

**Geschäfts-Nr.:** AS 05/07

**Kirchliches Arbeitsgericht der  
Diözese Rottenburg-Stuttgart**

**Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

Dienstnehmer Bistums-KODA

**Klägerin**

Proz. Bev.:

**gegen**

**Beklagte**

Proz. Bev.:

**wegen:** Verletzung der KODA

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schmid und Thomas am 16. März 2007

**für Recht erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.

**Tatbestand:**

Im vorliegenden Rechtsstreit geht es um die Frage, ob die Beklagte mit ihrem Beschlussantrag vom 6. November 2006 an die Bistums-KODA gegen Rechte der Klägerin verstoßen hat.

Die Beklagte hat für die fünfte Sitzung der Bistums-KODA folgenden Antrag gestellt:

Die Bistums-KODA möge beschließen:

**§ 1 Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit**

Für die gem. § 1 Abs. 1 Nr. 5 vom Zuständigkeitsbereich der Bistums-KODA-Ordnung erfassten kirchlichen Dienstgeber im Zuständigkeitsbereich der Stiftung Katholische Freie Schule (vgl. § 2 Abs. 2 Stiftungssatzung: alle Katholischen Freien Schulen und die ihnen angeschlossenen bzw. dienenden Einrichtungen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart) wird in Anlehnung an die Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums Baden-Württemberg zur Anwendung der gekündigten Arbeitszeitvorschriften im BAT/MTArb/MTW vom 14.4.2004 (GABI Nr. 7 vom 28.05.2004) für die davon betroffenen Mitarbeiter ab 1.4.2004 rückwirkend die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 41 Wochenstunden festgesetzt.

**§ 2 Anwendung des TVL/TVÜ**

Kirchliche Dienstgeber im Zuständigkeitsbereich der Stiftung Katholische Freie Schule können abweichend von § 1 der am 6.10.2006 getroffenen Beschlussfassung der Bistums-KODA an Stelle der Weitergeltung des bisherigen Rechtszustands (BAT/KODA) die ab 1.11.2006 gültigen Bestimmungen des TVL/TVÜ in ihren Einrichtungen sinngemäß anwenden.

Die Klägerin bringt vor, die Beklagte hätte, wie aus der Begründung zu diesem Beschlussantrag deutlich wird, als durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Rechtsgrundlage die 41 Wochenstunden festgesetzt und darüber hinaus ebenfalls ohne Rechtsgrundlage in ihrem Zuständigkeitsbereich ab 1.11.2006 die Anwendung des TVL/TVÜ gestattet. Aus der Begründung ergebe es sich, dass die Beklagte damit eigene Regelungen geschaffen habe. Damit habe sich die Beklagte Rechte angemaßt, die allein der Bistums-KODA zustehen würden. Damit habe sie in deren Rechte eingegriffen.

**Die Klägerin beantragt:** 1. Festzustellen, dass die Beklagte gegen die Ordnung der Bistumskoda verstoßen und damit die Rechte der KODA verletzt habe.  
2. Die Beklagte zu verpflichten, in den regulären Rechtszustand rückwirkend zurückzukehren.

**Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung.

Dazu bringt sie vor, die Klage sei nicht zulässig. Weder der Feststellungs- noch der Verpflichtungsantrag seien inhaltlich bestimmt genug. Es werde aus den Anträgen nicht deutlich, worin die behaupteten Verstöße liegen sollen, noch werde deutlich, was die Klägerin unter dem regulären Rechtszustand verstehe.

Die Beklagte weist weiter darauf hin, dass ihr die erforderliche Passivlegitimation fehlen würde. Die sachliche Zuständigkeit der Kirchlichen Gerichte für Arbeitsachen würde in § 2 KAGO abschließend geregelt. In § 8 KAGO würde darüber hinaus geregelt, wer in den in § 2 KAGO aufgeführten Rechtsstreitigkeiten überhaupt Verfahrensbeteiligter sein kann. Daraus werde deutlich, dass die Beklagte nicht passivlegitimiert sei.

Der Klägerin würde darüber hinaus die Klagebefugnis fehlen, da nicht ersichtlich sei, worin die Rechtsverletzung der KODA liegen soll.

Im Übrigen sei die Klage auch nicht begründet. Sie würde weder gegen die Ordnung der Bistums-KODA verstoßen noch verletze sie auf sonstige Weise die Rechte der KODA. Sie halte sich an den Beschluss der Bistums-KODA vom 6.10.2006, den der Bischof am 20.10.2006 in Kraft gesetzt habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist als unzulässig abzuweisen.

Schon nach dem klägerischen Vorbringen kommt die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Gerichts für Arbeitssachen nicht in Betracht. Für die Prüfung ist in diesem Zusammenhang ausschließlich das klägerische Vorbringen – unabhängig davon, ob es von der Beklagten bestritten wird – zu berücksichtigen. Nur wenn nach diesem Vorbringen die sachliche Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts gegeben sein kann, ist die vor diesem Gericht erhobene Klage zulässig.

