



M 10/2013

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF

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

URTEIL

Im Verfahren

[Redacted]

Kläger und Revisionskläger

Verfahrensbevollmächtigte:

[Redacted]

gegen

Wahlausschuss des Caritasverbandes

[Redacted]

Beklagter und Revisionsbeklagter

Verfahrensbevollmächtigte:

[Redacted]

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 18.7.2013 – 69/13-KAG-MS – wird aufgehoben. Der Rechtsstreit wird an das Kirchliche Arbeitsgericht erster Instanz zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

Tatbestand

I.

Der Kläger, der beim Caritasverband Moers-Xanten e.V. in Moers seit dem 1.1.2011 als Einrichtungsleiter vollbeschäftigt ist, hatte für die Wahlen zur Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes Moers-Xanten e.V. kandidiert. Er wurde durch den Beklagten trotz fristgerechtem Eingang der Kandidatur nicht zugelassen, da die Voraussetzungen der Wählbarkeit nicht vorgelegen hätten.

Die Wahl wurde am 18.4.2013 durchgeführt. Nach der Bekanntgabe des Ergebnisses am 19.4.2013 focht der Kläger, der bereits am 12.4.2013 Widerspruch gegen die Nichtberücksichtigung seiner Kandidatur eingelegt hatte, die Wahl gegenüber dem Beklagten an. Mit Schreiben vom 29.4.2013, zugestellt am 2.5.2013, wies der Beklagte die Anfechtung zurück.

Mit der Klage vom 14.5.2013, eingegangen beim Kirchlichen Arbeitsgericht am 16.5.2013, hat der Kläger Klage gegen den Beklagten erhoben, da er der Auffassung ist, dass eine Wählbarkeit gemäß § 8 MAVO gegeben gewesen sei. Die Wählbarkeit habe vorgelegen, da er nicht zu der Personen-

gruppe i.S. des § 3 Abs. 2 MAVO gehöre. Auch gehöre er nicht zu den Personen, welche auf Grund des § 8 Abs. 2 MAVO nicht wählbar seien, da er keine selbständigen Entscheidungen in einzelnen Personalangelegenheiten ohne Rücksprache bei seinem Vorgesetzten treffen könne.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, dass die Wahl zur Mitarbeitervertretung des Caritasverbands Moers-Xanten e.V. am 18.4.2013 ungültig ist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, da er nicht der richtige Klagegegner sei.

Das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, hat durch Urteil vom 18.7.2013 – 69/13-KAG-MS die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

Gegen das ihm am 11.9.2013 zugestellte Urteil hat der Kläger mit Schriftsatz vom 10.10.2013, eingegangen am 10.10.2013, Revision eingelegt und mit Schriftsatz vom 11.12.2013, eingegangen am 11.12.2013, begründet.

Er beantragt,

das Urteil aufzuheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen.

Der Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Revision ist zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

II.

Die Revision ist begründet; denn Klagegegner ist im Rechtsstreit der Beklagte.

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 auch zulässig; denn der Klagegegner in dem Rechtsstreit ist der Beklagte; er ist passivlegitimiert
 - a) Bei dem Rechtsstreit handelt es sich um eine Wahlanfechtung nach § 12 der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnung für den Bereich des Bistums Münster (hier abgekürzt MAVO). Ein Verstoß gegen die Voraussetzungen für die Bildung der Mitarbeitervertretungsordnung und deren Zusammensetzung, gegen das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren (§§ 6 – 11c MAVO) führt im Regelfall nicht zur Nichtigkeit der Wahl, sondern kann nur im Wege der Anfechtung geltend gemacht werden. Materiell-rechtlich ist Anfechtungsgegner die Mitarbeitervertretung, weil es um ihren Bestand oder ihre Zusammensetzung geht.
 - b) Über die Anfechtung entscheidet nach § 12 Abs. 2 MAVO der Wahlausschuss. Darin liegt ein Unterschied zum staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, das diese Kompetenz dem Arbeitsgericht bzw. dem Verwaltungsgericht zuweist (vgl. § 19 BetrVG, § 25 BPersVG). Die Regelung hat den Vorteil, dass kurzfristig eine Klärung über die Gültigkeit der Wahl herbeigeführt werden kann. Vermieden wird dadurch, dass selbst bei Kenntnis von Wahlverstoßen eine Mitarbeitervertretung über einen langen Zeitraum im Amt verbleibt. Andererseits soll dadurch aber keine Verkürzung des gerichtlichen Rechtsschutzes eintreten. Nach § 12 Abs. 3 MAVO ist deshalb gegen die Entscheidung des Wahl-

ausschusses die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig.

