

11 TaBV 18/12
4 BV 381/11
(ArbG München)

Verkündet am: 11.04.2012

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

Frau B.
A-Straße, A-Stadt

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigter:

Rechtsanwalt B.
B-Straße, A-Stadt

C. ,
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

- 2 -

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 4. April 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Bergmüller und Eichert

für Recht erkannt:

- 1. Die Beschwerde der Beklagten zu 1) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München (Az.: 4 BV 381/11) vom 25.01.2012 wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Aussetzung einer bereits erteilten Abmahnung gegenüber einer schwerbehinderten Mitarbeiterin, über die Feststellung, inwieweit die Beteiligte zu 2) gegen Beteiligungsrechte der Beteiligten zu 1) im Zusammenhang mit der Erteilung der Abmahnung verstoßen hat sowie über die Feststellung der Kostentragungspflicht für die anwaltliche Vertretung der Beteiligten zu 1).

Die Beteiligte zu 2) ist ein kirchlicher Arbeitgeber, der das Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in A-Stadt betreibt. Die Beteiligte zu 1) ist die bei der Beteiligten zu 2) gebildete Schwerbehindertenvertretung.

Bei der Beteiligten zu 2) gilt die Mitarbeitervertretungsordnung des Caritas-Verbandes für die Erzdiözese in A-Stadt (MAVO), in deren § 52 die Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelt ist. § 52 Abs. 2 MAVO beinhaltet folgende Regelung:

„Der Dienstgeber hat die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies bei einem Beschluss der Mitarbeitervertretung nicht geschehen oder erachtet die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung ausgesetzt. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert.“

In § 52 Abs. 5 MAVO ist folgende Regelung enthalten:

„Für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die §§ 15 bis 20 entsprechend. Weitergehende persönliche Rechte und Pflichten, die sich aus den Bestimmungen des SGB IX ergeben, bleiben hiervon unberührt.“

In den §§ 15 bis 20 MAVO sind Regelungen zur Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung (MAV) enthalten, insbesondere hinsichtlich Freistellung, Schulungs- und Kostenübernahmeanspruch und Schutzregelungen.

§ 17 MAVO enthält hinsichtlich der Kostenerstattung folgende Regelung:

„Der Dienstgeber trägt die für die Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber geltenden Reisekostenregelung. Zu den notwendigen Kosten gehören auch:

- *die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht, soweit der Vorsitzende des kirchlichen Arbeitsgerichts feststellt, dass die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig und zweckmäßig erscheint...“.*

Im Bereich der Religionsgemeinschaften existiert eine kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO), nach deren § 2 Abs. 2 kirchliche Gerichte für Arbeitsachen zuständig sind für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung und der diese ergänzenden Ordnungen einschließlich des Wahlverfahrensrechts und des Verfahrens vor der Einigungsstelle.

Die Beteiligten stritten im Rahmen des erstinstanzlichen Verfahrens zunächst über die Untersagung der Fortführung des Anhörungsverfahrens betreffend die Erteilung einer Abmahnung gegenüber der schwerbehinderten Mitarbeiterin Frau E. und einer Abmahnung gegenüber dem schwerbehinderten Mitarbeiter Bruder F. Des Weiteren begehrte die Beteiligte zu 1) die Untersagung der Erteilung der beiden Abmahnungen sowie die Aussetzung des Anhörungsverfahrens betreffend die beiden Abmahnungen.

Hintergrund des Rechtsstreits war die Mitteilung der Beteiligten zu 2) gegenüber der Beteiligten zu 1) mit Schreiben vom 24.08.2011 (vgl. Bl. 11 d. A.), wonach der Beteiligten zu 1) zur Information ein Schreiben an die Mitarbeiterin Frau E. übersandt wurde mit der Möglichkeit hierzu bis zum 01.09.2011 Stellung zu nehmen. In dem Schreiben an die Mitarbeiterin wurde diese wegen verspäteter Aufnahme des Dienstes vor dem Ausspruch einer geplanten Abmahnung zur Stellungnahme aufgefordert.

Mit Schreiben vom 26.08.2011 teilte die Beteiligte zu 1) der Beteiligten zu 2) mit, dass sie sich als nicht ordnungsgemäß unterrichtet betrachtet, weshalb sie das Anhörungsverfahren nach § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX aussetze. Sie bat um entsprechende Bestätigung (vgl. Bl. 14 f. d. A.). Mit Schreiben vom 29.08.2011 teilte die Beteiligte zu 2) der Beteiligten zu 1) mit, dass sie nach ihrer Auffassung das Anhörungsverfahren eingehalten habe und die Beteiligte zu 1) eine Aussetzung des Verfahrens nicht vornehmen könne. Mit weiterem Schriftwechsel verlangte die Beteiligte zu 1) insbesondere weitergehende Informationen.