Das Kirchliche Arbeitsgericht ist sachlich zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Art. 7 GrO (Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993, KABI. 1993, S. 576) gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts.

Auf dieser Grundlage wurde die Ordnung für die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Bistums-KODA-Ordnung) erlassen. Aufgabe der Kommission ist die Beschlussfassung über Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen von kirchlichen Rechtsträgern. Die Beschlüsse der Kommission sind für die kirchlichen Rechtsträger verbindlich, sobald diese nach Art. 7 Abs. 1 Satz 3 GrO vom Bischof in Kraft gesetzt worden sind.

An den Verfahren, die die Bistums-KODA-Ordnung zum Gegenstand haben, können aktiv oder passiv als Partei beteiligt sein: die Hälfte der Mitglieder der KODA oder die Mehrheit der Mitglieder der Dienstgeber- bzw. Mitarbeiterseite der KODA in allen Angelegenheiten (§ 8 Abs. 1a KAGO) und das einzelne Mitglied der KODA soweit dessen Rechtsstellung betroffen ist und der Dienstgeber (§ 8 Abs. 1b KAGO). Die Möglichkeit verfahrensbeteiligt sein zu können im Rahmen von Angelegenheiten des Wahlverfahrensrechts, ist im vorliegenden Rechtsstreit offensichtlich ohne Bedeutung.

Aus alledem wird deutlich, dass es bei dem Rechtsstreit immer darum gehen muss, dass Rechte oder Pflichten, die sich aus der Bistums-KODA-Ordnung ergeben, verletzt

sein müssen. Diese Rechte und Pflichten ergeben sich im Einzelnen aus der Bistums-KODA-Ordnung. In dieser Ordnung sind die Rechte der einzelnen KODA-Mitglieder, aber auch der gesamten KODA oder eines Teils von ihr geregelt.

Die Klägerin bringt vor, aus dem Beschlussantrag der Beklagten vom 24.11.2006 an die Bistums-KODA werde deutlich, dass sich die Beklagte eigene Regelungen, d. h. eigene Rechtsnormen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen geschaffen habe. Das Recht, Rechtsnormen auf diesem Gebiet zu schaffen, stehe allein der Kommission zu. Somit sei in das Recht der Klägerin eingegriffen worden.

Für die Zuständigkeitsprüfung ist diese Behauptung der Klägerin als gegeben zu unterstellen.

Dabei ist aber zunächst festzustellen, dass der Dienstgeber nicht die Möglichkeit hat, Rechtsnormen, d. h. Gesetze zu erlassen. Kennzeichnend für Rechtsnormen ist, dass diese von dem dafür zuständigen Organ erlassen werden und dass diese für eine unbestimmte Vielzahl von Personen allgemein gültige Regelungen enthalten.

Der Dienstgeber kann Regelungen nur für seinen Bereich und seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen treffen. Die vom Dienstgeber geschaffenen Regelungen sind deshalb keine Rechtsnormen, sondern können nur vertragliche Regelungen sein. Diese Regelungen haben, wenn sie für alle Verträge gelten sollen, die der Dienstgeber mit seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen schließt, die Qualität von Allgemeinen Vertragsbedingungen. Bei derartigen Bedingungen wird dann im Einzelfall zu klären sein, ob diese einseitig bestimmt für bereits bestehende Vertragsverhältnisse nachträglich eingeführt werden können, und ob eine derartige Bestimmung nicht gegen höherrangige Regelungen, so z. B. gegen Gesetze oder KODA-Beschlüsse, verstößt und deshalb nichtig ist.

Unterstellt, die Beklagte hat, wie von der Klägerin behauptet, eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit und die Geltung des TVL/TVÜ eingeführt bzw. einzuführen versucht, dann wäre in jedem Einzelfall zu klären, ob dies wirksam geschehen konnte. Rechte der Kommission würden damit aber nicht verletzt.

Weder die KODA insgesamt noch das einzelne Mitglied der KODA hat die Aufgabe, die Einhaltung der KODA-Beschlüsse zu kontrollieren oder zu überwachen. Nach § 3 Abs. 1 Bistums-KODA-Ordnung ist Aufgabe der Kommission die Beschlussfassung über Rechtsnormen. Eine darüber hinausgehende Aufgabe kommt ihr nicht zu. Auch im staatlichen Bereich ist es nicht Aufgabe des Gesetzgebers (Parlamente), die Einhaltung der von ihm erlassenen Gesetze zu überwachen.

Für einen Verstoß gegen sonstige Rechte der Kommission oder einzelner Mitglieder ist nichts ersichtlich oder dargetan.

Nachdem eine Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts nicht gegeben ist, bedarf es keiner weiteren Ausführungen zu weiteren Streitpunkten zwischen den Parteien.

### 3.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

### 4.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung hat, noch im Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

#### **Rechtsmittelbelehrung:**

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. 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 Beschlusses in dem die Revision zugelassen worden ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 -

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.

Mayerhöffer	Schmid	Thomas
Vorsitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzende Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht	Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht