

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Az.: 13/14 KAG

Urteil

In dem Rechtsstreit

XXX	- Kläger -
<u>vertreten durch:</u>	XXX

gegen

1.) MAV d. XXX		
<u>vertreten durch:</u>	Vors. XXX	- Beklagte zu 1) –
diese vertreten durch.	RA XXX	
2.) Wahlausschuss XXX		
<u>vertreten durch:</u>	Vors. XXX	- Beklagter zu 2) -
<u>dieser vertreten durch:</u>	RAe XXX	-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht Münster, nordrhein-westfälischer Teil, aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23.04.2015 durch die Richter

Vorsitzender	Christian Haase
Beisitzer Dienstgeberseite	Bernhard Brüggling
Beisitzer Dienstnehmerseite	Michael Billeb

am 11.06.2015 entschieden:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Entscheidungsgründe:

I.

Der Zeuge XXX ist beim Caritasverband XXX in XXX – Beklagter zu 1. - seit dem 01.01.2011 als Einrichtungsleiter (Vollzeit)-Leiter des Caritas Hauses XXX, 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - beschäftigt. Er hatte für die Wahlen zur Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes – XXX , bestehend aus 13 Mitgliedern, 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 XXX, 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 XXX im Fachbereich Stationäre Altenhilfe des Caritasverbandes XXX tätig ist, Klage gegen die Beklagten, da er der Auffassung ist, dass eine Wählbarkeit des Zeugen ██████ gemäß § 8 der MAVO gegeben gewesen sei. Die Wählbarkeit habe vorgelegen, da der Zeuge ██████ 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.

Die Klage, welche der Kläger gegen die MAV als auch gegen den Wahlausschuss gerichtet hatte, mit dem Antrag, das Ergebnis der Wahlen für unwirksam zu erklären, hat das Kirchliche Arbeitsgericht, soweit sich die Klage gegen den Wahlausschuss gerichtet hatte, für unzulässig und soweit es sich gegen die MAV gerichtet hatte, als

begründet angesehen, weil bei dem Zeugen XXX weder die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO Münster vorgelegen hätten, noch die des § 8 Abs. 2 MAVO Münster.

Die Revision wurde nur hinsichtlich der Abweisung der Klage als unzulässig zugelassen.

Auf die Nichtzulassungsbeschwerde hin hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Beschluss vom 28.04.2014 die Revision zugelassen und dies unter anderem wie folgt begründet:

„Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung, weil sie sich in einer unbestimmten Vielzahl weiterer Fälle stellen kann und deshalb das abstrakte Interesse an der einheitlichen Entwicklung und Handhabung des Rechts berührt (so auch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. BAG vom 05.10.2010, NZA 2010, 1372). Nicht entscheidend ist, dass es hier um einen Einzelfall geht. Maßgebend ist vielmehr, dass die Beantwortung der Rechtsfrage sich nicht auf die Umstände eines Einzelfalls beschränkt, sondern darüber hinaus für die Anwendung des § 8 Abs. 2 MAVO Münster allgemeine Bedeutung hat.

Das Urteil beruht auf der Annahme, dass die Voraussetzungen für die Nichtwählbarkeit gem. § 8 Abs. 2 MAVO Münster 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. Gem. § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO Münster gelten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind. Sie sind daher nicht wahlberechtigt zur Mitarbeitervertretung und damit auch nicht wählbar.

Der in § 8 Abs. 2 MAVO Münster genannte Personenkreis ist dagegen wahlberechtigt, aber nicht wählbar, weil er zur selbständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO Münster 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 Befugnis zur selbständigen Entscheidung bestehen muss. Klammert man also die in § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO Münster 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 Nichtzulassungsbeschwerde, wenn sie 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 Münster handeln muss. In diese Richtung geht zu der

entsprechenden Bestimmung des § 14 Abs. 3 BPersVG auch die Auffassung von *Dörner* in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 14 BPersVG Rn. 22.