Im Rahmen eines gleichermaßen von der Beteiligten zu 1) eingeleiteten Verfahrens auf Erlass einer einstweiligen Verfügung fand am 08.09.2011 eine mündliche Anhörung statt, wobei die entsprechenden Anträge denjenigen des Hauptsacheverfahrens entsprachen. Der Antrag wurde zurückgewiesen. Am 09.09.2011 wurde gegenüber der Mitarbeiterin E. die Abmahnung ausgesprochen. Dies wurde von Seiten der Beteiligten zu 2) der Beteiligten 1) Anfang November 2011 im Rahmen der Verhandlung über die Beschwerde gegen die abweisende Entscheidung betreffend die einstweilige Verfügung vor dem LAG München mitgeteilt. Insoweit wurde die einstweilige Verfügung für erledigt erklärt. Des Weiteren wurden auch im Hauptsacheverfahren die Anträge zum Großteil für erledigt erklärt und darüber hinaus die restlichen Anträge bzw. neue Anträge, die Gegenstand der erstinstanzlichen Entscheidung bildeten, gestellt.

Die Beteiligte zu 1) beehrte demnach noch die Aussetzung der bereits erteilten Abmahnung gegenüber der Mitarbeiterin E. sowie die Feststellung, dass die Beteiligte zu 2) im Rahmen des Verfahrens auf Erteilung der Abmahnung die Beteiligungsrechte der Beteiligten zu 1) verletzt habe. Schließlich beehrte die Beteiligte zu 1) noch die Feststellung, dass die Kosten der Beauftragung des Prozessbevollmächtigten in dem Verfahren erforderlich seien.

Die Beteiligte zu 1) ist der Auffassung, dass für das vorliegende Verfahren nicht die kirchlichen Arbeitsgerichte zuständig seien, sondern die weltlichen Arbeitsgerichte. Ein Fall von § 2 Abs. 2 KAGO liege nicht vor. Die weltlichen Arbeitsgerichte seien zumindest dann zuständig, wenn der maßgebliche Rechtsstreit Normen des SGB IX zum Gegenstand habe, die in der MAVO nicht geregelt seien. Da die Regelungen der §§ 95 Abs. 2 Satz 2 und 84 Abs. 1 SGB IX in der MAVO nicht zum Tragen kämen, sei insoweit das Arbeitsgericht München für die Entscheidung hierüber zuständig. Darüber hinaus habe die Beteiligte zu 2) die Beteiligungsrechte der Beteiligten zu 1), die in § 84 Abs. 1 SGB IX und § 95 Abs. 2 SGB IX verankert seien, verletzt. Die Beteiligte zu 1) habe die Beteiligte zu 2) nicht rechtzeitig über die Schwierigkeiten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeiterin Seidel informiert und auch die vorgeschriebene Erörterung nicht durchgeführt. Des Weiteren sei auch die Anhörung zur beabsichtigten Abmahnung zu spät erfolgt. Die insoweit von Seiten der Beteiligten zu 2) erfolgten Mitteilungen seien unzureichend gewesen. Daher habe die Beteiligte zu 1) zu Recht die Aussetzung des Anhörungsverfahrens herbeigeführt. Jedenfalls sei auch die mittlerweile erteilte Abmahnung auszusetzen. Nachdem die Beteiligte zu 2) in einigen anderen Rechtsstreitigkeiten die Kostenübernahme für den Prozessbevollmächtigten verweigert hätten, bestünde auch ein Interesse an der Feststellung der Kostentragungspflicht der Beteiligten zu 2), nachdem das Verfahren weder mutwillig noch aus haltlosen Gründen in Gang gesetzt worden sei und es auch um die Klärung von schwierigen Sachverhalten ginge. Demgemäß sei auch die Einschaltung eines Rechtsanwaltes erforderlich gewesen, nachdem die Beteiligte zu 1) selbst nur eingeschränkte juristische Kenntnisse besitze.

Die Beteiligte zu 1) beantragte erstinstanzlich:

1. Die Abmahnung der schwerbehinderten Mitarbeiterin Frau E. medizinisch- technische- radiologische Assistentin (MTRA) im Krankenhaus Barmherzige Brüder A-Stadt, A-Straße in A-Stadt vom 09.09.2011 wird mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung der Vertrauensperson und Durchführung des Klärungsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX ausgesetzt.
2. Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin (Beklagte) gegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, § 52 Abs. 2 Satz 1 MAVO verstoßen hat, indem sie der Antragsgegnerin nicht unverzüglich ihre Entscheidung, die sie nach der stattgefundenen mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht München Az.: 19 Ga 181/11 am 08.09.2011 getroffen hat, die Abmahnung von Frau Simone Seidel am/vom 09.09.2011 auszusprechen, mitgeteilt hat.
3. Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin (Beklagte) gegen § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX verstoßen hat, indem sie das Anhörungsverfahren zur beabsichtigten Abmahnung von Frau E., medizinisch- technische- radiologische Assistentin (MTRA) im Krankenhaus Barmherzige Brüder A-Stadt, A-Straße in A-Stadt trotz Aussetzung durch die Antragstellerin mit Schreiben vom 26.08.2011 fortgeführt hat und die Abmahnung am 09.09.2011 ausgesprochen hat.
4. Es wird festgestellt, dass die Kosten der Beauftragung des Unterzeichners in diesem Verfahren erforderlich sind.

