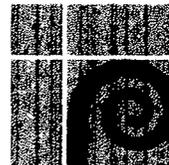


Leitsatz

1. Für die Orden gilt kirchenrechtlich verbindlich, dass sie als Vermögensverwalter „bei der Vergabe von Aufträgen auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten“ haben (can. 1286 CIC). Zum „weltlichen Arbeitsrecht“ gehört die Betriebsverfassung, für die wegen der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts in Art. 140 GG i. V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV § 118 Abs. 1 BetrVG anordnet, dass dieses Gesetz auf „Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform“ keine Anwendung findet. Gleiches gilt für die staatlichen Personalvertretungsgesetze (§ 112 Satz 1 BPersVG). Wie es für den Bereich dieses Gesetzes in § 112 Satz 2 BPersVG ausdrücklich heißt, bleibt ihnen „die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechtes überlassen“. Der Staat bringt durch diese Vorschrift eine Erwartung zum Ausdruck; denn die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bezweckt nicht die Schaffung eines rechtsfreien Raums, sondern die Bildung von Recht entsprechend dem Bekenntnis der Kirche.
2. Da der CIC kein eigenes Betriebsverfassungsrecht kennt, sondern im Gegenteil für die Arbeitgeber Arbeitnehmer-Beziehungen die Anwendung des „weltlichen Arbeitsrechts“ gebietet, ist auch für die Orden kirchenrechtlich verbindlich, welche Konsequenzen sich aus der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die arbeitsrechtliche Ordnung ergeben. An der Verfassungsgarantie des den Religionsgesellschaften eingeräumten Selbstbestimmungsrechts haben auch die Orden als Teil der katholischen Kirche teil. Ihre Einbeziehung bedeutet jedoch nicht, dass der Staat ihnen eigene Wege offen gehalten hat, wie sie die Zuordnung zur Kirche und zu deren arbeitsrechtlicher Ordnung gestalten. Nach dem Bundesverfassungsgericht sind vielmehr die „von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe“ verbindlich (vgl. BVerfGE 70, 138, 166, 168).
3. Fällt eine Einrichtung, deren Rechtsträger ein Orden päpstlichen Rechts ist, unter den Geltungsbereich einer diözesanen Mitarbeitervertretungsordnung, so kann bei deren Anwendung offen bleiben, ob der Bischof kirchenrechtlich befugt ist, für die Orden verbindlich festzulegen, dass sie die von ihm erlassenen Ordnungen in Bezug auf ihre Arbeitnehmer anzuwenden haben. Ebenfalls offen bleibt trotz erheblicher Bedenken, ob insbesondere bei Orden päpstlichen Rechts an die Stelle der von den Bischöfen anerkannten Ordnung eine von den Ordensoberen geschaffene Ordnung treten kann. Diese Voraussetzung ist jedenfalls nicht erfüllt, wenn Organe der Einrichtung eine Mitarbeitervertretungsordnung erlassen. Bei ihr handelt es sich nicht um kirchliches Recht, sondern um eine letztlich vom Arbeitgeber selbst geschaffene schuldrechtliche Ordnung, für die bei Meinungsverschiedenheiten ausschließlich die staatlichen Gerichte zuständig sind. Die den Kirchen und anderen Religionsgemeinschaften eingeräumte Befugnis, eine Mitbestimmungsordnung zu schaffen, beruht nicht auf der Satzungsautonomie der ihnen zugeordneten Verbände und Stiftungen, sondern Grundlage ist die Verfassungsgarantie des Art. 140 GG i. V. mit Art. 137

Abs. 3 WRV, die den Kirchen und Religionsgemeinschaften eigene Wege zur Gestaltung des kollektiven Arbeitsrechts eröffnet, um die Glaubwürdigkeit ihrer Ordnung bei der Erfüllung ihrer religiös geprägten Aufgabe zu sichern.



