

Kirchengericht:	Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	27.07.1998
Aktenzeichen:	VerwG.EKD 0124/C8-98
Rechtsgrundlagen:	MVG.K §§ 5 Abs. 2, Abs. 7, 62 Abs. 1 Nr. 3; § 62 Abs. 1 Nr. 19, Abs. 7; § 65 Abs. 1; VGG.EKD § 13 Abs. 2, § 16 Satz 1
Vorinstanzen:	Schiedsstelle der Konföderation, Az.: 2072 - 2 - 26/97; Fundstelle: ZMV 6/98 S. 297

Leitsatz:

Gegen Beschlüsse der Schiedsstelle nach §§ 5 Abs. 7, 62 Abs. 1 Nr. 3 MVG.K ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Tenor:

Die Beschwerde des Antragsgegners und Beschwerdeführers gegen den Beschluß der Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und Oldenburg vom 9. Februar 1998 - 2072-2-26/97 - wird verworfen.

Das Landeskirchenamt hat die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen.

Der Gegenstandswert wird auf 8.000,- (achttausend) DM festgesetzt.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 5 Abs. 2 MVG.K.

Die Beteiligte zu 1) ist die Mitarbeitervertretung bei dem Beteiligten zu 2), einem Kirchenkreis. Die Zahl der Mitarbeiter im Kirchenkreis liegt bei knapp unter 300. Im Gebiet des Kirchenkreises besteht der Verein D (Rechtsform eines eingetragenen Vereins), der Beteiligte zu 3. Der Verein ist dem Diakonischen Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. angeschlossen. Er beschäftigt neun fest angestellte Mitarbeiter, eine eigene Mitarbeitervertretung hat er nicht. Zwischen Kirchenkreis und Verein gibt es personelle wie auch finanzielle Verflechtungen.

Seit Mai 1995 hat zwischen den Verfahrensbeteiligten ein umfangreicher Schriftwechsel darüber stattgefunden, ob eine Mitarbeitervertretung beim Kirchenkreis die Vertretung der Mitarbeiter des Vereins mit übernehmen könne. Der Vorstand des Vereins hat einer derartigen Regelung zugestimmt, der Kirchenkreis steht ihr ablehnend gegenüber. Das Landeskirchenamt als Beteiligter zu 4) und Antragsgegner hat mit Schreiben vom 31. Juli 1998

die beantragte Zustimmung für die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung abgelehnt.

Die Antragstellerin hat die Schiedsstelle angerufen und geltend gemacht, die beteiligten Mitarbeiter beider Einrichtungen hätten mit Mehrheitsentscheidung einer gemeinsamen Vertretung zugestimmt. Zusätzliche Freistellungsansprüche der Mitarbeitervertretung und eine mögliche zusätzliche Kostenbelastung hätten in den Gesprächen der Vergangenheit keine Rolle gespielt und rechtfertigten auch aus sachlichen Gründen eine Verweigerung der Zustimmung nicht. Der Beteiligte zu 3) hat sich dieser Auffassung angeschlossen.

Die Antragstellerin hat beantragt,
die Schiedsstelle möge

1. feststellen, daß die Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung zulässig ist,
2. das Landeskirchenamt verpflichten, die Zustimmung zur Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu erteilen.

Der Beteiligte zu 3) hat sich diesem Antrag angeschlossen.

Der Beteiligte zu 2) hat keinen Antrag gestellt.

Das Landeskirchenamt als Antragsgegner hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Der Kirchenkreis hat den Standpunkt eingenommen, er möchte von sich aus nicht dazu beitragen, daß die Zahl der Mitarbeiter die Grenze von 300 übersteige und damit einen höheren Freistellungsanspruch der Mitarbeitervertretung nach sich ziehe.

Das Landeskirchenamt hat seine ablehnende Haltung hinsichtlich der Zustimmung zu einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung aufrechterhalten und ausgeführt, das Mitarbeitervertretungsgesetz treffe eine klare Unterscheidung zwischen Vertretungen der verfaßten Kirche und der Diakonie (§ 11 Abs. 2 Nr. 4 MVG sowie § 37a Abs. 1 Satz 2 und § 59 Abs. 1 MVG) und sehe damit eine Mitvertretung - wie jetzt beantragt - nicht vor. Das Landeskirchenamt hat weiter auf die mögliche zusätzliche Kostenbelastung bei der Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 5 Abs. 2 MVG.K hingewiesen und schließlich noch vorgetragen, das Gesetz kenne keine Ersetzung der verweigerten Zustimmung durch die Schiedsstelle. In § 62 Abs. 1 Nr. 3 MVG.K sei lediglich die Zuständigkeit der Schiedsstelle, nicht jedoch die Rechtsfolge einer Schiedsstellenentscheidung bei Streitigkeiten wegen der Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung genannt.