Die Beteiligte zu 2) beantragte erstinstanzlich:

Zurückweisung der Anträge.

Die Beteiligte zu 2) war erstinstanzlich der Auffassung, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet sei, sondern die kirchlichen Arbeitsgerichte zuständig seien. Prüfungsmaßstab im vorliegenden Verfahren sei § 52 Abs. 2 Satz 1 MAVO, der inhaltsgleich sei mit § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. In beiden Bestimmungen würde die Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung geregelt. Sie seien daher mitarbeitervertretungsrechtlicher bzw. betriebsverfassungsrechtlicher Art. In diesem Bereich werde den Religionsgemeinschaften gem. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) das Recht eingeräumt, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten. Hiervon habe man durch Schaffung der MAVO sowie der KAGO Gebrauch gemacht. Das Schwerbehindertenrecht in den §§ 68 ff. SGB IX gehöre zu dem für alle geltenden Gesetz i.S.d. Art. 137 Abs. 3 WRV nur insoweit, als es als öffentlich-rechtliches Arbeitnehmerschutzrecht Bestimmungen zum Schutz der Schwerbehinderten in ihrem Arbeitsverhältnis sowie zur Eingliederung in den Arbeitsprozess enthält und die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorschreibe. Letzteres sei vom vorliegenden Rechtsstreit nicht betroffen. Vielmehr handle es sich um rein mitarbeitervertretungsrechtliche Gegenstände. Diese würden der kirchenautonomen Verwaltung der Religionsgemeinschaften unterliegen. Daher seien insoweit Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung i.S.d. § 2 Abs. 2 KAGO betroffen und lediglich die kirchlichen Arbeitsgerichte zuständig. Darüber hinaus seien die Anträge auch nicht begründet, da die MAVO in § 52 Abs. 2 eine eigenständige Rechtsgrundlage für die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung enthalte. Entsprechend könnten Ansprüche aus § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX nicht hergeleitet werden. Jedenfalls bestünde auch kein Aussetzungsanspruch, da die Beteiligte zu 2) die Beteiligte zu 1) hinreichend angehört habe. Zudem sei durch Ausspruch der Abmahnung das Verlangen der Beteiligten zu 1) überholt. Die Feststellungsanträge hinsichtlich der Verletzung der Beteiligungsrechte seien unzulässig, da das entsprechende Feststellungsinteresse fehle. Aus der beantragten Feststellung würden sich keine Folgen für die Gegenwart oder Zukunft ableiten lassen.

Mit dem angefochtenen Beschluss vom 25.01.2012 hat das Arbeitsgericht München die Anträge zurückgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass die Anträge 2 bis 4 unzulässig seien, der Antrag 1 unbegründet. Zwar sei der Rechtsweg zu den weltlichen Arbeits-

gerichten für die Anträge 1 bis 3 eröffnet, da insoweit es sich um Angelegenheiten aus den §§ 84, 95 SGB IX handle, wofür die weltlichen Arbeitsgerichte zuständig seien. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Doppelrelevanz von Tatsachen sei insoweit die Rechtswegzuständigkeit der weltlichen Arbeitsgerichte gegeben, da sich die Beteiligte zu 1) auf Ansprüche aus § 95 Abs. 2 SGB IX berufe. Bezüglich des Antrages 4 habe die Beteiligte zu 1) eine Anspruchsgrundlage außerhalb des kirchlichen Rechts nicht vorgetragen. Insoweit handle es sich um eine Streitfrage aus den §§ 52 Abs. 5, 17 Abs. 1 MAVO, wofür die kirchlichen Arbeitsgerichte zuständig seien. Des Weiteren seien die Feststellungsanträge 2 und 3 jedoch unzulässig, weil sie nicht auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses gerichtet seien, sondern lediglich auf die Feststellung von Tatsachen. Zwischen den Beteiligten sei das entsprechende Mitbestimmungsrecht nicht streitig, sondern lediglich die Frage der Beachtung des Mitbestimmungsrechtes. Im Übrigen würden sich aus der Feststellung des Rechtsverhältnisses für die Zukunft keine Rechtsfolgen ergeben. Ein Unterlassungsverfahren entsprechend § 23 Abs. 3 BetrVG sei für die Schwerbehindertenvertretung nicht vorgesehen. Schließlich sei der Antrag Ziffer 1 deswegen unbegründet, weil eine Aussetzung der Abmahnung denklogisch nicht mehr in Betracht käme, nachdem die Abmahnung mittlerweile vollzogen worden sei. Des Weiteren würde § 95 Abs. 2 SGB IX durch die speziellere Vorschrift des § 52 Abs. 2 MAVO verdrängt werden, so dass auch kein Aussetzungsanspruch bestehe.