Die Klage richtet sich gegen die Entscheidung des Wahlausschusses. Er ist daher der Beklagte (ebenso Bischöfliche Schlichtungsstelle Berlin v. 13.3.1984, NJW 1985, 1857 f.; *Bernards*, Die Schlichtungsstelle im Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche, 1991, S. 125). Der Wahlausschuss kann gemäß § 8 Abs. 2 lit. b KAGO als Wahlorgan in Angelegenheiten des Wahlverfahrensrechts in Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Abs. 2 KAGO beteiligt sein. Er ist hier Beklagter, weil es um seine Entscheidung geht, gegen die sich die Klage richtet.

Diese prozessuale Rechtsstellung ist nicht damit zu verwechseln, dass die Mitarbeitervertretung – wie im Verfahren vor dem Wahlausschuss – Anfechtungsgegner ist. Die Besonderheit ergibt sich daraus, dass das Anfechtungsrecht ein materiell-rechtliches Gestaltungsrecht ist (ebenso *Kreutz*, GK-BetrVG, 10. Aufl. 2014, § 19 Rn. 56). Möglich ist daher, dass die Mitarbeitervertretung Klage erheben kann, wenn der Wahlausschuss ihre Wahl für ungültig erklärt. Das Anfechtungsrecht als Gestaltungsrecht steht ihr nicht zu; sie kann aber durch Klageerhebung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht gerichtlich überprüfen lassen, ob die Voraussetzungen für ein ihr gegenüber bestehendes Anfechtungsrecht gegeben sind. Wegen der vom staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht abweichenden Gestaltung des § 12 MAVO endet das Amt des Wahlausschusses nicht mit der Feststellung des Wahlergebnisses, sondern ihm ist die Befugnis zugewiesen, im Rahmen einer Wahlanfechtung die Ungültigkeit der Wahl festzustellen. Daraus folgt, dass für die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht (§ 12 Abs. 3 MAVO) der Wahlausschuss im Wahlanfechtungsverfahren der richtige Antragsgegner ist (bereits KAGH v. 2.2.2007 – M 03/06, Rn. 19).

- c) Da es bei einer Wahlanfechtung auch um den Bestand der Mitarbeitervertretung und deren Zusammensetzung geht, ist ein Fall der notwendigen Beiladung i.S. des § 9 Abs. 2 KAGO gegeben. Die Mitarbeitervertretung ist daher beizuladen. Geht es ausschließlich um ihren Bestand und ihre Zusammensetzung, so ist, wenn dies bestritten wird, zur Entscheidung nicht der Wahlausschuss zuständig. Deshalb ist nicht er, sondern ausschließlich die Mitarbeitervertretung als Antragsgegnerin Beklagte vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht. Dies gilt auch für Mängel der Wahl, wenn sie nicht bloß deren Anfechtbarkeit begründen, sondern zur Nichtigkeit der Wahl führen.

Daraus folgt bei einer Wahlanfechtung, dass die Klageerhebung nicht schon deshalb unzulässig ist, weil statt des Wahlausschusses die Mitarbeitervertretung als Beklagte bezeichnet wird; es genügt, dass ein „mitarbeitervertretungsrechtlich erheblicher Tatbestand“ vorgetragen wird, der möglicherweise die Anfechtung der Wahl rechtfertigt (ebenso für die Betriebsverfassung BAG v. 24.5.1965, AP BetrVG [1952] § 18 Nr. 14). Bei einer Fehlbezeichnung des Beklagten ist von Amts wegen die prozessuale Rechtslage klarzustellen. Da dies im vorliegenden Fall nicht geschehen ist, wird das Urteil der Vorinstanz aufgehoben und der Rechtsstreit an die Erstinstanz zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

3. Die Erstinstanz hat bei ihrer Entscheidung die Rechtsauffassung zu beachten, die im Urteil des KAGH vom 28.11.2014 – M 01/14 zur Zurückverweisung in dem gleich gelagerten Fall geführt hat.




Margit Maria Weber



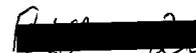

Prof. Dr. Reinhard Richardi




Prof. Dr. Alfred E. Hierold




Matthias Müller




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