



M 03/06

**Im Namen der Deutschen Bischofskonferenz
auf Grund eines Mandats des Hl. Stuhls**

Verkündet am:
02. Februar 2007
Schüling
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In dem Verfahren

1. Mitarbeitervertretung der Kirchengemeinde [REDACTED],
vertreten durch die Vorsitzende [REDACTED], [REDACTED],
-„Beteiligte“ und Revisionsklägerin-

Verfahrensbevollmächtigter:

Rechtsanwalt [REDACTED], [REDACTED],

2. Wahlleiterin [REDACTED], [REDACTED]
-„Antragsgegnerin“-

gegen

Katholische Kirchengemeinde [REDACTED], [REDACTED],
-„Antragstellerin“ und Revisionsbeklagte-

Verfahrensbevollmächtigter:

[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 2006 und 2. Februar 2007 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Karl Bauschke sowie die beisitzenden Richter Ursula Becker-Rathmair und Wolfgang Böttcher

für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Revisionsklägerin wird das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözese Fulda vom 2. März 2006 – 1/06 – aufgehoben, soweit festgestellt wird, dass die am 1. Juni 2005 durchgeführte Wahl zur Mitarbeitervertretung in der katholischen Kirchengemeinde [REDACTED] nichtig ist.
2. Die am 1. Juni 2005 durchgeführte Wahl zur Mitarbeitervertretung in der katholischen Kirchengemeinde [REDACTED] wird für unwirksam erklärt.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten darüber, ob die am 1. Juni 2005 durchgeführte Wahl zur Mitarbeitervertretung nichtig ist. Hilfsweise betreibt die als „Antragstellerin“ bezeichnete Klägerin die Wahlanfechtung. 1

Zum Zeitpunkt der Wahl waren bei der Klägerin 16 Mitarbeiter beschäftigt, davon fünf 2
Vollzeitkräfte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden, vier Teilzeitbedienstete mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 22 bis 28 Stunden, sechs Teilzeitbedienstete mit einer Arbeitszeit von wöchentlich 19,25 bis 20 Stunden und eine Teilzeitbedienstete mit einer Arbeitszeit von wöchentlich 6 Stunden. Für die Bildung einer Mitarbeitervertretung sieht die Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Fulda (Bistums-MAVO) vom 1. Februar 1997 (KirchlABl. S. 23) in § 6 Abs. 1 Satz 2 vor, dass bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Teilzeitbeschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen sind. Diese Bestimmung hat Auswirkungen auf die Zahl der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung. Nach § 6 Abs. 2 Bistums-MAVO besteht die Mitarbeitervertretung aus einem Mitglied bei 5 bis 15 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, drei Mitgliedern bei mehr als 15 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bei Zugrundelegung dieser Regelung ist daher bei der Mitarbeitervertretung der Klägerin nur ein Mitglied zu wählen.

Die für die Durchführung der Wahl bestellte Wahlleiterin, die das Arbeitsgericht als „Antragsgegnerin“ beteiligt hat, schloss sich bei der Einleitung und Durchführung der Wahl der Ansicht der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung an, wie sie in 3

einem Rundschreiben an die Mitarbeitervertretungen im März 2005 niedergelegt ist, dass die Quotenregelung in § 6 Abs. 1 Satz 2 mit „höherrangigem europäischen Recht“ wie auch „höherrangigem deutschen Recht (Teilzeit- und Befristungsgesetz)“ unvereinbar sei, und legte daher auf den von ihr an die Bediensteten ausgegebenen Stimmzetteln fest: „Jeder Wähler kann so viele Namen ankreuzen, wie Mitglieder zu wählen sind, also bis zu drei Personen.“ Am 6. Juni 2005 gab sie das Wahlergebnis bekannt und stellte fest, dass drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Mitglieder der MAV gewählt seien, die vierte gewählte Mitarbeiterin sei Ersatzmitglied.

Mit Schreiben vom 6. Juni 2005, das vom Pfarrer der Katholischen Kirchengemeinde [REDACTED], nicht aber von einem weiteren Mitglied des Verwaltungsrats unterzeichnet war, legte die Klägerin gegen die Wahl Widerspruch ein und focht die Wahl an, weil wegen der Regelung in § 6 Abs. 1 Satz 2 Bistums-MAVO nur ein Mitglied in die MAV habe gewählt werden dürfen. 4

Die „Antragsgegnerin“ wies den Widerspruch mit Schreiben vom 14. Juni 2005 mit der Begründung zurück, der Einspruch gegen das Wahlergebnis sei formell unwirksam, weil er nur eine Unterschrift trage, unabhängig davon werde der Einspruch aber auch inhaltlich zurückgewiesen. Gleichzeitig wurde die Wahl für gültig erklärt. 5

Mit Schreiben vom 20. Juni 2005, beim Bischöflichen Generalvikariat eingegangen am 22. Juni 2005, hat die Klägerin die seinerzeit nach Maßgabe der Bistums-MAVO zuständige MAVO-Schlichtungsstelle angerufen und beantragt, 6

1. festzustellen, dass die am 1. Juni 2005 durchgeführte MAV-Wahl nichtig ist und die Beteiligten keine MAV-Mitglieder sind,
2. hilfsweise, auf Grund der Anfechtung der Antragstellerin die MAV-Wahl vom 1. Juni 2005 für ungültig zu erklären.

