

M 03/2020

Leitsatz:

Unter den Voraussetzungen des § 24 Abs. 2 MAVO Limburg kann eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung auch dann gebildet werden, wenn bei einem der betroffenen Rechtsträger bereits eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 Abs. 1 MAVO Limburg besteht.



M 03/2020

**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

U R T E I L

In dem Revisionsverfahren

1. Caritas Altenwohn- und Pflegegesellschaft mbH,
- Revisionsklägerin zu 1) und Klägerin zu 1) -
2. Caritasverband
- Revisionskläger zu 2) und Kläger zu 2) -
3. Caritas Jugendhilfe gGmbH,
- Revisionsklägerin zu 3) und Klägerin zu 3) -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

gegen

1. Gesamt-Mitarbeitervertretung
- Revisionsbeklagte zu 1) und Beklagte zu 1) -
2. Mitarbeitervertretung
- Revisionsbeklagte zu 2) und Beklagte zu 2) -
3. Mitarbeitervertretung
- Revisionsbeklagte zu 3) und Beklagte zu 3) -
4. Mitarbeitervertretung

- Revisionsbeklagte zu 4) und Beklagte zu 4) -

5. Mitarbeitervertretung

- Revisionsbeklagte zu 5) und Beklagte zu 5) -

6. Mitarbeitervertretung

- Revisionsbeklagte zu 6) und Beklagte zu 6) -

7. Mitarbeitervertretung

- Revisionsbeklagte zu 7) und Beklagte zu 7) -

8. Mitarbeitervertretung

- Revisionsbeklagte zu 8) und Beklagte zu 8) -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 2021 durch den Vizepräsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Dr. Ernst Fischermeier, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und Prof. Dr. Judith Hahn sowie die beisitzenden Richter Gabriele Stark-Angermeier und Renate Wulf

für Recht erkannt:

Die Revision wird zurückgewiesen.

Tatbestand:

¹ Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der von den Beklagten zu 2) bis 8) beschlossenen Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung im Bereich von drei Rechtsträgern. Nach Überlassung der notwendigen Informationen zur Bildung einer erweiterten

Gesamtmitarbeitervertretung hat die größte Mitarbeitervertretung den Rechtsträgern unter dem 18.10.2019 mitgeteilt, dass die beteiligten Mitarbeitervertretungen am 10.10.2019 mit einer Gegenstimme beschlossen hätten, eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung auf der Grundlage von § 24 Absatz 2 MAVO Limburg (im Folgenden: MAVO) zu bilden.

² Mit Klageschrift vom 29.10.2019, eingegangen beim zuständigen Kirchlichen Arbeitsgericht am gleichen Tag, haben die drei Rechtsträger das vorliegende Verfahren eingeleitet mit dem Ziel, dass das Kirchliche Arbeitsgericht die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung für unwirksam erklärt.

³ Klägerin zu 1) ist die Caritas Altenwohn- und Pflegegesellschaft mbH. In fünf ihrer Einrichtungen bestehen örtliche Mitarbeitervertretungen, vorliegend die Beklagten zu 2) bis 6), die eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet haben. Diese ist die vorliegende Beklagte zu 1). Der Kläger zu 2) hält 81 % der Geschäftsanteile der Klägerin zu 1) und 100 % der Geschäftsanteile der Klägerin zu 3). Die bestehende Mitarbeitervertretung der Klägerin zu 3) ist vorliegend die Beklagte zu 8). Die Beklagte zu 7) ist die Mitarbeitervertretung des Klägers zu 2).

