

Kirchengericht: Verfassungs- und Verwaltungsgericht der VELKD
Entscheidungsform: Urteil (rechtskräftig)
Datum: 19.07.2017
Aktenzeichen: RVG 1/2016
Rechtsgrundlagen: §§ 1 Abs. 1, 2 Abs. 2, 15, 16 Abs. 1 S. 1+Abs. 2 S. 2, 17 Abs. 1 S. 1-4+Abs. 2 MG; § 8 Abs. 3 ARGG-EKD
Vorinstanzen: Rechtshof der Konföderation Ev. Kirchen in Nds., Urteil v. 18.03.2016, Az.: Konf R 1/15

Tenor:

1. Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Rechtshofs der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 18.03.2016 – Konf R 1/15 – wird zurückgewiesen.
2. Die Kläger tragen die Kosten des Revisionsverfahrens.
Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu 4.) sind erstattungsfähig. Im Übrigen werden außergerichtliche Kosten der Beigeladenen nicht erstattet.
3. Der Verfahrenswert wird für das Revisionsverfahren auf 20.000,00 EUR festgesetzt.

Gründe:**I.**

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Kläger Vertreter in die Arbeits- und Dienstrechte-Kommission der Beklagten entsenden können.

Gemäß § 15 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (MG) wird zur partnerschaftlichen Regelung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse und Mitwirkung bei der Vorbereitung von Bestimmungen über öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse für die Konföderation und die beteiligten Kirchen eine Arbeits- und Dienstrechte-Kommission (ADK) gebildet. Der ADK gehören nach § 16 Abs. 1 Satz 1 MG unter anderem neun Vertreter der Mitarbeiter an, die gemäß § 17 Abs. 1 MG von den beruflichen Vereinigungen der Mitarbeiter entsandt werden. Die Beigeladenen zu 1.) bis 4.) gehören bereits in der – nach wiederholter Verlängerung bis zum 31.10.2017 – laufenden Amtsperiode der ADK an und haben gegenüber der Beklagten ihr Interesse angezeigt, auch in der künftigen Amtsperiode Vertreter in die ADK entsenden zu wollen. Dieses Interesse hat auch die Beigeladenen zu 5.) bekundet, die bisher nicht in der ADK vertreten ist. Die Beklagte sieht für die Beigeladenen zu 1.) bis 5.) die Voraussetzungen für die Entsendung von Vertretern als gegeben an.

Die Kläger zu 1.) bis 3.) sind [...]verbände, denen haupt- und ehrenamtliche [...] angehören. Weitere Personen können satzungsgemäß Aufnahme finden. Die Klägerin zu 4.) ist der Zusammenschluss dieser Verbände. Die Kläger haben gegenüber der Beklagten angezeigt, dass sie sich an der neu zu bildenden ADK beteiligen wollen.

Mit Bescheiden vom 16.06.2015 hat die Beklagte den Klägern zu 1.) bis 3.) mitgeteilt, dass sie weder selbst noch als Arbeitsgemeinschaft Vertreter in die ADK entsenden könnten. Die Kläger verfolgten entgegen den Anforderungen des Mitarbeitergesetzes vorrangig das Ziel, die [...] zu fördern und zu pflegen und erst nachrangig den vom Mitarbeitergesetz verlangten Zweck, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange seiner Mitarbeiter zu wahren und zu fördern. Ein freier Zusammenschluss von Mitarbeitern im Sinne von § 17 Abs. 2 MG setze überdies voraus, dass die Mitgliedschaft in der beruflichen Vereinigung nicht auf Angehörige einer bestimmten Berufsgruppe beschränkt sei. Einer Zulassung von Vertretern der Klägerin zu 1.) stehe überdies entgegen, dass sie als Fachgruppe der Beigeladenen zu 1.) angehört.

Mit ihrer Klage haben die Kläger zu 1.) bis 4.) insbesondere geltend gemacht, von Rechts wegen müsse die Vertretung der Mitarbeiter weder hauptsächlicher noch ausschließlicher Zweck einer beruflichen Vereinigung im Sinne von § 17 MG sein, weshalb das satzungsgemäße Nebeneinander der verfolgten Zwecke unschädlich sei.

