitarbeitervertretungsrechtlichen Gremien in Ausübung der Befugnisse nach allgemeinem Kirchenrecht tätig geworden zu sein und im Rahmen allgemein-kirchenrechtlicher Kompetenzen, insbesondere nach Canon 391, 392 gehandelt zu haben reicht aber nicht aus, um den Rechtsweg zum Kirchlichen Arbeitsgericht zu verschließen, dem ansonsten seine Funktion abhanden käme. Dem Kirchlichen Arbeitsgericht bleibt daher die Überprüfung vorbehalten, ob das Handeln des Generalvikars im konkreten Einzelfall tatsächlich dem allgemeinen Kirchenrecht oder aber dem kirchlichen Kollektivarbeitsrecht zuzuordnen ist, weil es sonst die Dienstgeberseite im Streitfall einseitig in der Hand hätte, den Gremien des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts Rechtsschutz zu gewähren oder auch nicht.

Dass es sich hier um eine Rechtsstreitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung handelt, lässt sich schon dem Wortlaut der streitgegenständlichen Untersagung des Generalvikars vom 13.07.2006 entnehmen, die in ihrer Begründung - sei es auch auf Anordnung des Bischofs - in erster Linie auf den Inhalt des § 25 MAVO abstellt. Der Generalvikar mag vorliegend *auch* - jedenfalls was die Motivation der Untersagung angeht - gem. Canon 478 CIC für den Bischof in dessen Verantwortung nach Canon 391 § 1 CIC gehandelt haben (was explizit so erst im Klageverfahren vorgetragen worden ist), Insbesondere durch die dezidierten Ausführungen zur Zuständigkeits- und Kompetenzordnung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Gremien des Bistums kommt aber klar zum Ausdruck, das er insofern vorrangig für das Bistum als Dienstgeber tätig geworden ist.

Gem. § 19 KAGO ist die Klägerin auch klagebefugt weil sie geltend macht, in eigenen Rechten aus der MAVO, nämlich in ihrer Rechtsstellung aus § 25 MAVO (i.V.m. Art. 5 GG) verletzt zu sein.

Das, im Hinblick auf den Klageantrag zu 2) erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich aus der grundsätzlichen Fragestellung der Befugnis der Klägerin zur „Öffentlichkeitsarbeit“, die auch für das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien wesentlich ist.

## II.

Die Klage - die sich gegen den richtigen Beklagten richtet (siehe hierzu unter I.) - ist indes unbegründet.

Was den Klageantrag zu 1) angeht, so stellt die konkret avisierte Presseveröffentlichung nach Auffassung des Gerichts zwar weder eine Verletzung der Schweigepflicht (§§ 20, 25 MAVO), noch einen Loyalitätsverstoß im Sinne von Art. 4 Abs. IV der Grundordnung durch den Verfasser dar (was durch das beklagte Bistum im Klageverfahren auch nicht mehr vorgetragen worden ist).

Der Klägerin steht aber grundsätzlich nicht das Recht zu, Presseerklärungen im Sinne des Klageantrags zu 2) abzugeben. Daher wäre auch die Veröffentlichung der, im Klageantrag zu 1) näher bezeichneten Presseerklärung durch die Klägerin rechtswidrig, so dass diese vom beklagten Bistum nicht deren Duldung verlangen kann.

Der Klägerin steht aufgrund ihrer, in § 25 MAVO definierten Funktion und Aufgabenstellung nicht die Befugnis zu, Aktivitäten im außerkirchlichen Bereich zu entfalten. Die Klägerin hat, anderes als etwa gewerkschaftliche Koalitionen, kein allgemeines Mandat zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen über die ihr zugewiesenen Aufgaben hinaus. Dies gilt insbesondere für die hier streitgegenständliche Einflussnahme auf die öffentliche Meinung zu Entscheidungen der Kirchenleitung - seien sie richtig oder falsch - im Wege von Presseveröffentlichungen.

Nach § 25 Abs. II Nr.1 MAVO beschränkt sich der Aufgabenbereich der Klägerin auf den gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch über Mitarbeitervertretungsangelegenheiten der in ihr versammelten Mitarbeitervertretungen. Eine ergänzende Aufgabenzuweisung nach § 25 Abs. II Nr.2 MAVO hat bislang nicht stattgefunden.

