

Regina Warnecke, Berlin

Eine „unschöne Situation“?

Replik auf Andelewski, ZMV 1/2009 S. 10 ff.

Dr. Andelewski befasste sich in ZMV 1/2009 S. 10 ff. mit einer Sonderkonstellation des Hineinragens von Kirchenrecht in den weltlichen Bereich: „Eine unschöne Situation tritt ein, wenn ein Dienstgeber trotz Vorliegen einer kirchengerichtlichen Entscheidung, in der dessen Verpflichtung zur Tragung der durch die Beziehung der sachkundigen Person entstandenen Kosten festgestellt worden ist, sich weigert“¹⁾, die Rechnung der sachkundigen Person (des Rechtsanwalts) zu bezahlen. Dieser Beitrag soll die Ausführungen des Autors vertiefen und praktische Hinweise für Mitarbeitervertretungen und deren Verfahrensbevollmächtigte ergänzen.

Dr. Andelewski beendet seinen Aufsatz in der Hoffnung, die von ihm aufgezeigte Möglichkeit, staatliche Gerichte zur Durchsetzung von Vergütungsansprüchen anzurufen, möge dazu beitragen, dass kirchengerichtliche Entscheidungen beachtet werden.²⁾ Seine Hoffnung hat sich in mehreren von ihm vertretenen kirchenge-

richtlichen Verfahren als illusionär erwiesen; hier galt wohl der Prophet nichts im eigenen Lande. Sein Auftraggeber, die Dienststellenleitung einer Einrichtung des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ist mir als der Verfahrensbevollmächtigten der Mitarbeitervertretung in diesen Verfahren das Honorar schuldig geblieben, obwohl es rechtskräftige Kostenbeschlüsse der Schiedsstelle (des Kirchengerichts) gibt. Diese „unschöne Situation“ betrifft nicht nur mich.

¹⁾ Andelewski, ZMV 1/2009, S. 10, 11.

²⁾ Andelewski, a.a.O., S. 14.

Ich werde mich im Folgenden auf die Durchsetzung von Rechtsanwaltsgebühren im Geltungsbereich des Diakonischen Werkes der EKD konzentrieren. Seit 1992 berate und vertrete ich Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg - schlesische Oberlausitz (DWBO); das Kirchengericht wird in der hier geltenden Fassung des MVG.EKD als Schiedsstelle bezeichnet. Was die Durchsetzung von Beschlüssen der Schiedsstelle betrifft, gibt es keinen Unterschied: „Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar“ (§ 62 S. 2 MVG.EKD). Meine Erfahrungen mit dieser Vorschrift und der daraus entstehenden „unschönen Situation“, um diesen verharmlosenden Begriff noch einmal zu strapazieren, sind allerdings neueren Datums.

Recht haben und Recht bekommen

Eine Dienststellenleitung, die sich den im MVG.EKD geregelten Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet fühlt, stellt der Mitarbeitervertretung ihrer Einrichtung den erforderlichen Sachbedarf zur Verfügung und übernimmt die Kosten für deren Tätigkeit; dazu gehört auch das Honorar für einen Rechtsanwalt, vor allem dann, wenn sich die Leitung selbst durch einen Anwalt vertreten lässt.

Eine Dienststellenleitung, die sich der Satzung des Diakonischen Werkes verpflichtet fühlt, wird nicht auf die Idee kommen, Beschlüsse der Schiedsstelle (des Kirchengerichts) zu ignorieren. Hierzu bedarf es auch nicht der versteckten Drohung, es könne zur Durchsetzung ein staatliches Gericht angerufen werden.

Mit der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk ist zwingend die Einhaltung der Satzung verbunden; Satzungsverstöße können zum Ausschluss führen. Zugespitzt formuliert könnte man die These aufstellen, dass Einrichtungen, deren Leitungen sich nicht an kirchengerichtliche Entscheidungen halten, im Diakonischen Werk nichts zu suchen haben.