Die Kläger haben beantragt,

die Bescheide vom 16.05.2015 aufzuheben und festzustellen, dass sie berufliche Vereinigungen im Sinne des Mitarbeitergesetzes sind und Vertreter in die ADK entsenden können.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat ihre Bescheide verteidigt und darauf verwiesen, die Kläger hätten nicht hinreichend dargelegt, dass sie die Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder auch tatsächlich umsetzen.

Die Beigeladene zu 4.) beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Mitwirkung der Kläger in der ADK stehe insbesondere ihre fehlende Offenheit für andere Berufsgruppen entgegen. Der Gesetzgeber habe ein System schaffen wollen, in dem die Interessen der kirchlichen Mitarbeiter bei der Arbeitsrechtssetzung als gleichberechtigte Partner im Sinne der Dienstgemeinschaft gewahrt werden sollten. Die in die ADK

entsandten Vertreter sollten die Interessen aller Mitarbeiter wahren, gerieten aber in einen Gewissenskonflikt, wenn sie sich vor allem als Vertreter ihrer Berufsgruppe verstehen müssten. Einzelgruppen erhielten ein übermäßiges Gewicht gegenüber der Gesamtzahl der Mitarbeiter, was der gesetzgeberischen Intention zuwiderlaufe.

Der Rechtshof hat die Klage mit dem angefochtenen Urteil vom 18.03.2016 abgewiesen und die Revision zugelassen. Zwar genügten die in den Satzungen der Kläger niedergelegten Zwecksetzungen und deren Umsetzung den Anforderungen von § 17 Abs. 2 MG; auch sei die fehlende Offenheit für andere Berufsgruppen unschädlich, denn der klare Gesetzeswortlaut, der eine solche Einschränkung nicht enthalte, stehe einer gegenläufigen teleologischen Auslegung entgegen. Allerdings handle es sich bei den Klägern nicht um Zusammenschlüsse von Mitarbeitern im Sinne von § 17 Abs. 2 MG. Nach § 2 Abs. 2 MG seien dies ausschließlich Kirchenbeamte, privatrechtlich Beschäftigte und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte der Beklagten sowie der betreffenden Landeskirchen und der ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Dies sei auch deshalb zwingend, weil nur die Arbeits- und Dienstverhältnisse dieser Personengruppen durch das Mitarbeitergesetz geregelt würden. Es widerspräche dem kirchlichen Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht, wenn Personen, die in keinem Dienst- und Treueverhältnis zur Kirche stünden, Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der dort Beschäftigten erlangten. Die Beitrittsmöglichkeit auch für lediglich ehrenamtliche [...] sowie die Aufnahmemöglichkeit bezüglich weiterer Personengruppen stehe deshalb dem Erfolg der Klage entgegen.

Die Kläger halten dem mit ihrer Revision entgegen, den Anforderungen des Mitarbeitergesetzes könne dadurch entsprochen werden, dass die Kläger lediglich Vertreter in die ADK entsendeten, die dem engen Mitarbeiterbegriff entsprächen. Im Übrigen sei § 8 Abs. 3 ARGG-EKD Beachtung zu schenken, wonach lediglich mehr als die Hälfte der von Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter beruflich im kirchlichen Dienst tätig sein müssten. Dürften aber "Nicht-Mitarbeiter" sogar in der ADK mitwirken, könne deren Mitgliedschaft in den Verbänden diese nicht um die Qualifikation als berufliche Vereinigung i. S. v. § 17 Abs. 2 MG bringen.

Die Kläger beantragen,

die Entscheidung des Rechtshofs der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 18.03.2016 aufzuheben und nach den erstinstanzlichen Anträgen der Kläger zu erkennen.

Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Sie tritt den entscheidungstragenden Ausführungen des Rechtshofs zum engen Mitarbeiterbegriff als Voraussetzung einer beruflichen Vereinigung unter Wiederholung und Vertiefung ihres sonstigen erstinstanzlichen Vortrags bei.

Die Beigeladene zu 4.) beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil im entscheidungstragenden Gesichtspunkt und meint im Übrigen, die Beigeladene zu 1.) verstehe sich selbst als Fach- und nicht als Berufsverband. Die Mitwirkung einer berufsgruppenspezifischen Vereinigung in der ADK sei mit dem Charakter der Dienstgemeinschaft nicht vereinbar und führe mit Blick auf die begrenzte Anzahl der Mitarbeiterplätze in der ADK zu deren Überrepräsentanz.

Die weiteren Beigeladenen haben keine eigenen Anträge gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Akteninhalt verwiesen.

II.