M 11/09 –
verkündet am 19.3.2010

**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Hl. Stuhls**

URTEIL

Im Verfahren

Mitarbeitervertretung des St. Elisabeth Krankenhauses [REDACTED],

vertreten durch die Vorsitzende [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]

- Klägerin, Beteiligte zu 1) und Revisionsklägerin u 1) -

Prozessbevollmächtigte

RAe [REDACTED], [REDACTED]

[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]

g e g e n

das St. Elisabeth Krankenhaus [REDACTED]

als Niederlassung der Katholischen Wohltätigkeitsanstalt zur heiligen Elisabeth, [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]

[REDACTED], [REDACTED] vertreten durch die kaufmännische Direktorin [REDACTED], [REDACTED]

- Beklagte, Beteiligte zu 2), Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin zu 2) -

Prozessbevollmächtigte:

RAe [REDACTED], [REDACTED]

[REDACTED], [REDACTED]

AZ: M 11/09

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. März 2010 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Karl Bauschke sowie die beisitzenden Richter Renate Wulf und Matthias Müller

für Recht erkannt:

Das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts in Hamburg vom 4. Juni 2009 – I MAVO 05/09 – wird aufgehoben. Die Klage wird als unzulässig abgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten um die Anwendung bischöflich gesetzten Rechts auf die Beklagte und sich daraus ergebende Ansprüche der Klägerin, insbesondere der Ansprüche aus § 27a MAVO Erzbistum Hamburg.
- 2 Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung des beklagten Krankenhauses in ■■■■■. Die Beklagte ist eine rechtlich unselbständige Einrichtung der Katholischen Wohltätigkeitsanstalt zur heiligen Elisabeth, einer Stiftung öffentlichen Rechts. Die Kongregation der Schwestern der heiligen Elisabeth ist ein Orden päpstlichen Rechts. Für die Mitarbeitervertretung hat die Katholische Wohltätigkeitsanstalt durch Beschluss ihres Vorstands vom 9. März 2004 für ihre Einrichtungen eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) erlassen. Eine weitergehende Veröffentlichung in einem Publikationsorgan erfolgte nicht. Die Beklagte hält sie nach der für die Stiftung geltenden Satzung für nicht erforderlich.
- 3 Im Jahre 2003 wurde von der deutschen Bischofskonferenz eine neue Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung ausgearbeitet, die erstmals die jetzige Regelung des § 27a MAVO vorsah. Diese Rahmen-MAVO wurde im Jahre 2004 mit einigen Änderungen auch vom Erzbistum Hamburg und vom Erzbistum Berlin übernommen und im kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht. Insbesondere enthielt die veröffentlichte Fassung die hier streitige Vorschrift des § 27a. Die Klägerin hat von der Beklagten in den letzten Jahren mehrfach

die Anwendung der Regelung nach § 27a MAVO gefordert. Sie ist der Auffassung, die Normen der MAVO (Erzbistum Hamburg) seien im Verhältnis der Parteien anzuwenden. Zumindest sei ihr eine Gewinn- und Verlustrechnung vorzulegen.

4 Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin einmal jährlich über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung schriftlich zu berichten und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen, insbesondere unter Berücksichtigung des allgemeinen Rahmens der wirtschaftlichen und finanziellen Lage der Einrichtung, sowie von Rationalisierungsvorhaben, der Änderung der Organisation oder des Zwecks der Einrichtung und sonstiger Veränderungen und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können,

weiterhin die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin jährlich die Bilanz und, soweit vorhanden, den Verwaltungshaushalt schriftlich vorzulegen, zuletzt für die Jahre 2007 und 2008.

5 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

6 Sie meint, ihr stehe als Orden eine eigene Rechtsetzungskompetenz zu. Sie habe wirksam eine Mitarbeitervertretungsordnung geschaffen. Der § 27a MAVO sei dort nicht enthalten.

