

# Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

**Az.: 14/14 KAG**

## Urteil

In dem Rechtsstreit

XXX

- Kläger -

vertreten durch:

RA XXX

gegen

Wahlausschuss d. XXX

vertreten durch:

Vors. XXX

-

- Beklagter -

dieser vertreten durch:

RAe XXX

Beigeladene:

MAV XXX

vertreten durch:

Vors. XXX

diese vertreten durch:

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 Kläger, der beim Caritasverband XXX in XXX seit dem 01.01.2011 als Einrichtungsleiter im Caritas-Seniorenheim XXX, 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vollbeschäftigt ist, hatte für die Wahlen zur Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes XXX, bestehend aus 13 Mitgliedern, kandidiert. Er wurde durch den Beklagten trotz fristgerechtem Eingang der Kandidatur nicht zugelassen, da die Voraussetzungen für die Wählbarkeit 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, hat der Kläger Klage gegen den Beklagten erhoben, da er der Auffassung ist, dass eine Wählbarkeit gem. § 8 MAVO Münster gegeben gewesen sei. Die Wählbarkeit habe vorgelegen, da er nicht zu der Personengruppe i. S. des § 3 Abs. 2 MAVO Münster gehöre. Auch gehöre er nicht zu den Personen, welche aufgrund des § 8 Abs. 2 MAVO Münster nicht wählbar seien, da er keine selbständigen Entscheidungen in einzelnen Personalangelegenheiten ohne Rücksprache bei seinen Vorgesetzten treffen könne.

Der Kläger hatte beantragt festzustellen, dass die Wahl zur Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes XXX am 18.04.2013 ungültig ist.

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

Das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, hat durch Urteil vom 18.07.2013 – 69/13-KAG-MS – die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

Gegen das ihm am 11.09.2013 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.

Mit Urteil des KAGH in dem Verfahren M 10/2013 ist das Urteil des KAG Münster vom 18.07.2013 aufgehoben worden. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof war der Meinung, dass es sich bei dem Wahlausschuss entgegen der Auffassung des Gerichts in Münster um den richtigen Klagegegner handelt.

Im übrigen sei die Erstinstanz bei der erneuten Entscheidung gehalten, die im Urteil des KAGH vom 29.11.2014 in dem Verfahren M 01/14 vertretene Rechtsauffassung, welche ebenfalls zur Zurückweisung geführt habe, zu beachten.

Hier heißt es unter anderem:

„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 vom 23.04.2015 haben die Parteien ihre in dem Verfahren KAG 69/13 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 § 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 abzuweisen.

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

Der Beklagte hat nicht gegen § 9 Abs. 7 in Verbindung mit § 8 Absatz 2 der MAVO Münster verstoßen, als er dem Kläger 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 Klägers 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 Klägers dieser sozusagen „auf beiden Seiten“ tätig werden müsste, da er -wie die mündlichen Verhandlungen ergeben haben-, diese Gespräche zu führen hat.

Auch ist der Kläger in die Versagung oder Bewilligung von Urlauben involviert, wie die durch den Beklagten eingereichte Mail vom 06.11.2012 belegt, in dem der Kläger 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 hat ebenfalls berücksichtigt, dass der Kläger in disziplinarischen Dingen gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Einrichtung tätig wird und diesen Ermahnungen ausspricht, wie das Schreiben des Klägers an eine Mitarbeiterin vom 20.09.2012 belegt, in dem der Kläger 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 Kläger 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 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)

(Billeb)