Zur Begründung heißt es, die Anfechtung sei form- und fristgerecht erfolgt; die Unterschrift eines weiteren Verwaltungsratsmitglieds nach § 14 Kirchenvermögensverwaltungsgesetz sei nicht erforderlich gewesen, da der Pfarrer bei Abgabe der Wahlanfechtungserklärung als bestellte Leitung des Dienstgebers nach § 2 Abs. 2 Bistums-MAVO tätig geworden sei und mithin im Rahmen seiner Kompetenz der laufenden Verwaltungsaufgabe gehandelt habe. Der Antrag ist auch begründet, weil entgegen der Regelung in § 6 Bis- 7

tums-MAVO eine MAV bestehend aus drei Mitgliedern gewählt worden sei, obwohl nur 11,25 Mitarbeiter bei der Klägerin beschäftigt seien, so dass nur eine MAV mit einem Mitglied und einem Ersatzmitglied zu wählen gewesen sei.

Nach Errichtung des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözese Fulda gab die MAVO-Schlichtungsstelle das Verfahren mit Verfügung vom 7. Februar 2006 an das nunmehr zuständige Kirchliche Arbeitsgericht ab. Bereits zuvor hatte die „Antragsgegnerin“ am 2. Januar 2006 die streitgegenständlichen Wahlen für nichtig erklärt und bei der Klägerin die Ansetzung von Neuwahlen beantragt. Die Klägerin hat vorgetragen, die „Antragsgegnerin“ habe dem im gerichtlichen Wahlprüfungsverfahren geltend gemachten Nichtigkeitsantrag entsprochen, was ihr auch noch möglich sei, da ihr Amt nicht beendet sei. Sie hat beantragt,

8

1. festzustellen, dass die am 1. Juni 2005 durchgeführte Wahl gemäß der Entscheidung der Antragsgegnerin vom 2. Januar 2006 nichtig ist und die Mitglieder der Beteiligten von Anfang an keine Mitarbeitervertreter waren,
2. hilfsweise festzustellen, dass die am 1. Juni 2005 durchgeführte MAV-Wahl nichtig ist und die Mitglieder der Beteiligten von Anfang an keine Mitarbeitervertreter waren,
3. weiter hilfsweise die MAV-Wahl vom 1. Juni 2005 auf Grund der Wahlanfechtung der Antragstellerin für ungültig zu erklären.

Die „Antragsgegnerin“ hat zunächst beantragt, die Anträge der Antragstellerin zurückzuweisen. Sie stellt inzwischen nach ihrer Nichtigkeitserklärung vom 2. Juni 2006 keinen ausdrücklichen Antrag mehr.

9

Die im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts als „Beteiligte“ bezeichnete Mitarbeitervertretung hat in der Sache beantragt, die Anträge der Antragstellerin abzulehnen sowie im Übrigen festzustellen, dass ihre Auslagen durch die Klägerin zu erstatten sind.

10

Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda hat festgestellt, „dass die am 1. Juni 2005 durchgeführte Wahl zur Mitarbeitervertretung in der katholischen Kirchengemeinde [REDACTED] nichtig ist“. Im Übrigen hat es „die Anträge abgelehnt“ und festgestellt: Gebühren werden nicht erhoben. Im Übrigen hat der Dienstgeber die der Mitarbeitervertretung entstandenen notwendigen Auslagen zu tragen.

11

- Mit ihrer vom Kirchlichen Arbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin, 12
1. die Anträge der „Antragstellerin“ unter Aufhebung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözese Fulda vom 2. März 2006 abzuweisen.
 2. Die „Antragstellerin“ und Revisionsbeklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision ist zulässig. Sie ist in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) und auch form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO). 13

Die Revisionsklägerin ist auch legitimiert, gegen das Urteil Revision einzulegen. Das Urteil erging zwar gegen die Wahlleiterin als „Antragsgegnerin“, während die Revisionsklägerin lediglich „beteiligt“ war. 14

Hier geht es um den Bestand der Mitarbeitervertretung, so dass ein Fall der notwendigen Beiladung i. S. des § 9 Abs. 2 KAGO gegeben ist. Zwar ist im vorliegenden Fall die nach § 9 KAGO erforderliche förmliche Beiladung unterblieben. Dieser Verfahrensfehler berührt aber nicht die Revisionsberechtigung. Da sie durch die begehrte Entscheidung unmittelbar in ihrer mitarbeitervertretungsrechtlichen Stellung betroffen ist, hätte eine Beurteilung nach dem staatlichen Arbeitsgerichtsgesetz zur Folge, dass sie von Amts wegen an dem Verfahren zu beteiligen wäre (vgl. zur Rechtslage für den Betriebs- oder Personalrat *Matthes*, in: Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 5. Aufl. 2004, § 83 Rn. 52). Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung verweist aber in § 27 nicht auf die staatliche Regelung des Beschlussverfahrens, sondern erklärt die Vorschriften über das Urteilsverfahren für anwendbar, soweit sie nichts anderes bestimmt. Aus § 8 Abs. 2 lit. a KAGO ergibt sich jedoch, dass in Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungsordnung die Mitarbeitervertretung beteiligt sein kann. 15