7 Das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht in Hamburg hat mit Urteil vom 4. Juni 2009 die Beklagte verurteilt, der Klägerin einmal jährlich über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung schriftlich gem. § 27a MAVO (Erzbistum Berlin) zu berichten und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Es hat im Übrigen die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

8 Beide Parteien haben gegen das ihnen am 1.7.2009 zugestellte Urteil Revision eingelegt,

die Klägerin und Revisionsklägerin zu 1) mit Schriftsatz vom 28.7.2009, eingegangen am 30.7.2009 und die Beklagte und Revisionsklägerin zu 2) mit Schriftsatz vom 30.7.2009, eingegangen am 31.7.2009. Die Revisionsklägerin zu 1) hat die Revision mit Schriftsatz vom 25.08.2009, eingegangen am 26.08.2009 begründet. Die Revisionsklägerin zu 2) hat die Revision mit Schriftsatz vom 26.08.2009, eingegangen am selben Tage, begründet.

g **Die Revisionsklägerin zu 1) beantragt entsprechend ihrem Schriftsatz vom 25.08.2009,**

1. die Revision der Beklagten gegen das Urteil des gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichtes in Hamburg vom 04.06.2009 (I MAVO 5/09) wird zurückgewiesen.

AD **2. auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichtes vom 04.06.2009 (I MAVO 5/09) abgeändert, soweit die Klage abgewiesen wurde. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin jährlich die Bilanz, zuletzt für die Jahre 2007 und 2008, vorzulegen.**

.11 **Die Revisionsklägerin zu 2) beantragt,**

das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichtes Hamburg vom 04.06.2009 (I MAVO 05/09) abzuändern und die Klage abzuweisen.

Entscheidungsgründe

I.

12 Sowohl die Revision der Klägerin und Revisionsklägerin zu 1) als auch die Revision der Beklagten und Revisionsklägerin zu 2) sind zulässig. Die Revision ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO). Die Revisionen sind form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

II.

13 Die Revisionen sind, soweit sie die Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils bezwecken, begründet; sie führen im Ergebnis, nicht aber aus den von den Parteien vorgetragenen Gründen zur Abweisung der Klage unter Änderung des Urteils der Vorinstanz.

14 1. Für den vorliegenden Rechtsstreit ist der Rechtsweg zu den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen nicht eröffnet. Nach § 2 Abs. 2 KAGO sind diese zwar für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zuständig; es muss sich aber bei ihr um ein diözesanes Gesetz handeln, das von den Beteiligten aufgrund ihrer Zuordnung zur katholischen Kirche zur Anwendung gebracht wird.

15 Bei der vom Vorstand der Katholischen Wohltätigkeitsanstalt zur heiligen Elisabeth mit Beschluss vom 9. März 2004 für deren Einrichtungen geschaffenen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) handelt es sich um eine letztlich vom Arbeitgeber selbst geschaffene schuldrechtliche Ordnung, für die bei Meinungsverschiedenheiten ausschließlich die staatlichen Gerichte zuständig sind.

16 Die Klägerin und Revisionsklägerin zu 1) ist nach dieser Ordnung gebildet worden. Rechtsgrundlage für sie ist daher weder die vom Erzbischof von Hamburg noch die vom Erzbischof von Berlin erlassene Mitarbeitervertretungsordnung. § 1 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Berlin und MAVO Hamburg sehen zwar ausdrücklich vor, dass die bischöflich erlassene Mitarbeitervertretungsordnung auch für die „sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts“ gilt. Soweit eine der katholischen Kirche zugeordnete Einrichtung nicht unter § 1 Abs. 1 MAVO fällt, bestimmt § 1 Abs. 2 Satz 2 MAVO, dass die Rechtsträger und ihre Einrichtungen gehalten sind, die Mitarbeitervertretungsordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.

Da die Klägerin und Revisionsklägerin zu 1) jedoch nicht nach diesen Ordnungen gebildet wurde, findet weder die Mitarbeitervertretungsordnung Hamburg noch die Mitarbeitervertretungsordnung Berlin auf sie Anwendung.