⁴ Die Kläger sind der Auffassung, im Hinblick auf das Bestehen einer Gesamtmitarbeitervertretung bei der Klägerin zu 1) könne nicht parallel und zusätzlich auch noch eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 MAVO gebildet werden. § 24 MAVO verbiete die Existenz einer dritten Mitbestimmungsebene. Entweder könne eine Gesamtmitarbeitervertretung oder eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet werden, aber nicht beide Gremien gleichzeitig. Soweit im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes auf der dritten Ebene ein Konzernbetriebsrat gebildet werden könne, fänden diese Bestimmungen im kirchlichen Bereich keine Anwendungen. So fehlten etwa gesetzliche Bestimmungen zur Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung. Ein doppeltes Entsenden von MAV-Mitgliedern der örtlichen Mitarbeitervertretungen sehe § 24 Absatz 4 Satz 1 MAVO nicht vor, da nur ein Mitglied entweder in die eine oder in die andere übergeordnete Organisation entsandt werden könne, also könne es auch nur eine der beiden Organisationen geben. Es sei nicht klar, ob – was rechtlich unzulässig wäre – auch die Gesamtmitarbeitervertretung an der Beschlussfassung zur Bildung der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung teilgenommen habe.

⁵ Alle drei Dienstgeber seien klagebefugt, weil auch alle Mitarbeitervertretungen gemäß § 24 Absatz 3 Satz 8 MAVO anfechtungsberechtigt seien. Die gesetzliche Regelung, wonach „der“ Dienstgeber gleichfalls anfechtungsberechtigt ist, sei aus Gründen der Waffengleichheit so auszulegen, dass dies jeder Dienstgeber der beteiligten Mitarbeitervertretungen sei.

⁶ Die Kläger haben beantragt,

die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, gebildet aus den Beklagten, gemäß Beschluss vom 10.10.2019, dem Kläger zu 2) bekannt gegeben am 18.10.2019, für unwirksam zu erklären.

⁷ Die Beklagten haben beantragt,

die Klage abzuweisen.

⁸ § 24 MAVO lasse die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung und zusätzlich einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung zu. Beide Organe bestünden gemäß § 24 MAVO nebeneinander ohne Aufgabenüberschneidungen, ohne ein hierarchisches Stufenverhältnis und ohne ein Überschneiden der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche. Auch bestehe keine Zuständigkeitslücke, sondern erst durch die Bildung von beiden Organisationen werde eine umfassende Interessenwahrnehmung vorgenommen, wie dies Sinn und Zweck des reformierten § 24 MAVO sei.

⁹ Die Kläger haben zum Beweis dafür, dass bei der Novellierung der MAVO das Bistum Limburg stets davon ausgegangen sei, § 24 MAVO regle nur eine alternative Existenz von Gesamtmitarbeitervertretung bzw. erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung, die Einholung einer Auskunft des Bischofs von Limburg beantragt.

¹⁰ Wegen der Aussagen der Vorsitzenden der Beklagten zu 7) zum Verfahren der Mitarbeitervertretungen im Hinblick auf die Errichtung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung wird auf die Sitzungsniederschrift vom 28.01.2020 (Blatt 107 Vorakte) Bezug genommen.

¹¹ Das Kirchliche Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 10.03.2020 – KAG Mainz M 40/19 Lb - die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision der Kläger, mit der sie ihr Klagebegehren weiterverfolgen.

¹² Die Beklagten beantragen,

die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

¹³ Die form- und fristgerecht eingelegte und begründete Revision (§ 50 KAGO) ist zulässig, hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. Das angefochtene Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts hält der revisionsgerichtlichen Überprüfung stand.

¹⁴ 1. Zwischen den Parteien war und ist unstreitig, dass die Voraussetzungen von § 24 Absatz 2 MAVO für die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung vorlagen, wenn man die von den (Revisions-)Klägern angenommene Sperrwirkung des Bestehens einer Gesamtmitarbeitervertretung bei der Klägerin zu 1) außer Betracht lässt. Hiervon ist das Kirchliche Arbeitsgericht deshalb zu Recht ausgegangen.