Dr. Andelewski hat ausführlich die verfassungsrechtlichen Grundlagen für eine besondere Kirchengerichtbarkeit beschrieben. Es handelt sich um Sonderrechte, die im Fall der betrieblichen Mitbestimmung kaum hinterfragt werden; dies soll auch hier nicht geschehen, weil dies zu weit führen würde. Die Gewährung dieser Sonderrechte ist aber mit Pflichten verbunden. Wenn diese Pflichten nicht erfüllt werden, könnte zugespitzt eine weitere These formuliert werden: Einrichtungen, die sich weigern, das MVG.EKD mit allen Konsequenzen anzuwenden, fallen aus dessen Schutzbereich heraus mit der Folge, dass das staatliche Recht der betrieblichen Mitbestimmung in Kraft tritt und ein Betriebsrat zu wählen ist.

Im Betriebsverfassungsrecht gehören Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts. Dessen Beschlüsse können

durchgesetzt werden mit den Mitteln der Zwangsvollstreckung. Das Betriebsverfassungsgesetz vertraut also nicht wie die entsprechenden kirchengerichtlichen Regelungen darauf, dass sich die Betriebsparteien schon daran halten werden, was das Gericht beschlossen hat, sondern ergänzt das Erkenntnisverfahren, in dem beschlossen wurde, was für Recht erkannt wurde, mit dem Zwangsvollstreckungsverfahren, mit dem dieses Recht auch durchgesetzt werden kann.

Diese beiden Konsequenzen – Ausschluss aus dem Diakonischen Werk, Wahl eines Betriebsrats – sind von erheblicher Bedeutung für die Dienststelle, verhelpfen dem Rechtsanwalt jedoch nicht zu seinem Honorar.

Von der Freistellung zum Zahlungsanspruch

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Weg zu den staatlichen Gerichten nicht so unkompliziert ist, wie dem Beitrag von Dr. Andelewski entnommen werden könnte. Es handelt sich um ein Rechtsgebiet, mit dem sich Amts- und Landgerichte bisher nicht zu beschäftigen hatten und mit dem sie sich nicht beschäftigen müssten, wenn sich alle diakonischen Einrichtungen an die Beschlüsse ihrer eigenen Gerichtsbarkeit halten würden.

Das Landgericht Berlin wies die Klage eines Rechtsanwalts ab (Urteil vom 27.3.2008 – 20 O 290/07). Er hatte gegen eine Dienststelle geklagt, die sich weigerte, den rechtskräftigen kirchengerichtlichen Beschluss umzusetzen und seine Rechnung zu bezahlen. Das Landgericht war der Auffassung, dass er einen vertraglichen Vergütungsanspruch geltend mache, sich sein Honoraranspruch aber nur auf den Vertrag beziehen könne, der zwischen ihm und der Mitarbeitervertretung zustande gekommen war. Interessanterweise hängt das Gericht eine Bemerkung an, wie nach seiner Auffassung Rechtsanwalts honorare zu realisieren wären: „Die Mitarbeitervertretung hat gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Freistellung von den Verbindlichkeiten aus den geschlossenen Anwaltsdienstverträgen. Diesen Befreiungsanspruch kann die Mitarbeitervertretung an den Kläger abtreten mit der Folge, dass sich dieser in einen Zahlungsanspruch umwandelt. ... Denn die Sonderzuständigkeit der evangelischen Kirchengerichte besteht nur insoweit, als sie den kirchlichen Bereich betrifft. Das evangelische Mitarbeitervertretungsrecht sieht aber keine Durchsetzbarkeit von Ansprüchen der Mitarbeitervertretung auf Zahlung von Rechtsanwaltskosten vor. Das Kirchengericht hat darüber entschieden, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, die Kosten zu tragen und hat den Wert hierfür festgesetzt. Damit ist dem Recht der Kirche, ihre Angelegenheiten selbstständig zu regeln, hinreichend genüge getan. Materiellrechtlich liegt insoweit eine rechtskräftige Entscheidung vor. Dass diese nach den Mitarbeitervertre-