- 17 2. Es wäre allerdings ohne weiteres zulässig, dass sie nach dem von den Bischöfen erlassenen Mitarbeitervertretungsrecht gebildet werden kann, wobei im vorliegenden Fall, wie die Vorinstanz zutreffend annimmt, nicht die MAVO des Erzbistums Hamburg, sondern die des Erzbistums Berlin anzuwenden wäre, wie sich aus dem wortgleichen § 1 Abs. 3 MAVO ergibt. Zweifelhaft ist dies auch nicht für Orden päpstlichen Rechts. Bestritten ist lediglich, ob der Bischof kirchenrechtlich die Befugnis hat, für die Orden verbindlich festlegen zu können, dass sie die von ihm erlassenen Ordnungen anzuwenden haben (verneinend vor allem Pree, Kirchenrechtliches Gutachten zu ausgewählten Fragen der Aufsicht über selbständige katholische Einrichtungen und zum Dritten Weg, erstellt im Auftrag des Deutschen Caritasverbandes e.V., 2003). Orden päpstlichen Rechts unterstehen nämlich „in Bezug auf die interne Leitung und Rechtsordnung unmittelbar und ausschließlich der Gewalt des Apostolischen Stuhles“ (can. 593 CIC). Deshalb soll, wie *Oswald v. Nell-Breuning SJ* (in: *Arbeit und Recht* 1979, 1, 5) für die Mitarbeitervertretungsordnung angenommen hat, in diesem Fall deren Geltung kirchenrechtlich nur vom Heiligen Stuhl vorgeschrieben werden können.

- 18 Diese Voraussetzung ist für den vorliegenden Fall nicht erfüllt. Dem Bischof wird aber, wie bereits ausgeführt, bestritten, für die Orden verbindlich festlegen zu können, dass sie die von ihm erlassenen Ordnungen anzuwenden haben. Begründet wird dies mit der Ordensautonomie in vermögensrechtlichen Angelegenheiten. Richtig ist, dass vom Bischof gesetztes Recht nicht für den Ordensbereich gilt. Soweit es jedoch um das Mitarbeitervertretungsrecht geht, betrifft es zwar auch den Orden und seine Organisation; es ist aber kirchenrechtlich zweifelhaft, ob es sich insoweit noch um den Innenbereich des Ordensinstituts handelt, der unter die dem Orden gewährleistete Autonomie fällt (can. 593 CIC). wenn der Orden rechtlich verselbständigte Einrichtungen betreibt und Arbeitsverhältnisse eingeht, auf die das staatliche Arbeitsrecht Anwendung findet. Soweit es um die Ordensautonomie in vermögensrechtlichen Angelegenheiten geht, kann man die nach staatlichem Recht eingeräumte Befugnis, rechtlich verselbständigte Organisations- und Wirkungsein-

heiten zu schaffen und zu diesem Zweck Arbeitsverhältnisse zu begründen und deren Vertragsinhalt festzulegen, nicht ohne weiteres so behandeln ist wie Verträge zur Erbringung von Dienst- und Werkleistungen durch ein bereits am Markt bestehendes Unternehmen und die Anlage von dem Orden gehörenden Vermögensgegenständen bei einer Bank.

49

Für die Orden gilt kirchenrechtlich verbindlich, dass sie als Vermögensverwalter „bei der Beschäftigung von Arbeitskräften auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten“ haben (can. 1286 CIC). Zum „weltlichen Arbeitsrecht“ gehört aber die Betriebsverfassung, für die wegen der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts in Art. 140 GG i. V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV § 118 Abs. 1 BetrVG anordnet, dass dieses Gesetz auf „Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform“ keine Anwendung findet. Wie es für den Bereich dieses Gesetzes in § 112 Satz 2 BPersVG ausdrücklich heißt, bleibt ihnen „die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechtes überlassen“. Darin liegt trotz der gegenteiligen Meinung von *Hollerbach* (in: *Archiv des Öffentlichen Rechts* 106 (1981), 218, 244 Fn. 60) keine die Kirchen bindende Pflicht. Aber der Staat bringt durch diese Vorschrift eine Erwartung zum Ausdruck; denn die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bezweckt nicht die Schaffung eines rechtsfreien Raums, sondern die Bildung von Recht entsprechend dem Bekenntnis der Kirche (so bereits *Mayer-Maly*, *Erwerbsabsicht und Arbeitnehmerbegriff*, 1965, S. 19). Da der CIC kein eigenes Betriebsverfassungsrecht kennt, sondern im Gegenteil für die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen die Anwendung des „weltlichen Arbeitsrechts“ gebietet, ist auch für die Orden kirchenrechtlich verbindlich, welche Konsequenzen sich aus der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die arbeitsrechtliche Ordnung ergeben. An der Verfassungsgarantie des den Religionsgesellschaften eingeräumten Selbstbestimmungsrechts haben auch die Orden als Teil der katholischen Kirche teil. Ihre Einbeziehung bedeutet jedoch nicht, dass der Staat ihnen eigene Wege offen gehalten hat, wie sie die Zuordnung zur Kirche und zu deren arbeitsrechtlicher Ordnung gestalten. Nach dem Bundesverfassungsgericht sind vielmehr die „von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe“ verbindlich (vgl. BVerfGE 70, 138, 166, 168).