Gegen diese der Beteiligten zu 1) am 01.02.2012 zugestellte Entscheidung richtet sich die Beschwerde der Beteiligten zu 1) mit Schriftsatz vom 08.02.2012, am 10.02.2012 bei Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Beteiligte zu 1) ist im Rahmen der Beschwerde der Auffassung, dass die Zuständigkeit der weltlichen Arbeitsgerichte gegeben sei. Dies gelte auch für den Antrag Ziffer 4, da die Norm des § 17 Abs. 1 MAVO keine Anwendung finde, da die Norm gegen Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV verstoße. Denn hierdurch würde von allgemeinen Gesetzen zu Ungunsten der Schwerbehindertenvertretung abgewichen. Auch die fehlende Vollstreckbarkeit von Urteilen des kirchlichen Arbeitsgerichtes würde die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung unzulässig einschränken. Daher könne sich die Schwerbehindertenvertretung auf § 96 Abs.8 SGB IX berufen. Für die Entscheidung hierüber seien die weltlichen Arbeitsgerichte zuständig. Darüber hinaus sei auch das Feststellungsinte-

resse bezüglich der Anträge 2 und 3 nicht zu verneinen. Die Beteiligte zu 2) habe den Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Aussetzung des Verfahrens bestritten, insoweit liege ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis vor. Wegen der Relevanz für künftig auftretende Fälle habe die Feststellung auch für die Zukunft Bedeutung. Des Weiteren habe die Beteiligte zu 2) auch ihre Anhörungs- und Beteiligungspflichten gegenüber der Beteiligten zu 1) verletzt. Zur Sicherung dieser Rechte sei die Beteiligte zu 1) an entsprechenden Feststellungen rechtlich interessiert. Wegen der Verletzung der Beteiligungsrechte der Beteiligten zu 1) sei nunmehr nach Ausspruch der Abmahnung jedenfalls diese auszusetzen. Der Antrag hinsichtlich der Kosten sei gerechtfertigt, da in der Vergangenheit die Beteiligte zu 2) die Kostentragung verweigert habe und insbesondere mangels Rechtskenntnissen eine Vertretung durch einen Anwalt gerechtfertigt gewesen sei.

Die Beteiligte zu 1) beantragte zuletzt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 25.01.2012 im Verfahren Az.: 4 BV 381/11 wird aufgehoben.
2. Die Abmahnung der schwerbehinderten Mitarbeiterin Frau E. medizinisch- technische- radiologische Assistentin (MTRA) im Krankenhaus Barmherzige Brüder A-Stadt, A-Straße in A-Stadt vom 09.09.2011 wird mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung der Vertrauensperson und Durchführung des Klärungsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX ausgesetzt.
3. Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin (Beklagte) gegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, § 52 Abs. 2 Satz 1 MAVO verstoßen hat, indem sie der Antragsgegnerin nicht unverzüglich ihre Entscheidung, die sie nach der stattgefundenen mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht München Az.: 19 Ga 181/11 am 08.09.2011 getroffen hat, die Abmahnung von Frau E. am/vom 09.09.2011 auszusprechen, mitgeteilt hat.

4. Es wird festgestellt, dass die Antragsgegnerin (Beklagte) gegen § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX verstoßen hat, indem sie das Anhörungsverfahren zur beabsichtigten Abmahnung von Frau E., medizinisch- technische- radiologische Assistentin (MTRA) im Krankenhaus Barmherzige Brüder A-Stadt, A-Straße in A-Stadt trotz Aussetzung durch die Antragstellerin mit Schreiben vom 26.08.2011 fortgeführt hat und die Abmahnung am 09.09.2011 ausgesprochen hat.
5. Es wird festgestellt, dass die Kosten für die anwaltliche Vertretung der Antragstellerin durch den Unterfertigten im Ausgangsverfahren vor dem Arbeitsgericht Az.: 4 BV 381/11 sowie in diesem Verfahren erforderlich sind und die Beteiligte die Antragstellerin von der Forderung des Unterfertigten freizustellen hat.

Die Beteiligte zu 2) beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Beschwerde.

Die Beteiligte zu 2) war der Auffassung, dass der Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten nicht eröffnet sei. Insoweit komme es nicht auf die Anspruchsgrundlage an, da die Beteiligten eines Verfahrens nicht befugt seien, die Anspruchsgrundlagen festzusetzen. Entscheidend sei die Rechtsgrundlage für die Bestimmung des Rechtswegs. Ansonsten könnte durch Angabe der entsprechenden Norm der Rechtsstreit dem gesetzlichen Richter entzogen werden. Nachdem vorliegend Normen der innerbetrieblichen Mitwirkung streitig seien, diese Bestimmungen aber der kirchenautonomen Verwaltung der Religionsgemeinschaften unterlägen, sei der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten nicht eröffnet. Zudem sei auch der Antrag auf Aussetzung zu Recht abgelehnt worden. Infolge des Ausspruchs der Abmahnung sei eine Aussetzung nicht mehr möglich. Des Weiteren würde die Vorschrift des § 95 Abs. 2 SGB IX auch durch § 52 Abs. 2 MAVO

verdrängt. Eine Feststellungsklage sei darüber hinaus bezüglich der Anträge 2 und 3 unzulässig, da insoweit reine Tatsachenfeststellungen begehrt würden. Das Bestehen des Mitbestimmungsrechts sei zwischen den Parteien nicht streitig, sondern, ob das Mitbestimmungsrecht verletzt worden sei. Rechtsfolgen für die Zukunft würden sich aus einer entsprechenden Feststellung auch nicht ergeben.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 08.02.2012, 23.03.2012 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde ist unbegründet.