Die Schiedsstelle hat durch Beschluß vom 9. Februar 1998 festgestellt, daß die Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung durch die Mitarbeiter des Beteiligten zu 2) und des Beteiligten zu 3) zulässig ist; sie hat weiter das Landeskirchenamt verpflichtet, über den Antrag auf Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedsstelle neu zu entscheiden. Den weitergehenden Antrag hat sie zurückgewiesen. Zur Begründung hat die Schiedsstelle - im wesentlichen - ausgeführt: Ihre

Anrufung sei zulässig nach § 5 Abs. 7 MVG.K. Der Antragstellerin sei auch eine Antragsbefugnis zuzuerkennen. Der Feststellungsantrag sei zulässig: er sei sachdienlich und geeignet, die zwischen den Beteiligten bestehenden streitigen Rechtsfragen im Schiedsstellenverfahren abschließend zu klären. Im Ergebnis sei er auch begründet.

Gemäß § 5 Abs. 2 MVG.K könne für mehrere Dienststellen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. Sowohl der Kirchenkreis als auch der Verein seien Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 1 und 2 MVG.K. Die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung sei jedoch nur durch gemeinsame Neuwahl möglich. Vor einer solchen Neuwahl sei die Antragstellerin nicht befugt, die Mitarbeiter des Vereins mit zu vertreten. Aus § 5 Abs. 2 MVG.K ergebe sich, daß die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen der Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung zustimmen müßten. Die Durchführung eines Verfahrens, das diesen formalen Anforderungen genüge, sei nicht ersichtlich. Diese formale Voraussetzung sei daher noch herzustellen.

Der Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für die Beteiligten zu 2) und 3) stehe nicht entgegen, daß der Verein dem Diakonischen Werk angeschlossen ist. Ziel der am 1. Juni 1997 in Kraft getretenen Neufassung des MVG.K sei es, das Mitarbeitervertretungsrecht der verfaßten Kirche und der Diakonie wieder zusammenzuführen. Das Gesetz enthalte daher in einer einheitlichen Systematik umfassende Regelungen, die Geltung sowohl für Einrichtungen der Kirche als auch der Diakonie beanspruchten. Dieser Gedanke der Rechtseinheit drücke sich bereits in den grundsätzlichen Bestimmungen der §§ 1 und 3 MVG.K aus. Auch aus § 5 Abs. 2 MVG.K könne nur geschlossen werden, daß der Gesetzgeber von der Möglichkeit einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung von Kirche und Diakonie ausgegangen sei.

Das Landeskirchenamt müsse den Antrag auf Zustimmung zur Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung neu bescheiden. Zwar regele § 5 Abs. 7 MVG.K nicht, wie weit die Entscheidungskompetenz der Schiedsstelle bei ihrer Anrufung wegen einer Streitigkeit im Rahmen des § 5 Abs. 2 reiche, es sei daher der Rechtsgedanke des § 62 Abs. 7 MVG.K entsprechend anzuwenden. Bei ihrer Entscheidung habe die Schiedsstelle bedacht, daß § 5 Abs. 2 MVG.K für die Erteilung der Zustimmung der obersten Dienstbehörde keine rechtlichen Kriterien oder auch Grenzen nenne. Daraus folge, daß die genannte Bestimmung Zweckmäßigkeitserwägungen und damit insbesondere auch kirchenpolitischen Aspekten äußerst weiten Spielraum lasse. Dazu könnten auch Kostenerwägungen gehören.

Gegen den Beschluß der Schiedsstelle hat das Landeskirchenamt mit Schriftsatz vom 16. April 1998 Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 4. Juni 1998 - im wesentlichen - wie folgt begründet:

Die Beschwerde werde auf § 65 Abs. 1 Nr. 3 MVG.K gestützt. Durch den angefochtenen Beschluß sei eine Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises B für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Vereins D ermöglicht worden bzw. würde die Mit-

arbeitervertretung des Kirchenkreises auch die Rechtsstellung einer Mitarbeitervertretung für eine diakonische Einrichtung erlangen.

Generell sei eine gemeinsame Vertretung von Einrichtungen, die einerseits nur der verfaßten Kirche und andererseits ausschließlich der Diakonie angehörten, nicht möglich. Das Mitarbeitervertretungsgesetz regele die Vertretungen der verfaßten Kirche und die Vertretungen der Diakonie unterschiedlich. Schon dieser Umstand belege, daß die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vom Gesetz nicht beabsichtigt sei.

