

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Beschluss vom 15. Juni 2017
- 7 AZB 56/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:150617.B.7AZB56.16.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Beschluss vom 2. Juni 2016
- 27 BV 11537/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 26. Oktober 2016
- 22 Ta 1515/16 -

Entscheidungsstichworte:

Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen - kirchlicher Arbeitgeber - Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZB 56/16
22 Ta 1515/16
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

3.

Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 15. Juni 2017 beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 3. wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 26. Oktober 2016 - 22 Ta 1515/16 - aufgehoben.

Die sofortige Beschwerde des Beteiligten zu 3. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 2. Juni 2016 - 27 BV 11537/15 - wird zurückgewiesen.

Gründe

I. Die Beteiligten streiten über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen für ein Verfahren über Beteiligungsrechte der bei einem kirchlichen Arbeitgeber gewählten Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter. 1

Der zu 3. beteiligte Arbeitgeber betreibt als eingetragener und gemeinnütziger Verein ua. ein Krankenhaus in B. Er ist eine Einrichtung der Freikirche der S-T-A. Die Beteiligte zu 2. ist die beim Arbeitgeber gebildete Mitarbeitervertretung. 2

Durch Beschluss der Generalkonferenz der Inter-European Division der S-D A Church vom 29. April 2015 wurde die „Kirchenrechtliche Regelung der Inter-European Division der S-D A Church zur Mitarbeitervertretung für die Krankenhäuser der Freikirche der S-T-A in Deutschland“ (nachfolgend: MVG A) erlassen. Darin heißt es auszugsweise: 3

„§ 35 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter

1. In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden in einer Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 10, 11 und 12 entsprechende Anwendung.

...

§ 36 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter

1. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter fördert die Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter in die Dienststelle, vertritt die Interessen in der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie
 - a) darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Mitarbeiter geltenden Gesetze, Verordnungen, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Dienstgeber nach den §§ 71, 72 und 81, 83, 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; im Rahmen der Erfüllung dieser Aufgaben ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter auch berechtigt, an vom Dienstgeber veranlassten Begehungen von Arbeitsplätzen teilzunehmen, sofern schwerbehinderte Mitarbeiter auf diesen Arbeitsplätzen tätig sind,
 - b) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Mitarbeitern dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
 - c) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Mitarbeitern entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Mitarbeiter über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.
- ...
5. Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn und soweit Angelegenheiten erörtert werden, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren. ...
- ...

§ 40 Schlichtungsverfahren

1. Über Streitigkeiten aus dieser kirchenrechtlichen Regelung, insbesondere soweit dies in den vorstehenden Bestimmungen ausdrücklich vorgesehen ist, entscheidet ein Schlichter.

...“

Mit dem vorliegenden beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren begehrt die zu 1. beteiligte Antragstellerin, die nach § 35 Nr. 1 MVG A im Betrieb des Arbeitgebers gewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter (nachfolgend: Vertrauensperson), die Feststellung, dass sie berechtigt ist, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung und an allen Arbeitssicherheitsbegehungen beim Arbeitgeber teilzunehmen, soweit die Möglichkeit besteht, dass ein schwerbehinderter Mitarbeiter auf den betroffenen Arbeitsplätzen tätig ist. 4

Die Vertrauensperson vertritt die Auffassung, der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten sei nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eröffnet. Danach seien die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für Angelegenheiten aus den §§ 94, 95 SGB IX. Sie stütze ihr Rechtsschutzziel auf § 95 SGB IX und damit auf staatliches Recht. Über einen solchen Streit seien staatliche Gerichte zur Entscheidung berufen. 5

Der Arbeitgeber ist der Ansicht, der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten sei nicht eröffnet. Die Vertrauensperson begehre mit ihren Anträgen eine Entscheidung staatlicher Gerichte über Auslegung und Wirksamkeit kirchenrechtlicher Regelungen. Dazu seien die staatlichen Gerichte nach Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV nicht befugt. Bei Streitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht sei nach § 40 MVG A allein der Schlichter zuständig. Da die staatliche Gerichtsbarkeit nicht gegeben sei, könne auch der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht eröffnet sein. § 2a ArbGG regle ausschließlich die Zuständigkeit innerhalb der staatlichen Gerichtsbarkeit. Andere Gerichtsbarkeiten, insbesondere die Verwaltungs- und Sozialgerichtsbarkeit, seien zudem sachnäher. 6

Das Arbeitsgericht hat den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für zulässig erklärt. Auf die sofortige Beschwerde des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht den Beschluss des Arbeitsgerichts aufgehoben, ohne eine Entscheidung über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu treffen. 7

II. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet. 8

1. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nach § 80 Abs. 3, § 48 Abs. 1 ArbGG, § 17a Abs. 4 Satz 4 GVG statthaft und auch sonst zulässig. Insbesondere ist der Arbeitgeber durch den Beschluss des Landesarbeitsgerichts beschwert. Die Rechtsbeschwerde bedarf - wie jedes Rechtsmittel und jeder Rechtsbehelf - des Rechtsschutzbedürfnisses. Dieses setzt voraus, dass der Beschwerdeführer durch die anzufechtende Entscheidung beschwert ist (*vgl. BAG 17. Februar 2016 - 5 AZN 981/15 - Rn. 3, BAGE 154, 116; 28. Februar 2008 - 3 AZB 56/07 - Rn. 18 mwN*). Die Beschwer des Arbeitgebers ergibt sich vorliegend daraus, dass er ohne Erfolg einen Antrag auf Erklärung der Unzulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten und auf Verweisung des Rechtsstreits in eine andere (staatliche) Gerichtsbarkeit gestellt hatte. Der Beschwer des Arbeitgebers steht nicht entgegen, dass das Landesarbeitsgericht auf seine sofortige Beschwerde den Beschluss des Arbeitsgerichts, das den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten entgegen der Auffassung des Arbeitgebers für zulässig erklärt hatte, aufgehoben hat. Denn auch durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, das keine eigene Entscheidung über die Zulässigkeit des Rechtswegs und den Verweisungsantrag getroffen hat, verbleibt der Rechtsstreit gegen das erklärte Begehren des Arbeitgebers vor den Gerichten für Arbeitssachen. Dadurch kann der Arbeitgeber - auf Grundlage seiner Argumentation - in seinem verfahrensgrundrechtlichen Anspruch auf den gesetzlichen Richter (*Art. 101 Abs. 1 GG*) verletzt sein (*vgl. Hans. OLG 13. September 2011 - 3 W 50/11 - Rn. 18*). 9

2. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht den Beschluss des Arbeitsgerichts aufgehoben und keine Entscheidung über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsge- 10

richten getroffen. Der Arbeitgeber hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Verweisung des Rechtsstreits in eine andere (staatliche) Gerichtsbarkeit begehrt. Das Landesarbeitsgericht hätte daher über die Zulässigkeit des Rechtswegs entscheiden müssen. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist nach § 48 Abs. 1 ArbGG, § 17a Abs. 3 GVG eröffnet. Der Streit über Beteiligungsrechte der bei einem kirchlichen Arbeitgeber gewählten Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter ist - soweit die angerufene staatliche Gerichtsbarkeit zur Entscheidung berufen ist - nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a, Abs. 2 ArbGG im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden. Hierüber kann der Senat befinden, ohne das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, da die Sache im Hinblick auf die Zulässigkeit des beschrittenen Rechtswegs zu den Gerichten für Arbeitssachen zur Entscheidung reif ist, § 577 Abs. 5 ZPO. Die Frage der Abgrenzung der staatlichen von der kirchlichen Gerichtsbarkeit ist dann im Rahmen dieses Verfahrens vor dem Arbeitsgericht zu klären.

a) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft den Beschluss des Arbeitsgerichts aufgehoben, ohne eine Entscheidung über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu treffen. 11

aa) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Beschluss des Arbeitsgerichts, mit dem dieses den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für zulässig erklärt hat, sei ohne rechtliche Grundlage ergangen, weil es an einer Rechtswegrüge iSd. § 17a Abs. 3 Satz 2 GVG fehle. Der Arbeitgeber habe lediglich in Frage gestellt, ob staatliche oder kirchliche Gerichte zur Streitentscheidung berufen seien. Dabei handele es sich nicht um eine Frage des Rechtswegs. Die Ausführungen des Arbeitgebers über den Rechtsweg zu anderen staatlichen Fachgerichtsbarkeiten oder zur ordentlichen Gerichtsbarkeit seien nicht als Rechtswegrüge zu verstehen. Das Begehren des Arbeitgebers sei vielmehr dahingehend auszulegen, dass er eine Vorabentscheidung über die Zuständigkeit staatlicher Gerichte beantrage. 12

