

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Aktenzeichen: 69/13-KAG-MS

U r t e i l

In dem Rechtsstreit

XXX

- Kläger –

vertreten durch: Rechtsanwälte Dr. Schmitz, Brakel, Tröber u. Denno

gegen

Wahlausschuss d. Caritasverbandes Moers-Xanten e.V.

- Beklagter -

vertreten durch: Vors. XXX

vertreten durch: Rechtsanwälte Reiter u. Schmitz

hat das Kirchliche Arbeitsgericht des Bistum Münster, nordrhein-westfälischer Teil, auf die mündliche Verhandlung am 18.07.2013 durch

Vorsitzender:

Christian Haase

Beisitzender Richter:

Josef Meiers, Dienstnehmerseite

Beisitzende Richterin:

Ulrich Schulze, Dienstgeberseite

entschieden:

Die Klage wird abgewiesen.

Gründe:

I.

Der Kläger ist beim Caritasverband Moers – Xanten e.V. in Moers seit dem 01.01.2011 als Einrichtungsleiter (vollzeit)beschäftigt. Er hatte für die Wahlen zur Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes – Moers – Xanten e.V. kandidiert, die im April 2013 stattfanden.

Er wurde durch den Wahlausschuss – Beklagter – trotz fristgerechter Eingang der Kandidatur nicht zugelassen, da die Voraussetzungen der Wählbarkeit gemäß der Mitarbeitervertretungsordnung nicht vorgelegen hätten.

Die Wahl wurde am 18.04.2013 durchgeführt. Nach der Bekanntgabe des Ergebnisses am 19.04.2013 focht der Kläger, der bereits am 12.04.2013 Widerspruch gegen die Nichtberücksichtigung seiner Kandidatur eingelegt hatte, die Wahl gegenüber dem Beklagten an. Mit Schreiben vom 29.04.2013, zugestellt am 02.05.2013, wies der Beklagte die Anfechtung zurück.

Mit der Klage vom 14.05.2013, eingegangen beim Kirchlichen Arbeitsgericht am 16.05.2013, erhebt der Kläger Klage gegen den Beklagten, da er der Auffassung ist, dass eine Wählbarkeit gemäß § 8 der MAVO gegeben gewesen sei. Die Wählbarkeit habe vorgelegen, da er nicht zu der Personengruppe im Sinne des Absatz 2 des § 3 MAVO gehöre. Auch gehöre er 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,

festzustellen, dass die Wahl zur Mitarbeitervertretung des Caritasverbands Moers-Xanten e.V. am 18.04.2013 ungültig ist.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, dass er nicht der richtige Klagegegner sei.

Im übrigen tritt er 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 gegen den Wahlausschuss erhoben hat und nicht 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, Kath. Kirche, 2001, § 12, S. 120, 121.

Zwar weicht die Gesetzesgestaltung vom staatlichen Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsrecht insofern 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 auch 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.

III.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden in Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

Die Revision wird zugelassen.

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)

(Meiers)

(Schulze)