

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Az.: 68/13 KAG

Urteil

In dem Rechtsstreit

XXXX

- Kläger -

vertreten durch:

gegen

2.) Wahlausschuss

vertreten durch:

dieser vertreten durch

hat das Kirchliche Arbeitsgericht nordrhein- westfälischer Teil durch die Richter

Vorsitzender

Christian Haase

Beisitzer Dienstgeberseite

Bernhard Brüggling

Beisitzer Dienstnehmerseite

Thomas Kahlert

am 19.12.2013 entschieden:

Die Klage wird abgewiesen, soweit der Kläger den Beklagten zu 2. in Anspruch genommen hat.

Im übrigen wird festgestellt, dass die Anfechtung der Wahl zur Mitarbeitervertretung des
vom 18.04.2013 begründet ist .

Die Wahl wird für ungültig erklärt.

Die Revision wird, soweit die Klage gegen den Wahlausschuss abgewiesen worden ist, zugelassen.

Gründe:

I.

Der Zeuge [REDACTED] ist beim Caritasverband [REDACTED] in [REDACTED] Beklagter zu 1. - seit dem 01.01.2011 als Einrichtungsleiter (Vollzeit)-Leiter des Caritas Hauses [REDACTED] beschäftigt. Er hatte für die Wahlen zur Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes – [REDACTED]. kandidiert, die im April 2013 stattfanden.

Er wurde durch den Wahlausschuss – Beklagter zu 2. – trotz fristgerechten Eingangs der Kandidatur nicht zugelassen, da die Voraussetzungen der Wählbarkeit gemäß der Mitarbeitervertretungsordnung nicht vorgelegen hätten.

Die Wahl wurde am 18. April 2013 durchgeführt. Nach der Bekanntgabe des Ergebnisses am 19. April 2013 fochten der Kläger und der Zeuge [REDACTED] der bereits am 12.04.2013 Widerspruch gegen die Nichtberücksichtigung seiner Kandidatur eingelegt hatte, die Wahl gegenüber dem Beklagten zu 2. an. Mit Schreiben vom 29.04.2013, zugestellt am 02.05.2013, wies der Beklagte zu 2. die Anfechtung zurück.

Mit der Klage vom 06.05.2013, eingegangen beim Kirchlichen Arbeitsgericht am 10.05.2013, erhebt der Kläger, der als Einrichtungsleiter des Caritashauses [REDACTED] im Fachbereich Stationäre Altenhilfe des Caritasverbandes [REDACTED] tätig ist, Klage gegen die Beklagten, da er der Auffassung ist, dass eine Wählbarkeit des Zeugen [REDACTED] gemäß § 8 der MAVO gegeben gewesen sei. Die Wählbarkeit habe vorgelegen, da der Zeuge [REDACTED] nicht zu der Personengruppe im Sinne des Absatz 2 des § 3 der MAVO gehöre. Auch gehöre der Zeuge nicht zu den Personen, welche aufgrund der Vorschriften des § 8 Abs. 2 MAVO nicht wählbar seien, da er keine selbstständigen Entscheidungen in einzelnen Personalangelegenheiten ohne Rücksprache bei seinem Vorgesetzten treffen könne, die einen anderen Mitarbeiter berechtigen oder verpflichten.

Der Kläger beantragt,

das Ergebnis der MAV-Wahl des Caritasverbandes [REDACTED]
[REDACTED] vom 18.04.2013 für unwirksam zu erklären.

Die Beklagten beantragen,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte zu 2. ist der Auffassung, dass er schon nicht der richtige Klagegegner sei.

Im übrigen treten sie dem klägerischen Vorbringen entgegen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

1. Die Klage vor dem angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht ist zulässig. Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung – hier der MAVO Münster.

