



M 01/2014

Deutsche Bischofskonferenz

Kirchlicher Arbeitsgerichtshof

Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz

auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls

URTEIL

Im Verfahren

MAV des Caritasverbandes Moers-Xanten e. V.

[REDACTED]

-Beklagte zu 1) und Revisionsklägerin zu 1) –

sowie

Wahlausschuss des Caritasverbandes Moers-Xanten e.V.

[REDACTED]

[REDACTED]

- Beklagter zu 2) und Revisionskläger zu 2)

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

gegen

[REDACTED]

-Kläger und Revisionsbeklagter –

Prozessbevollmächtigte: RAe Dr. Schmitz u. a., Wolbecker Str. 68-70, 48155 Münster

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26.9.2014 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Dr. Joachim Eder und Matthias Müller

a m 28.11.2014

für Recht erkannt:

Das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil vom 19.12.2013 – 68/13 KAG – wird aufgehoben. Der Rechtsstreit wird an das Kirchliche Arbeitsgericht erster Instanz zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

Tatbestand

I.

Gegenstand des Verfahrens ist die Anfechtung der Wahl zur Mitarbeitervertretung beim Caritasverband Moers-Xanten e.V. vom 18.4.2013. Es geht um die Frage, ob der Zeuge [REDACTED] unberechtigterweise gemäß § 8 Abs. 2 MAVO Münster von der Wahl zur Mitarbeitervertretung ausgeschlossen wurde. Der Kläger und der Zeuge [REDACTED] haben die Wahl gegenüber dem Wahlausschuss angefochten. Mit Schreiben vom 29.4.2013, zugestellt am 2.5.2013, wies der Wahlausschuss die Anfechtung zurück.

Mit der am 10.5.2013 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger Klage gegen die Beklagte sowie den Wahlausschuss erhoben, da er der Auffassung ist, dass eine Wählbarkeit des Zeugen Labza gemäß § 8 MAVO Münster gegeben gewesen sei.

Der Kläger hat beantragt,

das Ergebnis der MAV-Wahl des Caritasverbandes Moers-Xanten e.V. vom 18.4.2013 für unwirksam zu erklären.

Die Beklagte und der Wahlausschuss haben beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Vorinstanz hat die Klage mit Urteil vom 19.12.2013 – dem Beklagten und dem Wahlausschuss, dem Beklagten zu 2) im Verfahren, zugestellt jeweils am 21.1.2014 – abgewiesen, soweit der Kläger den Wahlausschuss in Anspruch genommen hat, und im Übrigen festgestellt, dass die Anfechtung der Wahl zur Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes Moers-Xanten e.V. vom 18.4.2013 begründet ist, und deshalb die Wahl für ungültig erklärt. Die Vorinstanz hat die Revision nur zugelassen, soweit die Klage gegen den Wahlausschuss, den Beklagten zu 2), abgewiesen worden ist. Eine Revision wurde nicht eingelegt.

Gegen die Nichtzulassung haben diese und der Wahlausschuss am 18.2.2014 Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat mit Beschluss vom 28.4.2014, der Beklagten und dem Wahlausschuss zugestellt am 20.5.2014, die Revision zugelassen. Die Beklagte und der Wahlausschuss haben Revision eingelegt und mit Schriftsatz vom 15.8.2014, hier eingegangen am 15.8.2014, begründet.

Sie beantragt,

1. das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil vom 19.12.2013 – 68/13 KAG wird, - soweit das Arbeitsgericht festgestellt hat, dass die Anfechtung der Wahl zur Mitarbeitervertretung des Caritasverbands Moers-Xanten vom 18.4.13 begründet ist und die Wahl für ungültig erklärt hat – aufgehoben,
2. die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Revision der Beklagten ist zulässig. Sie wurde mit Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs gemäß § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) und ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 50 KAGO). Soweit auch der Wahlausschuss als Revisionskläger bezeichnet wird, wurde eine Revision nicht eingelegt.

II.

Die Revision der Beklagten ist auch begründet.

1. Der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist für den Rechtsstreit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet; denn es handelt sich um einen Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für den Bereich des Bistums Münster (hier abgekürzt MAVO). Der Caritasverband Moers-Xanten e. V. fällt zwar nach kanonistischer Lehre nicht unter die bischöfliche Gesetzgebungsgewalt; er wendet aber nach § 1 Abs. 2 Satz 3 seiner Satzung die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ an und hat damit sie noch vor dem 31.12.2013 durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen. Deshalb findet auf den Rechtsstreit die Mitarbeitervertretungsordnung Anwendung (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MAVO).

