

dadurch der „Kreis der infrage Kommenden“ erheblich eingeschränkt würde.<sup>57</sup> Neben diesem praktischen Argument lässt sich diese Ausnahmeregelung der KAGO jedoch auch im Hinblick auf die Qualität des zu gewährenden Rechtsschutzes begründen. Einhergehend mit dem Verzicht auf den „kanonischen Richter“ geht das Bestreben, staatliche Richter, insbesondere Arbeitsrichter, zu gewinnen,<sup>58</sup> was zu einer Professionalisierung der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit führen soll.<sup>59</sup> Damit besteht zumindest theoretisch die Möglichkeit, dass eine Person in ihrer Funktion als weltlicher Arbeitsrichter bzw. Verwaltungsrichter sich einer anderen höchstrichterlichen Rechtsprechung verpflichtet sieht als in ihrer Funktion als kirchlicher Arbeitsrichter. Dass dieser Umstand einer Begründung zugänglich sein muss, die nachvollziehbar auf kirchlichen Besonderheiten beruht, liegt auf der Hand. Denn anderenfalls würde das Bestreben des KAGO-Gesetzgebers letztlich wieder unterlaufen.

## 6 Fazit und Konsequenz

Die Tatsache, dass der KAGH bei der Beurteilung des Auskunftsanspruchs der Mitarbeitervertretung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement „sehenden Auges“ von der Rechtsprechung des BAG sowie des BVerwG abweicht, ist unbefriedigend. Das Gericht bietet hierfür auch keine fundierte Begründung. Für

einen Gleichlauf zwischen staatlicher und kirchlicher Rechtsprechung lassen sich indes gute Gründe anführen.

Das Urteil des KAGH ist letztlich nur vor dem Hintergrund einer Sachverhaltskonstruktion zu erklären, die diese Entscheidung geradezu „provoziert“ hat. So betont das Gericht, der betroffene Mitarbeiter habe der Weitergabe seiner Daten an die Mitarbeitervertretung im Vorfeld „ausdrücklich widersprochen“.<sup>60</sup> Hieraus lässt sich schließen, dass die Mitarbeitervertretung – entgegen ihres eigentlichen Auftrags gem. § 84 Abs. 2 SGB IX – im konkreten Fall nicht im Interesse der Beschäftigten gehandelt hat. Wenngleich es im Einzelfall zutreffen mag, dass eine Mitarbeitervertretung sich gegen die Interessen derer wendet, die sie eigentlich vertreten sollte, so stellt die Entscheidung dennoch abschließende Maßstäbe auf, an der sich sämtliche Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber im Geltungsbereich der MAVO zu orientieren haben. Sie betrifft nämlich nicht lediglich das vermutlich „schwarze MAV-Schaf“ im zugrunde liegenden Sachverhalt.

57 Weiß, ZMV-Sonderheft 2005, S. 20, 22; Belling, NZA 2006, S. 1132, 1134.

58 Weiß, ZMV-Sonderheft 2005, S. 20, 22.

59 Belling, NZA 2006, S. 1132, 1133 f., der zugleich auf die Gefahr der „Profanierung“ hinweist; zu den Zielen der KAGO vgl. auch Eichstätter Kommentar/Eder (Fn. 24), KAGO-Präambel Rn. 9.

60 KAGH, Urteil vom 28.11.2014, M 06/2014, ZMV 2015, S. 97, 98.

Bernd Molzberger, Rechtsanwalt, Trier\*

## Koalitionsmäßige Beteiligung von Dienstgebern in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas – ein Zwischenruf

Die aktuelle Streitfrage der Besetzung der Bundes- und Regionalkommissionen bei gewerkschaftlicher Beteiligung schafft Handlungsbedarf der Dienstgeber in den Reformbemühungen um die neue AK-Ordnung. Die numerische Parität auf Dienstnehmerseite und Dienstgeberseite wird allgemein als wichtiges Erfordernis für die Kommissionsarbeit anerkannt. Damit stellt sich die Frage, wer auf der Dienstgeberseite die zusätzlichen Sitze besetzen soll. Dass dies durch Vertreter eines Dienstgeberverbands geschehen soll, steht nicht einmal auf einer „hidden agenda“ des Deutschen Caritasverbandes.

Voraussichtlich bleibt die maßgebliche Bestimmung über die Dienstgebersitze Privileg der Caritasverbände, obwohl diese nicht Dienst- oder Arbeitgeberverbände sind – und dies ausdrücklich auch nicht sein wollen. Trotzdem sollen in der novellierten AK-Ordnung die Caritasverbände das Entsenderecht behalten, ergänzt um ein für den einzelnen kirchlichen Arbeitgeber bestehendes Wahlverfahren. Die Gründe für eine solche „Diskriminierung“ eines Dienstgeberverbandes, der sich aus caritativen Unternehmen zusammensetzt, ergeben sich überraschenderweise in der Argumentation nicht aus kirchenarbeitsrechtlichen Erwägungen. Es wird ein Grundsatz des profanen kollektiven Arbeitsrechts herangezogen, dass Koalitionen von Arbeitgebern im kirchlichen Bereich nicht über die „soziale Mächtigkeit“ verfügten, um den sozialen Gegenspieler zwingen zu können, sich auf ernsthafte Verhandlungen einzulassen.

Überraschenderweise gilt diese Sicht dann selbstverständlich nicht für die ordnungsrechtlich bestehende Beteiligung der Caritasverbände in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen via Entsenderecht. Dies verwundert auch nicht, erfolgt doch die Diskussion über die Novellierung der AK-Ordnung und damit auch über die Frage der Einbeziehung von Koalitionen auf Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes maßgeblich durch die Caritasverbände. Denn sie beschließen die Novellierung der AK-Ordnung ja selbst mit.

Parität in der Arbeitsrechtlichen Kommission würde eigentlich die Gegenseitigkeit der beiden Seiten (Dienstgeber und Dienstnehmer) voraussetzen. Dies ist jedoch dem Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Dritten Weg so, wie es wieder beschlossen werden soll, „wesensfremd“. Denn die Caritasverbände, deren persönliche Mitglieder sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch Repräsentanten kirchlicher Einrichtungsträger sein können und sind, halten sich entsprechend der gegenwärtigen Regelung für in der Lage, Tarifkonflikte mit sich selbst auszutragen. Es bleibt indes die Frage, ob eine solche „Selbstbespiegelung“ für die Tarifkonflikte der Zukunft ausreicht.

\* Der Autor ist Geschäftsführer der cusanus trägergesellschaft trier mbH. Im vorliegenden Beitrag gibt der Verfasser ausschließlich seine persönliche Meinung wieder.