Gegen die Entscheidung des Wahlausschusses oder des Wahlleiters ist die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zulässig (§ 2 Abs. 2 KAGO in Verbindung mit § 12 Abs. 3 oder § 11 c Abs. 4 MAVO, wenn dem Anfechtungsantrag nicht entsprochen worden ist oder die Entscheidung sachlich fehlerhaft ist). Klageberechtigt ist, wessen Anfechtungsantrag vom Wahlausschuss oder Wahlleiter zurückgewiesen worden ist oder wer sonst ein Rechtsschutzinteresse an einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts zwecks Korrektur der Entscheidung des Wahlausschusses oder Wahlleiters hat.

Der Kläger hat innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung des Wahlausschusses oder Wahlleiters das Kirchliche Arbeitsgericht schriftlich mit den Gründen der Anfechtung angerufen.

2. Die Klage war jedoch bereits aus dem Grunde abzuweisen, weil der Kläger die Klage auch gegen den Wahlausschuss erhoben hat und nicht allein gegen die Mitarbeitervertretung.

Klagegegner ist die neu gewählte Mitarbeitervertretung, da das Amt des Wahlausschusses nach Abschluss des Wahlverfahrens endet, vgl. Thiel, Fuhrmann, Jüngst, MAVO, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 6. Auflage, 2011, § 12, Anmerkung 40 a. E.; ständige Rechtsprechung des BAG (vgl. hierzu 1 ABR 22/04 – AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 125 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 7; 1 ABR 37/87 – BAGE 59, 371 = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 55 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 14, zu B I 1a der Gründe) sowie die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte bezüglich des Personalvertretungsrechtes, Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss des 7. Senates vom 08.12.1999, 17 P 99.328. Für das Schlichtungsverfahren, vgl. Praxishandbuch f. Mitarbeitervertretungen, Katholische Kirche, 2001, § 12, S. 120, 121. Siehe auch die nichtrechtskräftige Entscheidung des Kirchliches Arbeitsgerichts des Bistum Münster, nordrhein-westfälischer Teil, in dem Verfahren 69/13-KAG-MS, Urteil vom 18.07.2013.

Zwar weicht die Gesetzesgestaltung vom staatlichen Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsrecht insoweit ab, dass das Amt nicht schon mit der Feststellung des Wahlergebnisses endet und der Wahlausschuss insoweit auch der richtige Antragsgegner im Anfechtungsverfahren nach § 12 der MAVO ist. Das Amt des Wahlausschusses endet hier erst nach Zurückweisung der unzulässigen oder aber auch unbegründeten Anfechtungen gem. § 12 Abs. 2 MAVO.

So wohl der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 2.02.2007 – M 03/06 – unter Hinweis auf Bernhards, Die Schlichtungsstelle im Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche, 1991, Seite 124 f.

Nach der Durchführung des Anfechtungsverfahrens ist daher kein Raum mehr für die Beteiligung des Wahlausschusses, da es nunmehr um den Bestand der Mitarbeitervertretung selbst geht, die auch bei einer fehlerhaften Wahl solange im Amt verbleibt, bis deren Wahl durch das Kirchliche Arbeitsgericht für unwirksam erklärt worden ist.

3. Die Klage gegen den Beklagten zu 1. hat Erfolg.

Der Kläger ist als Mitarbeiter gemäß § 12 Abs. 1 MAVO berechtigt, die Wahl zur Mitarbeitervertretung anzufechten, da er, obwohl er als Leiter des Caritas Hauses [REDACTED] benannt ist, nicht ein Leiter einer Einrichtung im Sinne des § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO ist, da das Haus nicht eine Einrichtung im Sinne des § 1 a I MAVO ist, sondern nur Teil einer Einrichtung des Beklagten zu 1. Es besteht nämlich eine einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten für die Betriebsstätten Caritas Seniorenheim, dessen Leitung in den Händen des Zeugen [REDACTED] steht, des Caritas Hauses [REDACTED] und der Kurzzeitpflege [REDACTED]

Die Klage ist begründet, da der Zeuge [REDACTED] zu Unrecht als Kandidat zur Wahl der Mitarbeitervertretung zurückgewiesen und die Wahl durchgeführt worden ist, obwohl für den Zeugen [REDACTED] ein passives Wahlrecht bestanden hat und dadurch auch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann.