tungsregelungen nicht vollstreckbar ist, kann nach Auffassung des Gerichts nicht dazu führen, dass ein Anspruch der Mitarbeitervertretung überhaupt nicht realisierbar ist. ... Das wäre mit rechtsstaatlichen Grundsätzen nicht zu vereinbaren und würde letztlich dazu führen, dass Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich keinen Rechtsanwalt mehr finden würden, der ihre Vertretung übernimmt.“

Ein MAV-Beschluss als wichtigste Voraussetzung für den Zahlungsanspruch

Für alles, was die Mitarbeitervertretung erreichen, in Gang setzen oder aber verhindern will, muss sie einen Beschluss fassen. Es kann nicht oft genug wiederholt werden, dass dieser Beschluss ordnungsgemäß zustande kommen muss, das heißt: rechtzeitige Einladung unter Bekanntgabe der Tagesordnung (§ 24 MVG.EKD), Beschlussfähigkeit (§ 26 MVG.EKD), Sitzungsniederschrift (§ 27 MVG.EKD). Dies gilt auch für die Entscheidung der Mitarbeitervertretung, einen Rechtsanwalt zu beauftragen, der sie beraten oder im Verfahren vor der Schiedsstelle (dem Kirchengericht) vertreten soll. Die Kosten hierfür zählen zu den „erforderlichen Kosten“ im Sinne des § 30 Abs. 2 S. 1 MVG.EKD. Die Kosten für ein kirchengerichtliches Verfahren müssen auch dann von der Dienststelle übernommen werden, wenn sie der Kostenübernahme nicht vorher zugestimmt hat (Beschluss des Kirchengerichtshofs der EKD vom 19. Februar 2007 – I-0124/M63/07, ZMV 5/2008, S. 258 f.). Auch wenn es vom MVG.EKD nicht vorgeschrieben ist, empfiehlt es sich, in jedem Fall vorher die Kostenübernahme zu beantragen. Kommt von der Dienststellenleitung eine positive Reaktion, erübrigt sich weiterer Streit und die Mitarbeitervertretung kann sich auf das Hauptsacheverfahren konzentrieren.

Lehnt die Dienststellenleitung die Kostenübernahme ab, wird ein Kostenantrag gestellt. Hierfür gibt es zwei Möglichkeiten.

Wer entscheidet über die Kosten?

§ 61 Abs. 9 MVG.EKD regelt: „Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Die außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, trägt die Dienststelle. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer.“ Diese Regelung ist in zweifacher Hinsicht unbefriedigend. Während alle anderen Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung von der Kammer, also dem Vorsitzenden und den Beisitzern, entschieden werden, hat der Vorsitzende in dieser Frage die alleinige Entscheidungsbefugnis. Außerdem ist in allen anderen Fragen eine weitere Instanz vorgesehen: das Rechtsmittel der Beschwerde zum Kirchengerichtshof.

Es dürfte nicht nur für Mitarbeitervertretungen, sondern auch für Dienststellenleitungen unbefriedigend sein, abschließende Alleinentscheidungen in der Frage der Kosten für den Rechtsanwalt der Mitarbeitervertretung hinnehmen zu müssen.

Der Kirchengerichtshof hat im zitierten Beschluss vom 19. Februar 2007 entschieden, dass ein gesondertes kirchengerichtliches Verfahren zur Frage der Kostenübernahme für einen Rechtsanwalt geführt werden kann, weil diese materiellrechtlich zu den „erforderlichen Kosten“ im Sinne des § 30 Abs. 2 S. 1 MVG.EKD gehören. Da staunt der Laie und der Fachmann wundert sich: Wozu gibt es die Regelung in § 61 Abs. 9 MVG.EKD? Jedenfalls kann sie ignoriert und zu den Rechtsanwaltsgebühren ein extra Verfahren geführt werden. Dies ist aufwendiger und umständlicher, führt aber zu einer Entscheidung, die vom Kirchengericht in vollständiger Besetzung und gegebenenfalls vom Kirchengerichtshof in zweiter Instanz getroffen wird.