1. Die gem. § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde der Beteiligten zu 1) ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 1, 89 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG).

2. Die Beschwerde ist aber unbegründet, da zum einen, wie das Arbeitsgericht München bereits zutreffender Weise zum Teil festgestellt hat, eine Zuständigkeit der staatlichen Arbeitsgerichte nicht gegeben ist, sondern vielmehr die kirchlichen Arbeitsgerichte über die Streitigkeit auch insgesamt zu entscheiden haben, darüber hinaus die Anträge aber auch zum Großteil unbegründet sind. Insoweit wird auf die teilweise zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichtes A-Stadt Bezug genommen.

Darüber hinaus ist zum zusätzlichen Vorbringen in der Beschwerdeinstanz sowie insbesondere zur Zuständigkeit der weltlichen Arbeitsgerichte folgendes festzustellen:

a) Gem. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle

geltenden Gesetzes. Nach diesem Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Religionsgemeinschaften ist diesen infolge dieser verfassungsrechtlichen Sonderstellung der Kirchen das Recht gewährleistet, mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen eigenständig zu regeln, d.h. selbst darüber zu bestimmen, ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebes, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen. (vgl. BVerfG AP Nr. 1 zu Art. 140 GG; BAG-Beschluss vom 25.04.1989 – 1 ABR 88/87; BAG-Urteil vom 09.09.1992 – 5 AZR 456/91).

Regelungen über die Mitbestimmung gehören dabei zum Organisationsrecht, das der Selbstgestaltungsmacht der Kirchen unterliegt. Im Rahmen dieses Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts haben die Religionsgemeinschaften nicht nur die Befugnis zur eigenständigen Rechtsetzung und Verwaltung im Bereich der eigenen Angelegenheiten, sondern auch Kompetenz zur selbstständigen Kontrolle des selbst gesetzten Rechts durch die kircheneigenen Gerichte. Die Kirchen können deshalb eigene Gerichte für Streitigkeiten aus dem kirchlichen Mitbestimmungsrecht einrichten. Für eine staatliche Gerichtsbarkeit in den eigenen Angelegenheiten der Kirche besteht darüber hinaus jedenfalls dann kein Bedürfnis, wenn eine Verletzung staatlichen Rechts durch das Kirchenrecht ausscheidet. Staatliche Gerichte können in den eigenen Angelegenheiten der Kirche nur prüfen, ob das für alle geltende Gesetz verletzt ist. Eine subsidiäre Zuständigkeit der staatlichen Gerichte für die Entscheidung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht kommt nicht in Betracht. Dies gilt zumindest insoweit, als für Mitbestimmungsstreitigkeiten eine Rechtsschutzmöglichkeit auch im kirchlichen Bereich durch Verfahrensregelungen besteht, die rechtsstaatlichen Anforderungen genügen. Dass dies der Fall ist, hat das Bundesarbeitsgericht bereits für die zum damaligen Zeitpunkt noch bestehenden Schlichtungsstellen entschieden (vgl. BAG-Beschluss vom 25.04.1989 – 1 ABR 88/87). Dies muss erst recht gelten, seitdem mit den kirchlichen Arbeitsgerichten ein weitergehender gerichtlicher Rechtsschutz und Rechtsweg möglich ist.

b) Im vorliegenden Fall handelt es sich auch um eine mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeit. Nicht hingegen handelt es sich um ein für alle geltendes Recht i.S.d. Art. 137 Abs. 3 WRV, da zwar anders als im Betriebsverfassungsgesetz und im Personalvertretungsrecht keine Norm im SGB IX existiert, die ausdrücklich die Anwendbarkeit dieses Gesetzes für die Kirchen ausnimmt, aber die Schwerbehindertenvertretung ebenfalls eine

Mitarbeitervertretung darstellt, die gleichermaßen wie der Betriebsrat oder der Personalrat Interessen einer bestimmten Mitarbeitergruppe, nämlich der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wahrzunehmen hat und insoweit Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte hat.