Damit ist zugleich der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet; denn nach dieser Bestimmung sind die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht einschließlich des Wahlverfahrensrechts zuständig.

2. Die Klage ist zulässig, wobei hier offen bleiben kann, ob Klagegegner auch der Wahlausschuss ist, weil insoweit nicht Revision eingelegt ist.
3. Die Klage ist auch begründet.


Das Urteil beruht auf der Annahme, dass die Voraussetzungen für die Nichtwählbarkeit gemäß § 8 Abs. 2 MAVO nicht vorliegen. Nach dieser Bestimmung sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind, nicht wählbar.

- a) Gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO gelten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind. Sie sind daher zur Mitarbeitervertretung nicht wahlberechtigt und damit auch nicht wählbar. Der in § 8 Abs. 2 MAVO genannte Personenkreis ist dagegen wahlberechtigt, aber nicht wählbar, weil er zur selbständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO genannten Personalangelegenheiten befugt ist. Kriterium ist also nicht nur das Merkmal der selbständigen Entscheidung, sondern auch, dass es sich um „Personalangelegenheiten“ handeln muss, in denen die Befugnis zur selbständigen Entscheidung bestehen muss. Klammert man also die in § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO genannten Personalangelegenheiten aus, so muss es sich um Personalangelegenheiten handeln, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von geringerem Gewicht sind. Wie weit die Grenze hier nach unten gezogen wird, zeigt die Begründung der Beklagten, wenn sie zu Recht die Gewährung des Urlaubs entsprechend dem Antrag eines Mitarbeiters einbezieht. Auch im Schrifttum besteht wenig Klarheit, wie die Kommentierung von *Beyer* im Freiburger Kommentar zur MAVO, 2012, § 8 Rn. 16 belegt. Es stellt sich insbesondere die Frage, ob es sich um sonstige persönliche Angelegenheiten i.S. des § 35 MAVO handeln muss. In diese Richtung geht zu der entsprechenden Bestimmung des § 14 Abs. 3 BPersVG die Auffassung von *Dörner* in *Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht*, 4. Aufl. 2012, § 14 BPersVG Rn. 22. Entscheidend ist, dass es sich um Angelegenheiten handelt, die sich auf die persönliche Rechtsstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters beziehen und zu denen auf deren Verlangen bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nach § 26 Abs. 3a MAVO hinzuziehen ist.
- b) Für die „selbständige Entscheidung“ i. S. des § 8 Abs. 2 MAVO kommt es darauf an, ob der Betreffende für den Dienstgeber intern selbständig entscheiden kann. Wie auch sonst in der Betriebsverfassung ist für das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht ausschlaggebend, welche Funktion er in der Einrichtung ausübt. Nicht die Rechtsmacht im Außenverhältnis, sondern die Rechtsstellung im Innenverhältnis prägt seine Sonderstellung, die es rechtfertigt, von dem Grundsatz abzusehen, dass die Wahlberechtigung die Wählbarkeit umschließt. Wer auf die Entscheidung des Dienstgebers maßgeblich Einfluss ausübt, soll bei einer Beteiligung nicht zugleich als Mitglied der Mitarbeitervertretung mitwirken. Jedoch genügt es nicht, dass jemand nur gelegentlich oder vertretungsweise die Aufgaben wahrnimmt. Die


Aufgabenwahrnehmung muss vielmehr seine Stellung in der Arbeitsorganisation der Einrichtung prägen.


Der Wahlausschuss hat insoweit für die Feststellung einen Beurteilungsspielraum. Von der Größe der Mitarbeitervertretung kann abhängen, ob die Voraussetzungen gegeben sind. Mit der Vorschrift wird die zur Vermeidung von Pflichten- und Interessenkollisionen gebotene Trennung der Funktionen der Personalverwaltung von den Aufgaben der Mitarbeitervertretung in persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichergestellt.


Margit Maria Weber


Prof. Dr. Reinhard Richardi


Prof. Dr. Alfred E. Hierold


Matthias Müller


Dr. Joachim Eder ist wegen längeren
Auslandsaufenthalts an der
Unterschriftsleistung gehindert