¹⁵ 2. Dass der Willensbildungsprozess der Beklagten zur Bildung einer gemeinsamen Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 24 Absatz 3 MAVO ordnungsgemäß und rechtlich nicht zu beanstanden war, hat das Kirchliche Arbeitsgericht entgegen der Ansicht der Revisionskläger nicht nur unterstellt, sondern es hat die diesbezüglichen Sachverhaltsfeststellungen für den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof bindend getroffen. Zwar weisen die Revisionskläger zunächst zutreffend darauf hin, die E-Mail-Nachricht der Vorsitzenden der Beklagten zu 7) vom 18.10.2019 an die Kläger habe vor dem Hintergrund der vom Kläger zu 2) unter dem 26.08.2019 zur Verfügung gestellten Liste dahin verstanden werden können, auch die Gesamtmitarbeitervertretung bei der Klägerin zu 1) habe an der Willensbildung mitgewirkt, was mit § 24 Absatz 3 Satz 2 und Satz 6 MAVO nicht vereinbar wäre. Das Kirchliche Arbeitsgericht hat jedoch den Sachverhalt in zulässiger Weise durch Parteianhörung der Vorsitzenden der Beklagten zu 7) X aufgeklärt und daraus in rechtlich nicht zu beanstandender Weise die Überzeugung gewonnen, die bei der Klägerin zu 1) gebildete Gesamtmitarbeitervertretung habe als solche – ungeachtet der Personenidentität des Vorsitzenden der Beklagten zu 1) und des Vorsitzenden der Beklagten zu 2) – nicht an

der Willensbildung teilgenommen. Dabei hat es das diesbezügliche Vorbringen der Kläger nicht ignoriert, sondern ausweislich des Tatbestandes seines Urteils am Ende des 2. Absatzes auf Seite 4 und der abschließenden Bezugnahme auf die von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen zur Kenntnis genommen und in den letzten beiden Sätzen unter 2. seiner Entscheidungsgründe auch erwogen. Die Revisionskläger haben keine revisionsrechtlich beachtlichen Rechtsfehler der diesbezüglichen Überzeugungsbildung des Kirchlichen Arbeitsgerichts aufgezeigt.

¹⁶ Die Vorstellung der Revisionskläger geht möglicherweise dahin, es hätte einer zu protokollierenden gemeinsamen Beschlussfassung der beteiligten Mitarbeitervertretungen über die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nach Maßgabe von § 14 Absatz 5 und Absatz 6 MAVO bedurft. Auch die E-Mail-Nachricht der Vorsitzenden der Beklagten zu 7) vom 18.10.2019 legt eine derartige gemeinsame Beschlussfassung am 10.10.2019 zumindest nahe. Eine solche gemeinsame Beschlussfassung stünde allerdings mit den Vorgaben in § 24 Absatz 3 Satz 2 und Satz 6 MAVO nicht im Einklang, wonach zwar die größte Mitarbeitervertretung zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen zur Beratung über die Bildung der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung einzuladen hat, die Beschlussfassung jedoch den einzelnen Mitarbeitervertretungen obliegt. Auch insoweit ist die auf der Grundlage der Parteienanhörung der Vorsitzenden der Beklagten zu 7) am 28.01.2020 sowie aufgrund der von den Beklagten mit Schriftsatz vom 31.01.2020 vorgelegten Beschlussprotokolle bzw. -mitteilungen aller 7 betroffenen Mitarbeitervertretungen gebildete Überzeugung und Feststellung des Kirchlichen Arbeitsgerichts, die Willensbildung der betroffenen Mitarbeitervertretungen sei korrekt nach den Vorgaben des § 24 Absatz 3 Satz 6 MAVO erfolgt und von der Vorsitzenden der größten Mitarbeitervertretung erfasst worden, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dass die einzelnen betroffenen Mitarbeitervertretungen, teils noch am Tag der gemeinsamen Beratung, teils wenige Tage später, jeweils eine den Vorgaben des § 14 Absatz 4 bis Absatz 6 MAVO entsprechende Beschlussfassung durchführten, haben die (Revisions-)Kläger nicht in Zweifel gezogen; für diesbezügliche Verfahrensfehler bestehen auch sonst keine Anhaltspunkte. § 24 MAVO schreibt nicht vor, dass die Beschlussfassung der betroffenen Mitarbeitervertretungen noch am Tag der gemeinsamen Beratung erfolgen muss. Die E-Mail-Mitteilung der Vorsitzenden der Beklagten zu 7) war somit zwar in

den Details missverständlich, im maßgeblichen Kern aber zutreffend und genügte zunächst dem Informationsinteresse der Kläger. Etwaige Zweifel hinsichtlich eines ordnungsgemäßen Verfahrens konnten diese durch Rückfragen klären. Letztlich ist es dann im Bestreitensfall gerade die Aufgabe der Kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit, den Sachverhalt von Amts wegen aufzuklären (§ 7 Absatz 3 KAGO) und zu bewerten.