Bei diesem mitarbeitervertretungsrechtlichen Bereich des SGB IX handelt es sich entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 1) nicht um für alle geltendes Recht, da dieses nur für diejenigen Bestimmungen aus dem SGB IX gilt, welche öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutzregeln beinhalten. Auch die hier streitgegenständliche begehrte Aussetzung der Erteilung der Abmahnung bzw. die Streitfrage der Beachtung von Beteiligungsrechten der Beteiligten zu 1) beinhaltet kein Arbeitnehmerschutzrecht in diesem Sinne. Vielmehr geht es hier darum, inwieweit die Schwerbehindertenvertretung bezüglich ihrer Mitwirkungsrechte verletzt wurde. Das Beteiligungsrecht nach den §§ 84 und 95 SGB IX sowie § 52 Abs. 2 MAVO dient dazu, dass die Schwerbehindertenvertretung infolge der darin vorgesehenen Informations- Erörterungs- und Anhörungsrechte in die Lage versetzt wird, ihre Aufgaben wirksam wahrzunehmen. Es handelt sich insoweit also nicht um ein für alle geltendes Recht i.S.d. WRV (vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Aufl. § 18 Rn. 102; Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht 2006, § 4 Ziff. 7).

c) Wie das Bundesarbeitsgericht auch bereits entschieden hat, sind Fälle, in denen es ausschließlich um Fragen der Mitarbeitervertretung geht, den kirchlichen Arbeitsgerichten vorbehalten, die staatlichen Gerichte sind insoweit nicht zuständig (vgl. BAG-Urteil vom 09.09.1992 – 5 AZR 456/91). Dabei kann es grundsätzlich nicht darauf ankommen, ob eine entsprechende Norm, auf die sich letzten Endes der Antragsteller stützt, aus der Mitarbeitervertretungsordnung oder etwa aus einem anderen Gesetz stammt. Soweit das Mitarbeitervertretungsrecht betroffen ist, besteht das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften und insoweit eine Regelungs- und Überprüfungscompetenz allein der Kirchen und deren Einrichtungen. Der Beteiligten zu 1) ist, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts es auch nicht dadurch möglich, dass sie sich auf eine Anspruchsgrundlage aus dem Bereich des SGB IX beruft, Rechtsstreitigkeiten im Rahmen des Mitarbeitervertretungsrechts vor die weltlichen Arbeitsgerichte zu ziehen. Die Frage der Anspruchsgrundlage ist insoweit nicht maßgeblich. Eine ausdrückliche Rechtswegzuweisung durch den Gesetzgeber fehlt, ergibt sich aber mittelbar aus den Regelungen von Art. 140 GG i.V.m. Art 137 Abs. 3 WRV. Demgemäß ist entscheidend, welcher Natur das Rechtsver-

hältnis ist, aus dem der Klageanspruch hergeleitet wird. Demgemäß ist die Abgrenzung nach dem jeweiligen Streitgegenstand und dem zugrundeliegenden Sachverhalt zu beantworten. Dabei ist entscheidend, ob der zur Begründung vorgetragene Sachverhalt von Rechtsätzen des Arbeits- oder solchen des Kirchenrechts geprägt ist und damit arbeits- oder kirchenrechtlichen Charakter hat (vgl. BAG vom 24.10.1997 – AP Nr. 57 zu § 2 ArbGG 1979).

Dabei kommt es also nicht auf die Anspruchsgrundlage an, da die Beteiligten eines Verfahrens nicht befugt sind, die Anspruchsgrundlagen festzulegen. Vielmehr obliegt es dem Gericht zu befinden, ob und gegebenenfalls welche Anspruchstatbestände erfüllt sind (vgl. BAG vom 13.03.2001 – AP Nr. 17 zu § 2 a ArbGG 1979; BAG vom 16.02.2000 – AP Nr. 70 zu § 2 ArbGG 1979). Dabei ist es auch nicht ungewöhnlich, dass etwa arbeitsrechtliche Normen auch außerhalb des Arbeitsrechtswegs zu überprüfen sind. Etwa in den Bereichen, in denen die Zuständigkeit anderer Gerichte vorgesehen ist, sind auch diese gegebenenfalls zur Prüfung arbeitsrechtlicher Anspruchsgrundlagen verpflichtet. So wie etwa im Falle der Kündigung von Geschäftsführern wegen der ausdrücklichen Zuweisung zu den ordentlichen Gerichten diese im Fall des tatsächlichen Bestehens eines Arbeitsverhältnisses Arbeitsrecht zu prüfen und zu beachten haben, so ist auch hier durch die Grundsatzentscheidung des Grundgesetzes i.V.m. der Weimarer Reichsverfassung im Bereich der Mitarbeitervertretung dies den kirchlichen Arbeitsgerichten zugewiesen. Diese müssen entsprechend gegebenenfalls auch arbeitsrechtliche Grundlagen und Normen beachten.

Letztlich ergibt sich dieses Ergebnis auch unter Berücksichtigung der neuen Regelung in § 52 Abs. 5 MAVO. Diese Regelung führt nach Ansicht der Kammer nicht nur dazu, dass etwaige günstigere Regelungen aus dem SGB IX, soweit sie etwa in der Mitarbeitervertretungsordnung nicht enthalten sind, gelten, so dass etwa auch Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung nicht absolut *lex specialis* zum SGB IX sind und die Anwendbarkeit des SGB IX vollständig ausschließen würden. Sondern dies führt auch dazu, dass es sich letztlich unter Einbeziehung der Regelungen des SGB IX auch um von den kirchlichen Arbeitsgerichten anzuwendendes Mitarbeitervertretungsrecht handelt. Aus dieser Regelung ist also nicht zu schließen, dass, soweit Normen des SGB IX betroffen sind, die Zuständigkeit der staatlichen Arbeitsgerichte gegeben ist, sondern, zumindest soweit es um

mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen geht, verbleibt es bei der Zuständigkeit der kirchlichen Arbeitsgerichte (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst MAVO 6. Aufl. § 52 Rn. 31).