- 20 Daraus wird, soweit es um die kirchenspezifischen Besonderheiten geht, abgeleitet, dass die maßgebliche Kompetenz beim Diözesanbischof liegt (vgl. *Dütz*, Rechtsgutachten: Kirchenarbeitsrechtliche Gestaltung von Arbeitsverhältnissen für und durch die Orden, in: *Ordens-Korrespondenz* 49 (2008), S. 47, 53; weiterhin BAG vom 10.12.1992 – 2 AZR 271/92, AP GG Art. 140 Nr. 41).
- 21 Nur zur Klarstellung sei darauf hingewiesen, dass die Geltung diözesanen Rechts keineswegs bedeutet, dass der Orden und seine Einrichtungen unter die Aufsicht des Bischofs gestellt wird.
- 22 3. Selbst wenn man zu dem Ergebnis gelangen sollte, dass der Bischof kirchenrechtlich nicht befugt ist, für die Orden verbindlich festlegen zu können, dass sie die von ihm erlassenen Ordnungen in Bezug auf ihre Arbeitnehmer anzuwenden haben, stellt sich die Frage, ob die kirchenrechtlich begründete Ordensautonomie es ermöglicht, eine gesetzliche Ordnung der Betriebsverfassung zu erlassen; denn insoweit muss berücksichtigt werden, dass die in der Bundesrepublik Deutschland geltende gesetzliche Ordnung der Betriebsverfassung nicht auf dem Grundsatz der Vertragsfreiheit beruht, sondern im Gegenteil diese beschränkt, um die auf privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Grundlage tätigen Beschäftigten an der Planung, Organisation und Leitung der Arbeitsorganisation zu beteiligen, in die sie eingliedert sind. Das universale Kirchenrecht enthält insoweit keine Festlegung, weil die Gesellschaftsstruktur in den Staaten der Welt verschieden ist. In Deutschland beruht die den Kirchen und anderen Religionsgemeinschaften eingeräumte Befugnis, eine Mitbestimmungsordnung zu schaffen, nicht auf der Satzungsautonomie der ihnen zugeordneten Verbände und Stiftungen, sondern Grundlage ist die Verfassungsgarantie des Art. 140 GG i.V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV, die den Kirchen und Religionsgemeinschaften eigene Wege zur Gestaltung des kollektiven Arbeitsrechts eröffnet, um die Glaubwürdigkeit ihrer Ordnung bei der Erfüllung ihrer religiös geprägten Aufgabe zu sichern.
- 23 Die Gestaltung des eigenen Wegs muss sich nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben richten (vgl. BVerfGE 70, 138, 166, 168). Für die Katholische Kirche erfüllt diese Voraussetzung eine von den Bischöfen anerkannte Ordnung.

24 4. Es kann hier offen bleiben, ob insbesondere bei Orden päpstlichen Rechts an die Stelle der von den Bischöfen anerkannten Ordnung eine von den Ordensoberen geschaffene Ordnung treten kann. Im vorliegenden Fall ist diese Voraussetzung nicht erfüllt; denn die „Mitarbeitervertretungsordnung“, nach der die Klägerin und Revisionsklägerin zu 1) gebildet ist, hat der Vorstand der Katholischen Wohltätigkeitsanstalt zur heiligen Elisabeth erlassen.