¹⁷ 3. Entgegen der Ansicht der Revisionskläger hat das Kirchliche Arbeitsgericht die Sperrwirkung der Existenz der Gesamtmitarbeitervertretung bei der Klägerin zu 1) für die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die ausschlaggebende Bedeutung der unveränderten Entsenderegelung des § 24 Absatz 4 Satz 1 MAVO für eine solche Sperrwirkung nicht ohne Sachargument verneint (zum Meinungsstand in der Literatur vgl. einerseits MAVO/Fuhrmann, 8. Auflage, § 24 Rdnr. 3 und Rdnr. 32 bis 36, andererseits Freiburger Kommentar/Gescher, 5. Auflage, § 24 MAVO Rdnr. 7 und Eichstätter Kommentar/Richartz, 2. Auflage, § 24 MAVO Rdnr. 27). Vielmehr hat sich das Kirchliche Arbeitsgericht für das Fehlen der Sperrwirkung insbesondere darauf berufen, § 24 MAVO enthalte keine § 24 Absatz 2 Satz 2 MAVO a.F. entsprechende Verdrängungsregelung mehr.

¹⁸ Im Ergebnis folgt der Kirchliche Arbeitsgerichtshof der Auslegung des Kirchlichen Arbeitsgerichts. Dieses ist zutreffend davon ausgegangen, dass für die Auslegung der MAVO die allgemeinen Auslegungsregeln für Gesetze gelten. Danach ist maßgebend der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie hineingestellt ist. Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte, die einander nicht ausschließen, sondern sich gegenseitig ergänzen. Unter ihnen hat keine den unbedingten Vorrang vor einer anderen. Ausgangspunkt der Auslegung ist der Wortlaut der Vorschrift. Er gibt allerdings nicht immer hinreichende Hinweise auf den Willen des Gesetzgebers. Unter Umständen wird erst im Zusammenhang mit Sinn und Zweck des Gesetzes oder anderen Auslegungsgesichtspunkten die im Wortlaut ausgedrückte, vom Gesetzgeber verfolgte Regelungskonzeption deutlich (vgl. BVerfG 19.03.2013 – 2 BvR 2628/10 u. a. – Rdnr. 66, BVerfGE 133, 168; BAG 16.10.2019 – 5 AZR 241/18 – Rdnr. 15, NZA 2020, 112).

19

- a. Da es nicht auf den subjektiven Willen des Gesetzgebers, sondern auf dessen in der Norm zum Ausdruck kommenden objektivierten Willen ankommt, monieren die Revisionskläger zu Unrecht, das Kirchliche Arbeitsgericht habe trotz eines entsprechenden „Beweisangebots“ den Willen des Normgebers, d. h. des Bischofs von Limburg, nicht erforscht und damit gegen § 7 Absatz 3 KAGO verstoßen. Der Bischof von Limburg hätte lediglich sein subjektives Verständnis bzw. seinen subjektiven Willen bekunden können. Dafür, dass der Bischof für die Auslegung der Norm bedeutsame zusätzliche objektive Gesichtspunkte hätte beitragen können, fehlt es an jeglichem Sachvortrag der (Revisions-) Kläger. Auch bestehen dafür sonst keine Anhaltspunkte.