d) Insbesondere gilt dies für die Anträge Ziffer 2. und 4. Bezogen auf die Feststellung der Verletzung des Rechts auf unverzügliche Mitteilung von Entscheidungen, hat sich die Beteiligte zu 1) auch ausdrücklich auf § 52 Abs. 2 MAVO berufen. Dort ist in Satz 1 2. Halbs. ausdrücklich genau wie in § 95 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. geregelt, dass eine getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen ist. Hier liegt eine Wortgleichheit beider Normen vor. Die Regelung der MAVO geht also hier nicht weiter als diejenige des § 95 Abs. 2 SGB IX. Insoweit muss es auch dem kirchlichen Arbeitsgericht vorbehalten werden festzustellen, ob insoweit eine Verletzung der Mitwirkungsbefugnisse der Beteiligten zu 1) vorgelegen hat. Gleiches gilt auch für die Kostentragungsregelung. Auch insoweit ist in § 17 eine zumindest dem Sinn nach gleiche Regelung wie in § 96 Abs. 8 SGB IX enthalten. Denn auch insoweit, als es um Kosten der Schwerbehindertenvertretung außerhalb des kirchlichen Bereiches geht, ist anerkannt, dass nicht jegliche entstandenen Kosten von Seiten des Arbeitgebers zu ersetzen sind, sondern lediglich die erforderlichen bzw. notwendigen Kosten (vgl. insoweit z.B. BAG-Beschluss vom 30.03.1994 – 7 ABR 45/93 zum vergleichbaren Fall der Kosten des Betriebsrates). Auch soweit sich die Beteiligte zu 1) darauf berufen hat, dass bei Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten jeweils hinsichtlich der Kosten eine Feststellung durch den Vorsitzenden des kirchlichen Arbeitsgerichtes zur Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Bevollmächtigung zu treffen ist, ist auch etwa in § 40 BetrVG eine entsprechende Frage der Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit hineinzulesen. Insoweit unterscheiden sich die Normen nicht maßgeblich. Somit ergibt sich auch hieraus bereits die Zuständigkeit der kirchlichen Arbeitsgerichte, welche sich also nach der Art des Rechtsverhältnisses und dem betroffenen Bereich richtet (vgl. BAG-Beschluss vom 24.10.1997 – 10 AZB 28/97; BAG-Urteil vom 09.09.1992 – 5 AZR 456/91).

Auch die von Seiten des Erstgerichts herangezogene Rechtsprechung des BAG zur Doppelrelevanz von Tatsachen führt nicht zu einer anderen Entscheidung. Im vorliegenden Fall geht es nicht um Tatsachen, die für die Zuständigkeit und die Begründetheit eines Anspruches jeweils relevant sind, sondern um die Anwendung von Anspruchsgrundlagen. Bei der Bestimmung des Rechtswegs geht es gerade um die Frage, wer gegebenenfalls

über die unterschiedlichsten Anspruchsgrundlagen zu befinden hat. Insoweit kann nicht aus einer arbeitsrechtlichen Anspruchsgrundlage auch automatisch darauf geschlossen werden, dass im jeweiligen Rechtsstreit auch die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig ist. Dies ist vielmehr nach dem Sachverhalt und dem Streitgegenstand zu bestimmen. Insoweit liegt die Zuständigkeit der weltlichen Arbeitsgerichte nicht vor, sondern diejenige der kirchlichen Arbeitsgerichte.

2. Darüber hinaus wäre zudem auch der Antrag Ziffer 4 mangels Bestehen eines Feststellungsinteresses zurückzuweisen gewesen. Die Beteiligte zu 1) hat die Feststellung der Kostentragungspflicht der Beteiligten zu 2) wegen Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten darauf gestützt, dass in der Vergangenheit die Beteiligte zu 2) in Einzelfällen die Kostenübernahme verweigert hat. Daraus ergibt sich aber noch kein Feststellungsinteresse, zumal sich die Beteiligte zu 2) im vorliegenden Verfahren nicht entsprechend geäußert hat. Da aber die Frage der Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten jeweils auf den Einzelfall zu beziehen ist, kann nicht aus einem Verhalten aus der Vergangenheit betreffend ganz bestimmte Rechtsstreitigkeiten auch auf ein Feststellungsinteresse für den vorliegenden Rechtsstreit geschlossen werden.