Die vom Rechtshof der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zugelassene und auch im Übrigen zulässige Revision der Kläger ist unbegründet.

1.

Zutreffend ist der Rechtshof davon ausgegangen, dass nur solche Vereinigungen Vertreter in die ADK entsenden dürfen, die ausschließlich aus Mitgliedern im Sinne von § 2 Abs. 2 MG bestehen.

a)

Die vom Rechtshof vorgenommene Auslegung von § 17 Abs. 2 und § 2 Abs. 2 MG lässt Rechtsfehler nicht erkennen. Beanstandungsfrei wurde davon ausgegangen, dass nach § 17 Abs. 2 MG eine entsendeberechtigte berufliche Vereinigung – neben weiteren Anforderungen – dadurch gekennzeichnet wird, dass sie der Zusammenschluss von Mitarbeitern ist. Der Mitarbeiterbegriff wird in § 2 Abs. 2 MG eindeutig umschrieben. Es handelt sich um Kirchenbeamte, privatrechtlich Beschäftigte und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte. Nachdem § 2 MG dem I. Abschnitt des Gesetzes – Allgemeines – zugehört, besteht kein Zweifel, dass die Legaldefinition auch für die nachfolgenden Abschnitte Beachtung verlangt. Die bestehende Aufnahmemöglichkeit für ehrenamtliche [...] und weitere Personen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis zu einem kirchlichen Anstellungsträger stehen, schließt die Kläger folglich vom Anwendungsbereich des § 17 Abs. 2 MG aus.

b)

Auch die Annahme des Rechtshofs, gerade ein solches Verständnis des Mitarbeiterbegriffs zur Charakterisierung einer beruflichen Vereinigung nach § 17 Abs. 2 MG stehe im Ein-

klang mit der Intention des Gesetzes und dem kirchlichen Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht, wonach die Ausgestaltung der grundlegenden Arbeitsbedingungen denjenigen überantwortet bleiben muss, die diesen Regelungen durch ihr Arbeits- und Dienstverhältnis auch unterworfen sind, ist sachlich zutreffend und frei von Rechtsfehlern (zu den Besonderheiten der christlichen Dienstgemeinschaft: vgl. Lührs, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, 2010, S. 115 ff.; Rehm, Dienstgemeinschaft als Lebensform, in: Jähnichen/Meireis u. a., Dritter Weg?, Jahrbuch Sozialer Protestantismus, Band 8, 2015, S. 72 ff.).

c)

Dagegen vermag die Revision mit den von ihr erhobenen Einwänden nicht durchzudringen.

aa)

Die Gefahr, dass sich ein bestimmender Einfluss externer Dritter, die in keinem hauptamtlichen oder -beruflichen Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zur Kirche oder ihren Werken stehen, in der ADK auswirken könnte, würde durch die tatsächliche Entsendung von hauptberuflich im kirchlichen Dienst stehenden Vertretern durch die Kläger nicht ausgeräumt.

Abgesehen davon, dass die Kläger, würden sie einmal zur Entsendung von Vertretern zugelassen, von Rechts wegen nicht gehindert wären, doch einen nicht hauptberuflich im kirchlichen Dienst stehenden Vertreter zu benennen, solange die für alle Mitarbeitervertreter nach § 16 Abs. 2 MG bestehende Obergrenze von bis zu drei Fremdbeschäftigten nicht überschritten wird, vermag der Einwand der Kläger vor allem aus folgendem Grund nicht durchzugreifen: Selbst wenn die Kläger einen hauptberuflich bei einem kirchlichen Anstellungsträger beschäftigten Vertreter benennen würden, könnte sich der Einfluss einer möglicherweise erheblich oder gar mehrheitlich von Ehrenamtlichen gebildeten Vereinigung mittelbar auf die Arbeitsweise und Entscheidungsfindung in der ADK auswirken. Die Auswahlentscheidung bezogen auf den zu entsendenden Vertreter und die vorausgehende Willensbildung in der beruflichen Vereinigung könnten bei entsprechenden Mehrheitsverhältnissen überwiegend oder nicht unerheblich von den Ehrenamtlichen bestimmt sein und den Interessen der hauptamtlich im kirchlichen Dienst Beschäftigten oder auch der Kirche und ihren Werken im Ganzen zuwiderlaufen. Auch der hauptberuflich im kirchlichen Dienst stehende Vertreter könnte sich bei Wahrnehmung seiner Funktion in der ADK aus Loyalität zur entsendenden Vereinigung oder im Hinblick auf seine erneute Entsendung zur Rücksichtnahme auf den Mehrheitswillen gehalten sehen, in welchem aber möglicherweise vor allem die Interessen der Ehrenamtlichen Ausdruck gefunden haben könnten.