20

- b. Dem Wortlaut des § 24 MAVO lässt sich die von den Revisionsklägern postulierte Sperrwirkung nicht entnehmen. Die Absätze 1 und 2 stehen gleichwertig nebeneinander. Auch die Verwendung des Wortes „oder“ in den Absätzen 3 bis 8, darunter insbesondere in dem von den Revisionsklägern angesprochenen Absatz 4 Satz 1, ist entgegen der Ansicht der Revisionskläger vom Wortlaut her nicht eindeutig. Das Wort „oder“ kann nicht nur eine ausschließende Alternative kennzeichnen, sondern auch einschließend gebraucht werden: Es kann also bedeuteten, dass von zwei oder mehr Möglichkeiten mindestens eine zutrifft, bzw. es kann zwei oder mehrere zur Wahl stehende Möglichkeiten verbinden, m. a. W. dem Wort „oder“ kann auch der Bedeutungsgehalt von „und / oder“ zukommen (vergleiche <https://www.duden.de/rechtschreibung/oder>, aufgerufen am 18.09.2020). Dies korrespondiert mit § 24 Absatz 9 MAVO, in dem statt des Wortes „oder“ das Wort „und“ gebraucht wird. Vom Bedeutungsgehalt her könnte die Konjunktion für die Möglichkeit sprechen, dass Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nebeneinander bestehen können, jedoch ist auch dies nicht eindeutig, weil § 24 Absatz 9 MAVO selbstverständlich voraussetzt, dass eine solche Mitarbeitervertretung gebildet wurde. Wäre eine gleichzeitige Bildung der beiden Mitarbeitervertretungen durch andere Normen ausgeschlossen, wäre § 24 Absatz 9 MAVO dahin zu verstehen, dass die Verweisung für jede der beiden Alternativen gelten soll.

21

- c. Die Mehrdeutigkeit des Wortlautes von § 24 MAVO führt hier zugleich dazu, dass sich aus der Systematik der Norm kein eindeutiges Auslegungsergebnis entnehmen lässt. Ebenso wenig lassen sich aus dem Zusammenhang mit anderen Normen des Bistums Limburg innerhalb und außerhalb der MAVO Argumente für die eine oder die andere Auslegung gewinnen.

22

- d. Sinn und Zweck von § 24 MAVO sprechen eher für das Auslegungsergebnis des Kirchlichen Arbeitsgerichts. Die Norm soll die Bildung einer adäquaten Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten ermöglichen, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen eines Dienstgebers betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können (Gesamtmitarbeitervertretung, § 24 Absatz 1 und Absatz 6 Satz 1 MAVO), bzw. für Angelegenheiten, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen mehrerer Rechtsträger bei einheitlicher und beherrschender Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen durch einen der Rechtsträger betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können (erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung, § 24 Absatz 2 und Absatz 6 Satz 1 MAVO). Bestünde die von den Revisionsklägern angenommene Sperrwirkung einer gebildeten Gesamtmitarbeitervertretung, könnten Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung im zweiten Fall, d. h. wenn solche Angelegenheiten auf Konzernebene eine einheitliche Lösung erfordern, nicht unter Beteiligung einer adäquaten Mitarbeitervertretung, sondern nur einseitig durch den beherrschenden Rechtsträger geregelt werden. Dass dies durch den Kirchlichen Gesetzgeber so beabsichtigt war, ist kaum vorstellbar, denn mit § 24 MAVO n. F. sollte unstreitig das bis dahin geltende Einstimmigkeitsprinzip aufgegeben und die Bildung einrichtungsübergreifender Mitarbeitervertretungen erleichtert und gefördert werden, um angesichts der Zunahme einrichtungsübergreifender, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffender Entscheidungen eine adäquate Mitwirkung bzw. Mitbestimmung zu gewährleisten (vgl. MAVO/Fuhrmann § 24 Rdnr. 2, 3).

23

- e. Dass sich aus den Gesetzesmaterialien für die Streitfrage Relevantes entnehmen ließe, ist nicht ersichtlich und wird von keiner der Parteien vorgetragen. Auch Fuhrmann beruft sich für seine Ansicht, ein Nebeneinander von Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung sei nicht gewollt und möglich, auf keine Materialien zur Rahmen-MAVO (vgl. MAVO/Fuhrmann § 24 Rdnr. 32 bis 36).