3. Bezüglich der Anträge Ziffer 1 bis 3 waren die Ausführungen des Arbeitsgerichtes im angegriffenen Endurteil durchaus zutreffend.

a) Bezüglich des Antrages auf Aussetzung der ausgesprochenen Abmahnung kann ein Aussetzungsanspruch schon deswegen keinen Erfolg mehr haben, weil die Maßnahme durch die Erteilung der Abmahnung gegenüber der betroffenen Mitarbeiterin vollzogen ist. Sobald dies der Fall ist, kann aber eine Aussetzung nicht mehr verlangt werden (vgl. Pahlen in Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen SGB IX 12. Aufl. § 95 Rn. 16; Trenk-Hinterberger in Lachwitz/Schellhorn/Welti HK-SGB IX 3. Aufl. § 95 Rn. 26).

b) Darüber hinaus kann der Antrag auch schon deswegen nicht erfolgreich sein, da in dem Antrag ein Aussetzungsanspruch mit der Verletzung der Unterrichtungspflicht und der Durchführung des Klärungsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX begründet wird. § 84 Abs. 1 SGB IX beinhaltet aber gerade keine Verpflichtung zur Aussetzung, selbst wenn

die dort genannten Erörterungs- und Beteiligungspflichten verletzt würden.

c) Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die Beteiligte zu 2) auch die Beteiligte zu 1) angehört hat. Mit Schreiben vom 24.08.2011 wurde die Beteiligte zu 1) zur beabsichtigten Abmahnung der Mitarbeiterin Seidel angehört. Hierfür wurde auch eine Frist von sieben Tagen, wie sie etwa in § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX vorgesehen ist, eingehalten. Ein Vollzug ist auch erst unter dem 09.09.2011 durch Erteilung der Abmahnung eingetreten. Darüber hinaus beinhaltet auch § 95 ebenso wie § 84 Abs. 1 letzten Endes im Falle, dass eine Maßnahme unter Verletzung der Beteiligungsrechte vollzogen wird, keine Sanktionsmöglichkeit. Insbesondere wird eine Maßnahme insoweit nicht als unwirksam angesehen (vgl. ErfKomm § 84 Rn. 3; Pahlen a.a.O. § 95 Rn. 9). Bei Vollzug durch Ausspruch der Abmahnung bestehen daher keine wirksamen Sanktionsmöglichkeiten etwa in der Form, dass nunmehr die Abmahnung in irgendeiner Form zu beseitigen wäre.

d) Auch soweit die Feststellung von Verletzungen beantragt wurde, war dem Arbeitsgericht insoweit Recht zu geben, dass es insoweit um rein unzulässige Feststellungsanträge hinsichtlich von Tatsachen geht. Selbst wenn zwischen den Parteien die Frage, ob eine Aussetzung überhaupt von Seiten der Schwerbehindertenvertretung verlangt werden kann, streitig war, so geht es mit den vorliegenden Anträgen nur darum festzustellen, inwieweit die Beteiligte zu 2) in der Vergangenheit gegen die Vorschriften und Beteiligungsrechte aus § 95 oder 84 SGB IX verstoßen hat. Bei dieser Feststellung, die aber nach dem Antrag auf eine reine Tatsachenfeststellung gerichtet ist, liegt kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis vor. Es würde sich um die reine Dokumentation eines in der Vergangenheit stattgefundenen Fehlers handeln, nachdem insbesondere auch für die Zukunft keine Folgen hieraus abzuleiten sind. Wie bereits oben dargestellt, besteht keine Sanktionsmöglichkeit aus der Verletzung von §§ 84, 95 SGB IX, die von Seiten des Arbeitsgerichtes verhängt werden könnte. Auch ein allgemeiner Unterlassungsanspruch entsprechend § 23 BetrVG scheidet aus. Ein solcher Anspruch ist gerade im SGB IX nicht verankert. Selbst aber wenn ein solcher Unterlassungsanspruch bestünde, besteht für eine entsprechende Feststellung einer Verletzungshandlung kein Feststellungsinteresse (vgl. BAG-Beschluss vom 05.10.2000 – 1 ABR 52/99). Somit konnte auch die begehrte Feststellung nach den Anträgen 3 und 4 nicht beansprucht werden.

e) Schließlich müsste auch der 3.Antrag deswegen erfolglos bleiben, weil in dem Antrag die Feststellung begehrt wird, dass trotz Aussetzung durch die Beteiligte zu 1) die Beteiligte zu 2) gegen § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX verstoßen hat, indem sie das Anhörungsverfahren fortgeführt hat. Ein entsprechendes Aussetzungsrecht der Beteiligten zu 1) besteht nämlich nicht. Vielmehr besteht lediglich ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Aussetzung, welcher gegebenenfalls auch im gerichtlichen Verfahren durchsetzbar wäre (vgl. Pahlen a.a.O. § 95 Rn. 8).

Da somit die Anträge auch aus Gründen, die außerhalb der Zuständigkeit liegen, keinen Erfolg haben konnten, war die Beschwerde zurückzuweisen.

4. Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung insbesondere der Zuständigkeitsfrage und wegen divergierender Entscheidungen anderer Kammern des LAG München wurde die Rechtsbeschwerde zugelassen. Insoweit wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann die Beteiligte zu 1) Rechtsbeschwerde einlegen.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Neumeier

Bergmüller

Eichert