Es bestehe keine Rechtsgrundlage dafür, daß die Schiedsstelle das Landeskirchenamt verpflichten könne, einen bereits abgelehnten Antrag neu zu bescheiden. Die Schiedsstelle sei zwar nach § 62 Abs. 1 Nr. 3 MVG.K für „die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 5)“ zuständig, die Auffassung, daß hier § 62 Abs. 7 in Verbindung mit § 62 Abs. 1 Nr. 19 MVG.K entsprechend anzuwenden sei, werde jedoch nicht geteilt. In § 62 Abs. 7 sei der Fall der Nichteinigung nach § 48 Abs. 2 MVG.K abschließend geregelt.

Schließlich trägt das Landeskirchenamt - mit näheren Rechtsausführungen - noch vor, die beantragte Zustimmung zu der Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung solle auch weiterhin nicht erteilt werden.

Einen förmlichen Antrag hat das Landeskirchenamt nicht gestellt.

Die Antragstellerin und Beschwerdegegnerin hat beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie hält die Beschwerde für nicht zulässig, jedenfalls aber für nicht begründet. Sie verteidigt den angegriffenen Beschluß mit eingehenden Rechtsausführungen.

Wegen des übrigen Vorbringens der Beteiligten, insbesondere wegen aller Einzelheiten, wird zur Darstellung des Sachverhalts auf den Inhalt ihrer Schriftsätze Bezug genommen.

II. Die Beschwerde ist nicht statthaft. Sie mußte daher verworfen werden (§ 16 Satz 1 VGG.EKD, § 125 Abs. 2 Satz 1 VwGO).

Der kirchliche Verwaltungsrechtsweg ist nach § 65 Abs. 1 MVG.K nur in ganz bestimmten, vom Gesetz abschließend aufgezählten Fällen gegeben. Der Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens gehört nicht dazu.

1. Nach § 5 Abs. 2 Satz 1 MVG.K kann für mehrere Dienststellen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Nach § 5 Abs. 7 MVG.K kann bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen die Schiedsstelle angerufen werden. § 62 MVG.K regelt die Zuständigkeit der Schiedsstelle. Nach Abs. 1 Nr. 3 dieser Vorschrift entscheidet die Schiedsstelle auf Antrag unbeschadet der Rechte des einzelnen Mitarbeiters über „die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 5)“.

Der Tatbestand der „Bildung der Mitarbeitervertretung“ ist in § 65 Abs. 1 MVG.K nicht aufgeführt. Streitigkeiten über „die Bildung der Mitarbeitervertretung“ fallen auch nicht unter einen der Tatbestände der genannten Bestimmung, insbesondere nicht unter Nr. 3: „Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung“.

Bei dieser Aufzählung handelt es sich zunächst einmal um streitig gewordene Befugnisse und Pflichten einer bereits gebildeten, also in Funktion befindlichen Mitarbeitervertretung. Bei Streitigkeiten über die „Bildung von Mitarbeitervertretungen“ im Sinne des § 5 Abs. 7 MVG.K geht es dagegen um überhaupt noch nicht gebildete, sondern um zukünftige erst zu bildende, d.h. rechtlich noch gar nicht existierende Mitarbeitervertretungen. Das ist begrifflich scharf zu trennen.

Weiter ist die „Bildung der Mitarbeitervertretung“ nicht unter den Tatbestand der „Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung“ zu subsumieren. Die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung ist vom Gesetz genau bestimmt. Die „Bildung der Mitarbeitervertretung“ ist dabei nirgends erwähnt. Um Fragen der „Geschäftsführung“ der Mitarbeitervertretung (§§ 24 ff MVG.K) handelt es sich hierbei ebenfalls nicht. Die „Rechtsstellung“ der Mitarbeitervertretung und die „Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung“ sind in den §§ 15 bis 18 sowie 19 bis 23 des Gesetzes behandelt. Auch dort ist von „Bildung der Mitarbeitervertretung“ nicht die Rede.

Eine extensive Auslegung der Enumeration des § 65 Abs. 1 Nr. 3 MVG.K erscheint auch aus anderen Gründen nicht zulässig. Zwar hat der kirchliche Gesetzgeber den Rechtsschutz im Mitarbeitervertretungsrecht durch die Errichtung einer zweiten Instanz erweitern wollen mit dem Ziel der Herstellung und Wahrung der Rechtseinheit, dieser Umstand darf aber nicht dahin verstanden werden, daß vom Gesetzgeber klar abgegrenzte Begriffe ausgedehnt werden dürften. Denn es ist auch folgendes zu beachten:

Während im staatlichen Mitarbeitervertretungsrecht gegen alle das Verfahren beendende Beschlüsse der ersten Instanz die Beschwerde an die höhere Instanz gegeben ist (§ 87 Abs. 1 ArbGG, vgl. dazu Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 87 Rdnr. 4), hat der kirchliche Gesetzgeber die Rechtsmittelinstanz nur eröffnen wollen für eine Reihe von abschließend aufgezählten Tatbeständen (vgl. Jessen in Fey/Rehren (Hrsg.), MVG.EKD, § 63 Rdnr. 3a; Baumann-Czichon/Germer, MVG.K (1997), § 65 Rdnr. 3). Da dem kirchlichen Gesetzgeber die einschlägigen Bestimmungen des staatlichen Rechts bei Erlass des Mitarbeitervertretungsgesetzes bekannt waren, muß davon ausgegangen werden, daß er die Begrenzung des Rechtsmittels in der vorliegenden Weise bewußt angeordnet hat. Auch dieser - teleologisch bestimmte - Gesichtspunkt verbietet es, die Enumerationen des § 65 Abs. 1 Nr. 3 MVG.K extensiv auszulegen.

Weiter sei noch darauf hingewiesen, daß auch keiner der zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation veröffentlichten Kommentare die Auffassung vertritt, Tatbestände gemäß § 5 Abs. 2 des Gesetzes fielen ebenfalls unter die Begriffe „Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung“.

führung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung“ (vgl. Baumann-Czichon/Germer, aaO, Rdnr. 5; Fey/Rehren (Hrsg.), MVG.K (1997), § 65 Rdnrn. 6 bis 9).

2. Der Beschwerdeführer stützt seine Beschwerde gegen den Beschluß der Schiedsstelle auf § 65 Abs. 1 Nr. 3 MVG.K und macht dazu geltend, durch den angefochtenen Beschluß sei eine Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises B für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Vereins D ermöglicht worden bzw. würde die Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises auch die Rechtsstellung einer Mitarbeitervertretung für eine diakonische Einrichtung erlangen. Das ist jedoch nicht richtig. Die Schiedsstelle hat im Gegenteil in ihrer Begründung ausgeführt, die Mitvertretung der Mitarbeiter des Vereins D durch die Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises sei „eindeutig nicht möglich“. Sie hat weiter ausgeführt, die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für Kirchenkreis und Verein sei erst anläßlich einer Neuwahl möglich. Damit hat sich die Schiedsstelle genau an den - den Streitgegenstand des Verfahrens abgrenzenden Antrag zu 1) der Antragstellerin gehalten und eine Entscheidung im Rahmen des § 5 Abs. 7 in Verbindung mit § 62 Abs. 1 Nr. 3 MVG.K getroffen.

3. Der Beschwerdeführer hat weiter geltend gemacht, es bestehe keine Rechtsgrundlage dafür, daß die Schiedsstelle das Landeskirchenamt verpflichten könne, einen bereits abgelehnten Antrag neu zu bescheiden. Auch dieser Gesichtspunkt könnte den Verwaltungsrechtsweg nicht eröffnen.

Die Schiedsstelle hat mit ausführlicher Begründung im Hinblick auf die Unvollständigkeit der Regelung des § 5 Abs. 7 MVG.K die Bestimmung des § 62 Abs. 7 MVG.K wegen der Ähnlichkeit der Interessenlage und der Ähnlichkeit des Normzwecks entsprechend zur Konfliktlösung angewandt und dabei das Ergebnis gefunden, das Landeskirchenamt müsse über den Antrag auf Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (§ 5 Abs. 2 MVG.K) neu entscheiden. Das Verwaltungsgericht hält es für angezeigt, in diesem Zusammenhang auf seine Rechtsprechung zu verweisen, wonach die erneute Entscheidung der Dienststellenleitung (nach § 62 Abs. 7 MVG.K = § 60 Abs. 6 MVG.EKD) durch die Schiedsstelle (Schlichtungsstelle) nicht mehr nachprüfbar ist: weder gegen den Beschluß der Schiedsstelle (Schlichtungsstelle) noch gegen die erneute Entscheidung der Dienststelle ist ein Rechtsmittel gegeben (vgl. VerwG.EKD, B. vom 15. Mai 1998 - 0124/C3-98, zu II 2 der Gründe).

4. Die Rechtsmittelbelehrung der Schiedsstelle im angefochtenen Beschluß ist nicht zutreffend. Das ändert jedoch nichts an der Unzulässigkeit der eingelegten Beschwerde, denn ein unzulässiges Rechtsmittel wird nicht durch eine unrichtige Rechtsmittelbelehrung zulässig (BVerwGE 33, 209, 211; 63, 198, 200).

5. Diese Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung ergehen, nachdem der Beschwerdeführer zu der Frage der Statthaftigkeit der Beschwerde angehört worden ist (§ 125 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3, § 101 Abs. 3 VwGO).

6. Die Kostenregelung folgt aus § 13 Abs. 2 VGG.EKD, die Bestimmung des Gegenstandswertes aus § 8 Abs. 2 BRAGO.