Dabei ist es für die selbständige Entscheidung in der Personalangelegenheit zwar maßgebend, dass eine selbständige Entscheidungsbefugnis bestehen muss; es kommt aber darauf an, ob der Betreffende intern selbständig entscheiden kann. Die Befugnis ergibt sich regelmäßig aus einem Stellen-, Organisations- oder Geschäftsverteilungsplan, dem insoweit für die Feststellung erhebliche Bedeutung zukommt. Letztlich kann auch von einer geringen Bedeutung der Personalangelegenheiten abhängen, ob für sie eine selbständige Entscheidungsbefugnis besteht. Mit der Vorschrift wird die zur Vermeidung von Pflichten- und Interessenskollisionen gebotene Trennung der Funktionen der Personalverwaltung von den Aufgaben der Personalvertretung sichergestellt.“

Auf die Revision der MAV und des Wahlausschusses hin hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Urteil vom 28.11.2014 in dem Verfahren M01/2014 das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts des Bistum Münster – nordrhein-westfälischer Teil – vom 10.12.2013 – KAG 68/13 – aufgehoben und zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

Der Gerichtshof hat das unter anderem wie folgt begründet:

„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 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 hinzuzuziehen ist.

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 Interessenskollisionen gebotene Trennung der Funktionen der Personalverwaltung von den Aufgaben der Mitarbeitervertretung in persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichergestellt.“

In der erneuten mündlichen Verhandlung haben die Parteien ihre in dem Verfahren KAG 68/13 gestellten Anträge und den bisherigen Sachvortrag und die dazu geäußerten Rechtsauffassungen wiederholt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vollinhaltlich 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 § 11c 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 abzuweisen.

Es kann nicht festgestellt werden, dass der Beklagte zu 2) gegen zwingende Vorschriften der §§ 6 bis 11 c der MAVO Münster verstoßen hat und die Wahl zur Mitarbeitervertretung ungültig ist.

Der Beklagte zu 2) hat nicht gegen § 9 Abs. 7 in Verbindung mit § 8 Absatz 2 der MAVO Münster verstoßen, als er dem Zeugen XXX das passive Wahlrecht abgesprochen hat, weil er ihn für einen Mitarbeiter gehalten hat, der zur selbständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO Münster genannten Personalangelegenheiten befugt ist.

Bei der Beurteilung dieser Frage, ob es sich bei der Tätigkeit des Zeugen XXX in der Einrichtung des Caritasverbandes um Personalangelegenheiten handelt, in denen die Befugnis zur selbständigen Entscheidung besteht, ist dem Beklagten ein Beurteilungsspielraum eingeräumt, vgl. Entscheidung des KAGH vom 28.11.2014 in dem Verfahren M 01/14.

Dieser ist dann gegeben, wenn der Ordnungsgeber dem die Durchführung der Wahlen zuständigen Gremium wie hier dem Wahlausschuss eine Beurteilungsermächtigung zuweist, weil die zu treffende Entscheidung in hohem Maße wertende Elemente anhaften und die Verfahrensordnung daher für diese Entscheidung ein besonderes Organ oder Gremium für zuständig erklärt, das weisungsfrei, mit besonderer fachlicher Legitimation und in einem besonderen Verfahren entscheidet; dies insbesondere auch dann, wenn es sich wie hier um ein Kollegialorgan handelt, das mögliche Auffassungsunterschiede bereits in sich zum Ausgleich bringt und die zu treffende Entscheidung damit zugleich versachlicht, vgl.

hierzu die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Einräumung einer Beurteilungsermächtigung in Gesetzen, unter anderem BVerwG 7 C 20.92-BVerwGE 91, 211 mit weiteren Nachweisen.