24

- f. Dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist letztlich darin zu folgen, dass die Entstehungsgeschichte von § 24 MAVO entscheidend für die Möglichkeit der Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung neben einer bei einem der betroffenen Rechtsträger bereits bestehendem Gesamtmitarbeitervertretung spricht. Während § 24 Absatz 2 Satz 2 MAVO a. F. ausdrücklich vorsah, dass eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung an die Stelle bestehender Gesamtmitarbeitervertretungen tritt, enthält § 24 MAVO n. F. keine entsprechende Regelung mehr. Daraus ist auf den objektiven Willen des Gesetzgebers zu schließen, die Alternativität der beiden Arten einer Gesamtmitarbeitervertretung bzw. die Verdrängung der einen durch die andere aufzugeben. Soweit die Revisionskläger die Ansicht vertreten, das Wort „oder“ in § 24 Absatz 3 und Absatz 4 MAVO a. F. habe alternative Bedeutung gehabt, weshalb dies für § 24 Absatz 4 und Absatz 6 MAVO n. F. ebenso zu sehen sei, verkennen sie, dass sich der alternative Bedeutungsgehalt des Wortes „oder“ schon damals nicht aus dem Wortlaut von § 24 Absatz 3 und Absatz 4 MAVO a. F. selbst ergab, sondern nur aus der Verdrängungsregelung in § 24 Absatz 2 Satz 2 MAVO a. F.. Eben diese wurde jedoch aus § 24 MAVO n. F. eliminiert. Damit korrespondiert es, wenn die Bistümer Speyer, Mainz und Fulda, die die Alternativität beibehalten wollten, eine ausdrückliche Verdrängungsregelung durch Beifügung eines entsprechenden Absatzes 10 in ihren neuen Mitarbeitervertretungsordnungen für erforderlich hielten. Man mag es bedauern, dass die neue Rahmen-MAVO nicht in allen Bistümern eins zu eins umgesetzt wurde. Wie die Revisionsbeklagten mit Recht ausführen, sind Abweichungen jedoch auch generell nichts Ungewöhnliches. Sie liegen in der Natur einer bloßen Rahmenregelung, die der legislatorischen Umsetzung in den einzelnen

Bistümern bedarf, und in der legislatorischen Autonomie der einzelnen Bischöfe.

25

- g. Das gefundene Auslegungsergebnis, dass eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen auch neben bei den betroffenen Rechtsträgern bestehenden Gesamtmitarbeitervertretungen gebildet werden und bestehen kann, ist nicht unvernünftig oder unpraktikabel. Wie oben unter 3. d. bereits dargelegt, wird mit ihm eine mögliche Lücke bei der Mitwirkung bzw. Mitbestimmung vermieden.

26

Die jeweilige Zusammensetzung und Zuständigkeit von Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung wurde keineswegs ungeregt gelassen. Hat das Wort „oder“ in § 24 Absatz 4 MAVO die Bedeutung „und/oder“, ergibt sich die Zusammensetzung beider Gremien ohne Weiteres aus § 24 Absatz 4 Satz 1 und Satz 2 MAVO und die von den Revisionsklägern angenommene Benachteiligung besteht nicht, weil die Entsendung eben nicht alternativ ist, sondern ggf. jeweils ein Mitglied in die beiden Gremien entsandt wird. Gleiches gilt für die jeweilige Zuständigkeit der beiden Gremien aufgrund der Regelung in § 24 Absatz 1 und Absatz 6 bzw. Absatz 2 und Absatz 6 MAVO (vgl. bereits oben unter 3. d.). Die Zuständigkeiten kollidieren rechtlich nicht und etwaige Streitigkeiten im konkreten Fall können anhand der genannten Vorgaben gelöst werden. Und für beide Gremien gilt ggf. § 24 Absatz 6 Satz 5 MAVO, wonach die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet ist. Dies auch für das Verhältnis von Gesamtmitarbeitervertretung und gemeinsamer Gesamtmitarbeitervertretung nochmals zu betonen bzw. ausdrücklich zu regeln, war angesichts der sich rechtlich zweifelsfrei ausschließenden jeweiligen Zuständigkeit überflüssig.

Fischermeier

Wisskirchen

Hahn

G. Stark-Angermeier

R. Wulf