bb)

Unter anderem aus diesem Grund verfängt auch der Hinweis auf § 8 Abs. 3 ARGG-EKD nicht. Nach dieser Norm muss mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften und Mit-

arbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Eine vergleichbare Vorschrift im Mitarbeitergesetz der Beklagten gibt ein etwas höheres Quorum vor. Nach § 16 Abs. 2 Satz 2 MG müssen mindestens sechs der insgesamt neun Vertreter der Mitarbeiter bei einem Anstellungsträger im Sinne von § 2 Abs. 2 MG tätig sein. Die Vorschrift soll insbesondere ermöglichen, dass Mitarbeiterverbände auch Gewerkschaftsvertreter entsenden können, die selbst nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Landeskirche oder einem sonstigen kirchlichen Anstellungsträger stehen.

Die Norm spiegelt den gefundenen Kompromiss in einer zuvor geführten Auseinandersetzung zwischen den beteiligten Kirchen einerseits und den Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen andererseits um Fortbestand und Ausgestaltung des sogenannten Dritten Weges wider (Lührs, a. a. O., S. 215 f.). Das vorbehaltene Quorum einer 2/3-Mehrheit zeigt aber auch die fortbestehende Intention des Gesetzgebers, die Festlegung der grundlegenden Arbeitsbedingungen überwiegend in den Händen der auch hiervon selbst betroffenen Mitarbeiter zu belassen, deren Mitwirkung zudem aufgrund ihres Dienstverhältnis zur Kirche eine besondere Gewähr für die Beibehaltung der in partnerschaftlicher Verantwortung von Anstellungsträger und Mitarbeitern wahrzunehmenden Dienstgemeinschaft bietet (§ 1 Abs. 1, § 15 MG). Der von der Revision gezogene Schluss, die Möglichkeit, nicht im kirchlichen Dienst stehende Vertreter (sogar) in die ADK zu entsenden, lasse dann erst recht die Anerkennung von Verbänden als berufliche Vereinigungen im Sinne von § 17 Abs. 2 MG zu, deren Mitglieder bei keinem kirchlichen Anstellungsträger hauptberuflich beschäftigt sind, erweist sich deshalb nach Entstehungsgeschichte und Zwecksetzung von § 16 Abs. 2 Satz 2 MG und der ähnlichen Regelung in § 8 Abs. 3 ARGG-EKD nicht als tragfähig.

Daneben verlangt auch hier wieder der bereits unter II. 1.) c) aa) aufgezeigte Gesichtspunkt Beachtung, dass es die beruflichen Vereinigungen sind und sein sollen, die über die Entsendung und damit auch die Auswahl ihrer Vertreter entscheiden und somit auch darüber befinden, ob sie einen eigenen oder einen extern beschäftigten Vertreter entsenden. Die Auswahl des Vertreters wird am Mehrheitswillen der Mitglieder ausgerichtet. Sie können dabei zu der Auffassung gelangen, dass die Entsendung gerade eines nicht bei einem kirchlichen Träger beschäftigten Vertreters, etwa aufgrund seiner beruflichen Sachkunde, ihren Interessen besonders Rechnung trägt. § 8 Abs. 3 ARGG-EKD und § 16 Abs. 2 Satz 2 MG erweitern die Handlungsmöglichkeiten der beruflichen Vereinigungen, geben aber nichts für die Frage der Zusammensetzung der beruflichen Vereinigungen in der Lesart der Revision her.

2.

Die weitergehende Frage, ob berufliche Vereinigungen im Sinne von § 17 Abs. 2 MG offen für alle Mitarbeiter sein müssen, wofür die Beklagte und die Beigeladene zu 4.) erwähnenswerte Gesichtspunkte vorgetragen haben, kann für den vorliegenden Fall dahinstehen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 21 Abs. 1 VerfO, § 23 VerfO i. V. m. §§ 154 Abs. 2, 159 Satz 1, 162 Abs. 3 VwGO.

Die Festsetzung des Streitwerts folgt aus § 22 Abs. 3 VerfO.