Nunmehr unstreitig gehört der Zeuge Labza nicht zu dem Personenkreis des § Abs. 2 Nr. 2 MAVO; auch liegen die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Nr. 3 der MAVO nicht vor.

Das passive Wahlrecht scheidet auch nicht aufgrund der Bestimmung des § 8 Abs. 2 MAVO aus, da der Zeuge nicht zur selbständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO genannten Personalangelegenheiten befugt ist.

Dies steht aufgrund der vor dem kirchlichen Arbeitsgericht durchgeführten Beweisaufnahme, in welcher der Geschäftsführer des Beklagten zu 1., der Zeuge [REDACTED] und der Zeuge [REDACTED] zeugenschaftlich einvernommen worden sind, zur Überzeugung des Gerichts fest.

Danach kommen dem Zeugen nicht die Kompetenzen zu, welche in den Status des jeweiligen Mitarbeiters einzugreifen vermögen.

Der Zeuge ist nicht nämlich befugt, eigenständige Entscheidungen im Rahmen einer Angelegenheit betreffend die Ein-, Höher- und Rückgruppierung nach § 35 MAVO durchzuführen. Er schlägt die jeweiligen Maßnahmen lediglich nach Rücksprache mit der Personalabteilung vor, hat jedoch keinerlei eigenständigen Spielraum. Bei einer Streitigkeit über die Eingruppierung würde der Geschäftsführer des Beklagten zu 1. mit der Mitarbeitervertretung in ein Einigungsgespräch gehen.

Ebenso wie die Frage der Wiedereingliederung eines Mitarbeiters nach längerer Krankheit fällt auch die Gewährung von Sonderurlaub allein in den Kompetenzbereich des Geschäftsführers. Gleichsam werden Abmahnungen durch den Geschäftsführer entschieden und durch diesen auch ausgesprochen; lediglich in kleineren Fällen von Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter ist der Zeuge befugt, Ermahnungen auszusprechen. Bei gravierenderen Verstößen ist es aber Sache des Geschäftsführers zu entscheiden, ob arbeitsrechtliche Maßnahmen wie etwa die der Abmahnung vorgenommen werden müssen.

Wird eine Fortbildung eines Mitarbeiters erwogen, entscheidet darüber ebenfalls der Geschäftsführer des Beklagten zu 1. Auch die Frage von Versetzungen der Mitarbeiter in andere Bereiche der Einrichtung wird durch den Geschäftsführer entschieden.

Letztlich hat der Zeuge lediglich die Befugnis, Personalangelegenheiten zu bearbeiten, jedoch nicht, wie erforderlich, um das passive Wahlrecht auszuschließen, die notwendige selbständige Entscheidungsbefugnis, vgl. hierzu Thiel – Fuhrmann – Jüngst in MAVO, Kommentar zur Rahmenordnung der Mitarbeitervertretungsordnung, 6. Auflage, § 8 Rdn. 47.

Die Klage hatte daher in dem ausgeurteilten Umfang Erfolg.

III.

Die Entscheidung erfolgt gerichtsgebührenfrei, da in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben werden.

IV.

1. Die Revision wird, soweit der Klage stattgegeben worden ist, nicht zugelassen, weil die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung hat und das Urteil auch nicht von Entscheidungen anderer kirchlicher Arbeitsgerichte abweicht, § 47 Abs. 2 a), b) KAGO.

Rechtsmittelbelehrung:

1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

(2) Die Beschwerde ist **beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof** innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils **schriftlich** einzulegen.

Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird.

Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(3) Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist **beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof** einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

2. Im übrigen war die Revision zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

(1) Die Revision ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

(2) Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

(Haase)

(Brüggling)

(Kahlert)