In einigen jüngst von mir vertretenen Verfahren war es schwer vorauszusehen, in welchen Fällen die Vorsitzenden der Schiedsstelle (des Kirchengerichts) der Mitarbeitervertretung die Kosten für die anwaltliche Vertretung zugestehen würden, auch waren die Begründungen für Ablehnungen teilweise widersprüchlich. Die Eröffnung einer zweiten Instanz wird hoffentlich zu einer Vereinheitlichung führen und damit zu mehr Rechtssicherheit.

Die Beauftragung des Rechtsanwalts

Grundlage für den Auftrag ist immer der Beschluss der Mitarbeitervertretung. Der Rechtsanwalt kann ein Vollmachts- und Auftragsformular vorbereiten, mit dem er zur Korrespondenz mit der Dienststellenleitung, zur Einreichung eines Antrags bzw. einer Antragserwidern an die Schiedsstelle (das Kirchengericht), zur Vertretung im Verfahren, zur Vornahme und Entgegennahme von Zustellungen sowie zur Bestellung eines Vertreters beauftragt und ermächtigt wird. Die Vollmacht sollte weiter umfassen: die Ermächtigung zur Einlegung und Rücknahme von Rechtsmitteln sowie zur Einreichung eines gesonderten Antrags auf Freistellung der Mitarbeitervertretung von den Rechtsanwaltsgebühren. Es ist sinnvoll, in der Vollmacht festzulegen, dass sie den Rechtsanwalt zum Abschluss eines Vergleichs nur im Rahmen eines von der Mitarbeitervertretung gefassten Beschlusses ermächtigt. Schließlich kann die Mitarbeitervertretung zugleich mit der Vollmachts- und Auftragserteilung erklären, dass sie künftige Ansprüche auf Freistellung von den Verpflichtungen aus dem Anwaltsvertrag an den beauftragten Rechtsanwalt abtritt. Auch hierfür ist vorher ein Beschluss der Mitarbeitervertretung zu fassen! Der Rechtsanwalt sollte vorsichtshalber beide Beschlüsse überprüfen.

Wenn sich die Dienststellenleitung weigert, trotz einer sie verpflichtenden Kostenentscheidung der Schiedsstelle (des Kirchengerichts) das Honorar des MAV-Rechtsanwalts zu bezahlen, braucht der Anwalt die Erklärung der Mitarbeitervertretung, dass sie ihren Anspruch auf ihn überträgt, das heißt, den Anspruch abtritt. Mit dieser Abtretungserklärung wandelt sich der Freistellungsanspruch der Mitarbeitervertretung in einen Zahlungsanspruch des Rechtsanwalts um.

Nun kann der Rechtsanwalt Zahlungsklage erheben. Das Honorar berechnet sich nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG). Die Abwehr anwaltlicher Honorarforderungen für die Beratung oder Vertretung der Mit-

arbeitervertretung wird oft am heftigsten von Rechtsanwälten der Dienststellenleitung betrieben. Lassen Sie als Mitarbeitervertretung sich doch einmal deren Kostennoten vorlegen!

Eine unhaltbare Situation!

Wenn sich diakonische Einrichtungen weigern, Beschlüsse der Schiedsstelle (des Kirchengerichts) umzusetzen, handelt es sich nicht um eine „unschöne“, sondern um eine unhaltbare Situation. Der Hinweis auf die staatlichen Gerichte ist keine Lösung, sondern letztlich eine Bankrotterklärung an die Kirchengerichtbarkeit.