Die Befugnisse der Klägerin richten sich nach dieser Kompetenzzuweisung; sie darf also diejenigen Aktivitäten entfalten, die für einen gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch über Mitarbeitervertretungsangelegenheiten der in ihr versammelten Mitarbeitervertretungen erforderlich sind. Öffentlichkeitsarbeit, z.B. im Wege von Presseveröffentlichungen, zählt nicht zu den, in diesem Sinne erforderlichen Aktivitäten.

Nach § 25 MAVO stellt die Klägerin nicht mehr und nicht weniger als das *interne* Forum dar, in dem die einrichtungsübergreifende Meinungsbildung der Mitarbeitervertretungen des beklagten Bistums zu mitarbeitervertretungsrechtlichen Fragestellungen stattfindet. Mit der Artikulation dieser Meinungsbildung in der Öffentlichkeit verläßt die Klägerin daher den ihr durch den kirchlichen Gesetzgeber zugewiesenen Rahmen.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht unter Berücksichtigung des Grundrechts der freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG), das die Klägerin für sich reklamiert. Zwar ist dieses zunächst ein Abwehrrecht des Bürgers gegen die, in die Freiheit zur Meinungsbildung und -äußerung eingreifende *staatliche* Autorität.

Das Gericht verkennt jedoch nicht, dass die, sich im Grundrechtskatalog der Verfassung widerspiegelnde, allgemeine Werteordnung im Wege der Auslegung allgemeiner Rechtsbegriffe und Generalklauseln „im Lichte der Verfassung“ auch Eingang in die Rechtsbeziehungen anderer Rechtssubjekte untereinander, z.B. auch in diejenige zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden kann (mittelbare Drittwirkung).

§ 25 MAVO enthält aber weder unbestimmte Rechtsbegriffe, noch Generalklauseln und ist daher einer Auslegung „im Lichte der Verfassung“, d.h. konkret nach Maßgabe des Art. 5 Abs. 1 GG nicht zugänglich.

Damit kommt es im Ergebnis auch nicht mehr darauf an, ob der Bischof hier eine authentische Auslegung gemäß Canon 16 § 1 bzw. Canon 16 § 3 zu § 25 Abs. 2 MAVO vorgenommen hat.

Die Klage scheidet im Ergebnis bereits aus den vorangegangenen Erwägungen.

### III.

Die Entscheidung über die Gebührenfreiheit ergibt sich aus § 12 Abs. I Satz 1 KAGO.

Die Entscheidung über die Auslagenerstattung beruht auf § 12 Abs. I Satz 2 KAGO i.V.m. §§ 25 Abs. IV, 17 Abs. I Satz 2, 4 MAVO. Die Klageerhebung war sicher nicht rechtsmissbräuchlich. Nach Auffassung des Gerichts verfolgt die Klägerin mit der Klage vielmehr das - ungeachtet ihres Unterliegens in der Sache - legitime Interesse, eine gerichtliche Klärung der Reichweite ihrer Kompetenzen bzw. Befugnisse herbeizuführen. Dieses Interesse ist insbesondere deshalb nachvollziehbar, weil die, für die jeweiligen DiAG-MAVen in den einzelnen Bistümern geltenden MAVO-Regelungen und vor allem auch deren Handhabungen nicht unerheblich voneinander abweichen. Hinzu kommt, dass sich eine diesbezügliche Rechtsprechung der Kirchlichen Arbeitsgerichte - naturgemäß - noch nicht entwickeln konnte, so dass eine gerichtliche Klärung der Kompetenzen und Befugnisse der Gremien der kirchlichen Mitarbeitervertretung letztlich auch im Interesse des beklagten Bistums liegen dürfte. Unter den vorgenannten Gesichtspunkten war daher auch die Beauftragung eines Bevollmächtigten notwendig und zweckmäßig.

Die Entscheidung über die Zulassung der Revision beruht auf § 47 Abs. II KAGO. Nach Auffassung des Gerichts hat die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung, weil sie die Rechtstellung der DiAG als mitarbeitervertretungsrechtliches Organ und damit den Kern der kollektiv-arbeitsrechtlichen Verfassung des beklagten Bistums betrifft.