25 Es wird der Besonderheit des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts nicht gerecht, soweit angenommen wird, dessen Normierung beruhe auf der Satzungsautonomie. Wie der Kirchliche Arbeitsgerichtshof im Urteil vom 27. Februar 2009 – M 13/08 – begründet hat, beruht die Geltung der Grundordnung nicht auf der Satzungsautonomie, sondern im Verhältnis zum Staat auf dem verfassungsrechtlich verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirche (vgl. BAG AP GG Art. 140 Nr. 41). Dies hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof im Urteil vom 28. August 2009 – M 02/09 - für die Umsetzung des „Dritten Weges“ im Caritasbereich bestätigt. Gleiches gilt für das Mitarbeitervertretungsrecht.

26 Deshalb ist es auch kirchenrechtlich völlig unzureichend, die Geltung einer arbeitsrechtlichen Ordnung, die der katholischen Kirche in Deutschland einen eigenen Weg eröffnet, mit der Satzungsautonomie zu begründen. Die Satzungsautonomie bezieht sich auf die verbandsinterne Ordnung. Das gilt für sie nicht nur nach dem staatlichen Privatrecht, sondern auch für eine kirchenrechtliche Satzungs-macht nach dem Codex Iuris Canonici. Die Satzungs-macht gibt keinem Verband die Befugnis zur Regelung seiner rechtlichen Außenbeziehungen, zu denen auch die Rechtsverhältnisse seiner Arbeitnehmer gehören. So unterliegt zwar der Satzungs-autonomie, ob das nach der Satzung zuständige Verbandsorgan einen Arbeitsvertrag abschließen kann. Dessen Inhalt richtet sich aber nicht nach der Satzung, sondern nach dem weltlichen Arbeitsvertragsrecht, wie es auch can. 1286 CIC vorsieht, der einen kirchlichen Arbeitgeber verpflichtet, das „weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten“.

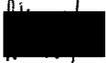
27 Damit wird auch das Staatskirchenrecht einbezogen, das der Kirche für die Gestaltung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen einen eigenen Weg nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben gewährleistet. „Auf diese Weise werden kirchliches und weltliches Recht entsprechend den verfassungsrechtlichen Anforderungen bruchlos miteinander verknüpft“ (so *Dütz*, NZA 2008, 1383, 1385).

Entscheidend für den Erlass einer Mitarbeitervertretungsordnung ist weiterhin, dass sie wie jedes Kirchengesetz – auch ein partikulares Gesetz – promulgiert sein muss. (can. 7 CIC). Auch daran fehlt es hier.

28

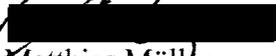
Bei der Ordnung, die der Vorstand der Katholischen Wohltätigkeitsanstalt zur heiligen Elisabeth erlassen hat, handelt es sich daher nicht um kirchliches Recht, sondern um eine letztlich vom Arbeitgeber selbst geschaffene schuldrechtliche Ordnung, für die bei Meinungsverschiedenheiten ausschließlich die staatlichen Gerichte zuständig sind. Nur zur Klarstellung sei darauf hingewiesen, dass die Klägerin und Revisionsklägerin keine nichtige Einrichtung ist, sondern entsprechend der vom Arbeitgeber vorgesehenen Ordnung rechtswirksam gebildet ist. Sie hat deshalb denselben Rechtsstatus wie die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten vor dem Erlass des Sprecherausschussgesetzes (vgl. BAG 19.2.1975 – 1 ABR 55/73 und 1 ABR 94/73, AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 9 und 10). Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings darauf hingewiesen, dass durch die Bildung von Sprecherausschüssen nicht die Tätigkeit eines Betriebsrats gestört oder behindert werden darf. Diese Einschränkung spielt für die hier gebildete Mitarbeitervertretung jedoch nur eine Rolle, wenn die Beklagte und Revisionsklägerin zu 2) unter ein staatliches Gesetz zur Bildung einer Mitarbeitervertretung fallen sollte, was nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann, wenn eine kirchenrechtliche Ordnung nicht zur Anwendung kommt; denn für diesen Fall verlieren Einrichtungen den Schutz des verfassungsmäßig gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts.


Prof. Dr. Reinhard Richardi


Renate Wulf


Margit Maria Weber


Karl Bauschke


Matthias Müller