- bb) Diese Ausführungen halten einer rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand. 13
- (1) Unzutreffend ist zunächst die Annahme, die Entscheidung des Arbeitsgerichts über die Zulässigkeit des Rechtswegs habe einer Rechtswegrüge bedurft. Im Falle der Rechtswegrüge ist das Gericht nach § 17a Abs. 3 Satz 2 GVG verpflichtet, vorab über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu entscheiden. Hält das Gericht den beschrifteten Rechtsweg für zulässig, kann es dies nach § 17a Abs. 3 Satz 1 GVG auch ohne Rüge vorab aussprechen. 14
- (2) Das Landesarbeitsgericht hat zudem das Prozessverhalten des Arbeitgebers rechtsfehlerhaft gewürdigt, indem es angenommen hat, dieser habe die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten nicht gerügt. 15
- (a) Zutreffend ist zwar, dass der Arbeitgeber erstinstanzlich vornehmlich vorgebracht hatte, die angerufene staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit sei nicht zur Entscheidung berufen, vielmehr sei für die vorliegende Streitigkeit die Zuständigkeit der kirchlichen Gerichtsbarkeit eröffnet. Mit dieser Argumentation hatte der Arbeitgeber keine Rechtswegrüge iSv. § 17a Abs. 3 GVG erhoben. Die Bestimmungen des § 48 Abs. 1 ArbGG iVm. §§ 17 bis 17b GVG regeln nur das Verhältnis der verschiedenen staatlichen (fachgerichtlichen) Rechtswege untereinander, nicht dagegen das Verhältnis der staatlichen Gerichtsbarkeit zu den von einer Kirche im Rahmen ihrer Selbstbestimmung (*Art. 140 GG, Art. 137 WRV*) errichteten Kirchengerichten (*BAG 30. April 2014 - 7 ABR 30/12 - Rn. 24, BAGE 148, 97; vgl. zu § 17a Abs. 5 GVG: BAG 12. Oktober 2010 - 9 AZR 554/09 - Rn. 22; BVerwG 28. April 1994 - 2 C 23.92 - zu 2 der Gründe, BVerwGE 95, 379*). 16
- (b) Auf die Rüge der Unzuständigkeit der staatlichen Gerichtsbarkeit beschränkten sich die zuständigkeitsbezogenen Einwendungen des Arbeitgebers in erster Instanz jedoch nicht. So hatte dieser etwa im Schriftsatz vom 4. April 2016 ausgeführt, die Arbeitsgerichte seien nicht nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG zuständig, die Anträge der Vertrauensperson könnten nicht auf §§ 94, 95, 139 17

SGB IX gestützt werden. Da der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet sei, werde gebeten, die Unzulässigkeit des beschrittenen Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten auszusprechen. Zudem hat der Arbeitgeber in der Begründung seiner sofortigen Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts ausgeführt, warum - innerhalb der staatlichen Gerichtsbarkeit - andere Fachgerichte bzw. die ordentliche Gerichtsbarkeit zur Entscheidung berufen seien. Damit hatte der Arbeitgeber - auch - die Rechtswegzulässigkeit gerügt.

(3) Einer Vorabentscheidung über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten nach § 17a Abs. 3 GVG steht nicht entgegen, dass die Beteiligten auch darüber streiten, ob die staatliche oder die kirchliche Gerichtsbarkeit zur Entscheidung über die Sachanträge berufen ist. Wären für den Rechtsstreit - wie der Arbeitgeber meint - allein kirchliche Gerichte zuständig, führte dies zur Unzulässigkeit der Sachanträge, weil diesen das Rechtsschutzbedürfnis zur Anrufung staatlicher Gerichte fehlte (*vgl. BAG 30. April 2014 - 7 ABR 30/12 - Rn. 15, 21, BAGE 148, 97; BGH 28. März 2003 - V ZR 261/02 - zu II 3 a der Gründe, BGHZ 154, 306*). Die Prüfung der Zulässigkeit des Rechtswegs nach § 17a GVG ist Prozessvoraussetzung und hat grundsätzlich Vorrang vor der Prüfung anderer Prozessvoraussetzungen. Die Prüfung der Rechtswegzulässigkeit darf nicht mit der Begründung unterbleiben, es fehle an einer anderen Prozessvoraussetzung. Das gilt auch, wenn eine die in Betracht kommenden Rechtswege übergreifende Prozessvoraussetzung in Frage steht. Nur der im zulässigen Rechtsweg zur Entscheidung berufene Richter hat über die Prozessvoraussetzung zu entscheiden, nicht der Richter einer anderen Gerichtsbarkeit (*vgl. Kissel/Mayer GVG 8. Aufl. § 17 Rn. 8*). Deshalb ist vorliegend für die Prüfung der Rechtswegzulässigkeit die Befugnis der staatlichen Gerichte zur Entscheidung zur Hauptsache zu unterstellen und auf dieser Grundlage zu ermitteln, welche Fachgerichtsbarkeit innerhalb der staatlichen Gerichtsbarkeit zuständig ist.