Vorliegend ergeben sich die Rechte und Pflichten des Wahlausschusses und dessen Zusammenstellung und Wirken aus dem § 9 MAVO Münster, der im einzelnen Vorschriften über dessen Bestellung, die Anzahl der Mitglieder, die Aufstellung und Auslegung der Listen, die Aufforderung zur Einreichung der schriftlichen Wahlvorschläge, die Prüfung der Wählbarkeit und den Aushang der für wählbar erklärten Kandidaten enthält.

Die in § 8 Absatz 2 MAVO Münster bezeichnete selbständige Entscheidung in Personalangelegenheiten in anderen als den in § 3 Absatz 2 der MAVO Münster genannten Personalangelegenheiten ist ein Rechtsbegriff, welcher die Einschätzung und die Beurteilung eines bestimmten Sachverhaltes durch den Wahlausschuss erfordert. Dabei ist ein einfacher Subsumtionsvorgang nicht ausreichend, weil der Sachverhalt durch die Vielzahl der zu beurteilenden Tätigkeiten des Mitarbeiters als Einrichtungsleiter und deren Auswirkungen auf die übrigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Einrichtung sehr komplex ist.

Ein Fehler bei der Beurteilung dieses Sachverhaltes hat das Kirchliche Arbeitsgericht nicht feststellen können, da weder eine Verkennung des Beurteilungsspielraums im Sinne eines Beurteilungsausfalls vorliegt, noch ein falscher Sachverhalt zugrunde gelegt worden ist. Auch liegen der Entscheidung bei der Zurückweisung des Kandidaten keine sachfremden Erwägungen im Sinne eines Fehlgebrauchs zu Grunde.

Der Wahlausschuss hat bei seiner Entscheidung berücksichtigt, dass eine Wählbarkeit dann auszuschließen ist, wenn die Trennung der Funktionen der Personalverwaltung von den Aufgaben der Mitarbeitervertretung in persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht gewährleistet ist und es zu einer Pflichten - und Interessenkollision kommen kann.

So hat der Wahlausschuss zutreffend gesehen, dass bei Mitarbeitergesprächen Mitglieder der Mitarbeitervertretung hinzugezogen werden können, so dass im Falle

der Wählbarkeit des Zeugen XXX als Einrichtungsleiter dieser sozusagen „auf beiden Seiten“ tätig werden müsste, da er -wie die mündlichen Verhandlungen ergeben haben-, diese Gespräche zu führen hat.

Auch ist der Zeuge XXX in die Versagung oder Bewilligung von Urlauben involviert, wie die durch die Beklagten eingereichte Mail vom 6.11.2012 belegt, in dem der Zeuge dem Mitarbeiter unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass er für die Genehmigung des Urlaubs zuständig ist und darüber zu befinden habe, ob der beantragte Urlaub in dieser Form zu gewähren ist.

Der Beklagte zu 2) hat ebenfalls berücksichtigt, dass der Zeuge XXX in disziplinarischen Dingen gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Einrichtung tätig wird und diesen Ermahnungen ausspricht, wie das Schreiben des Zeugen an eine Mitarbeiterin vom 20.09.2012 belegt, in dem dieser auch zum Ausdruck bringt, dass eine Teilnahme der Mitarbeitervertretung an dem Gespräch, in dem es um festgestellte Fehlzeiten in den Jahren 2011 und 2012 gehen soll, auf Wunsch gewährleistet ist (Personalgespräch im Sinne des § 26 III a MAVO Münster).

Der Schriftsatz des Klägers vom 15.05.2015 hat bei der Entscheidung vorgelegen.

Es verbleibt bei der Einschätzung, dass die im Urteil beschriebene und entsprechend interpretierte Aufgabenwahrnehmung durch den Zeugen XXX in der Einrichtung es rechtfertigt, von dem Grundsatz abzusehen, dass die Wahlberechtigung auch die Wählbarkeit umschließt.

III.

Die Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei, da gemäß § 12 KAGO in Verfahren vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben werden.

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 KAGO 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 KAGO 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)

(Billeb)