18

b) Die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führen zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses. Einer Zurückverweisung der Sache an das Lan-

19

des Arbeitsgerichts bedarf es nicht. Das Landesarbeitsgericht hat zwar über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu Unrecht nicht entschieden. Diese Entscheidung kann der Senat jedoch nach § 577 Abs. 5 ZPO selbst treffen. Das Arbeitsgericht hat zu Recht entschieden, dass der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen zulässig ist. Die dagegen gerichtete sofortige Beschwerde des Arbeitgebers ist daher unbegründet. Bei unterstellter Zuständigkeit der staatlichen Gerichtsbarkeit zur Entscheidung über die gestellten Sachanträge ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet. Das folgt aus § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG.

aa) Nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für Angelegenheiten aus den §§ 94, 95, 139 SGB IX. In Streitigkeiten nach diesen Vorschriften findet nach § 2a Abs. 2 ArbGG das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren statt. Dies betrifft Streitigkeiten über die Wahl und die Amtszeit (§ 94 SGB IX) und die Aufgaben (§ 95 SGB IX) der Schwerbehindertenvertretung sowie die Mitwirkung durch Werkstatträte (§ 139 SGB IX). Hierbei handelt es sich um Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen, die in der Organstellung des Gremiums ihre Grundlage haben. Diese kollektiv-rechtlichen Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen hat der Gesetzgeber durch § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG hinsichtlich des Rechtswegs und der Verfahrensart betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten gleichgestellt und für Streitigkeiten hierüber die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren angeordnet (*BAG 30. März 2010 - 7 AZB 32/09 - Rn. 9, BAGE 134, 51*). Dies gilt unabhängig davon, ob die Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb der Privatwirtschaft oder in einer Dienststelle, für die Personalvertretungsrecht gilt, gebildet wurde (*BAG 11. November 2003 - 7 AZB 40/03 - zu II 1 b der Gründe*). Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG zudem stets entsprechend anwendbar, wenn um Normen im Schwerbehindertenvertretungsrecht gestritten wird, die kollektiven Charakter haben (*BAG 22. März 2012 - 7 AZB 51/11 - Rn. 5*).

20

bb) Wird vorliegend die Befugnis der staatlichen Gerichte zur Entscheidung über die von der Vertrauensperson gestellten Anträge unterstellt, liegt eine Streitigkeit über die Aufgaben der „Schwerbehindertenvertretung“ iSv. § 95 SGB IX vor. 21

(1) Es ist zwar fraglich, ob die vorliegend nach § 35 MVG A gewählte Vertrauensperson eine Schwerbehindertenvertretung nach §§ 94, 95 SGB IX ist. Das SGB IX sieht - jedenfalls ausdrücklich - eine Schwerbehindertenvertretung für Einrichtungen kirchlicher Arbeitgeber nicht vor (*vgl. BAG 30. April 2014 - 7 ABR 30/12 - Rn. 14, BAGE 148, 97*). Ob die Bestimmungen des SGB IX über die Schwerbehindertenvertretung auf Kirchen und deren Einrichtungen anwendbar sind, ist streitig (*ablehnend: Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland 5. August 2004 - I-0124/H43-03 - zu III der Gründe; Richardi Arbeitsrecht in der Kirche 7. Aufl. § 18 Rn. 104; Fey/Rehren MVG.EKD Stand Januar 2017 § 50 Rn. 1a; bejahend: Düwell in LPK-SGB IX 4. Aufl. § 94 Rn. 52; MAVO/Thiel 7. Aufl. § 52 Rn. 20*). 22

(2) Diese Streitfrage bedarf hier aber keiner Entscheidung. Ist die Berufung staatlicher Gerichte für die Entscheidung über die Reichweite der Beteiligungsrechte der antragstellenden Vertrauensperson für die Prüfung der Rechtswegzuständigkeit zu unterstellen, liegt eine Streitigkeit nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG unabhängig davon vor, ob die Bestimmungen des SGB IX über die Schwerbehindertenvertretung auf Kirchen und deren Einrichtungen anwendbar sind. Das ist eine Frage der Begründetheit der Sachanträge, über die das zuständige staatliche oder kirchliche Gericht zu entscheiden hat. Vorliegend geht es allerdings darum, vorab zu klären, welches staatliche Gericht darüber zu befinden hat, ob die staatliche oder die kirchliche Gerichtsbarkeit zur Entscheidung über die Sachanträge berufen ist. Dazu ist auch zu unterstellen, dass die Sachanträge auf staatliches Recht und damit auf § 95 SGB IX gestützt werden, denn die staatlichen Gerichte sind nur dann zur Entscheidung berufen, wenn es um die Anwendung staatlichen Rechts geht (*vgl. BAG 30. April 2014 - 7 ABR 30/12 - Rn. 18, BAGE 148, 97*). Unter dieser Prämisse streiten die Beteiligten 23

über die Aufgaben der „Schwerbehindertenvertretung“ iSv. § 95 SGB IX, weshalb nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet ist. Das Arbeitsgericht wird darüber zu befinden haben, ob die staatliche oder die kirchliche Gerichtsbarkeit zur Entscheidung über die Sachanträge der Vertrauensperson zuständig ist.

Gräfl

Kiel

Waskow