II. Die Revision ist im Sinne des Hilfsantrags zu 3) auch begründet. Die Wahl ist auf Grund der Wahlanfechtung für unwirksam zu erklären. 16

1. Zu Unrecht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass die am 1. Juni 2005 durchgeführte Wahl zur Mitarbeitervertretung in der katholischen Kirchengemeinde [REDACTED] [REDACTED] nichtig ist. Die Wahl ist weder durch die Entscheidung der „Antragsgegnerin“ vom 2. Januar 2006 i. S. des Feststellungsantrags zu 1) noch aus sonstigen Gründen i. S. des Hilfsantrags zu 2) als nichtig anzusehen. 17

Der Wahlleiterin steht nicht das Recht zu, die Nichtigkeit einer Wahl festzustellen. Sie hat lediglich die Befugnis, im Rahmen einer Wahlanfechtung die Ungültigkeit der Wahl festzustellen. Wie sich aus § 12 Abs. 1 Bistums-MAVO ergibt, kann die Wahl wegen eines Verstoßes gegen §§ 6 – 11c Bistums-MAVO innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Wahlausschuss, hier also bei der Wahlleiterin, schriftlich angefochten werden. Die Wahlleiterin kann gemäß § 12 Abs. 2 Bistums-MAVO, wenn sie die Anfechtung für begründet hält und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, die Wahl für ungültig erklären. 18

Diese Befugnis entfällt mit Ablauf der Wahlanfechtungsfrist. Das gilt auch, wenn wie hier wegen der Entscheidung der Wahlleiterin gemäß § 12 Abs. 3 Bistums-MAVO die Schlichtungsstelle angerufen worden ist, an die wegen der Änderung der Gesetzeslage das Kirchliche Arbeitsgericht getreten ist. Man muss zweierlei unterscheiden: Wegen der vom staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht abweichenden Gesetzgestaltung endet das Amt der Wahlleiterin nicht mit der Feststellung des Wahlergebnisses; sie ist daher im Wahlanfechtungsverfahren die richtige Antragsgegnerin (so *Bernards*, Die Schlichtungsstelle im Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche, 1991, S. 124 f.). Sie hat aber nicht die Befugnis, durch entsprechende Verfahrenserklärungen den Bestand einer Mitarbeitervertretung in Frage zu stellen; denn auch bei fehlerhafter Wahl bleibt die Mitarbeitervertretung im Amt, bis ihre Wahl rechtskräftig für unwirksam erklärt ist. Die maßgebliche Gestaltungsbefugnis hat daher nach Befassung des Arbeitsgerichts mit der Fehlerhaftigkeit der Wahl nicht mehr die Wahlleiterin, sondern das Arbeitsgericht. 19

2. Die Wahl verstieß gegen § 6 Bistums-MAVO. Wegen der Quotenregelung konnte nur eine Mitarbeitervertretung mit *einem* Mitglied gebildet werden. 20

§ 6 Bistums-MAVO ist für die Beteiligten bindendes Recht. Der kirchliche Gesetzgeber kann, wie es in § 6 Abs. 1 Satz 2 Bistums-MAVO geschehen ist, eine Berechnungsklausel für Teilzeitarbeit festlegen, ohne dadurch gegen höherrangiges Recht zu verstoßen. Es ist auch unerheblich, dass insoweit von der Rahmenordnung abgewichen wird. Die Bestimmung entspricht § 23 Abs. 1 Satz 4 KSchG. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof kann ihre Zweckmäßigkeit für Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung nicht entscheiden.

Auf Grund der Garantie des Grundgesetzes steht dem Diözesanbischof das Recht zu, durch Gesetz das Mitarbeitervertretungsrecht für den Bereich seiner Diözese zu regeln. Gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV bestimmt die Kirche als eigene Angelegenheit, „ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen“ (BVerfGE 46, 73, 95). Schranken des für alle geltenden Gesetzes ergeben sich weder aus europarechtlichen Vorgaben noch aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, das sich in seiner Regelung auf die individualrechtlichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen beschränkt. Aber auch materiellrechtlich werden Teilzeitbeschäftigte nicht dadurch benachteiligt, dass in der Gestaltung der kollektiven Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen das begrenzte Arbeitszeitangebot Berücksichtigung erfährt. 21

3. Auf Grund des Verstoßes gegen § 6 Bistums-MAVO ist die Wahl nicht nichtig, sondern nur anfechtbar. 22

Mängel der Wahl, zu denen auch die fehlerhafte Bestimmung der Größe einer Mitarbeitervertretung zählt, führen nur ausnahmsweise zur Nichtigkeit der Wahl, so dass diese, ohne dass es eines besonderen Verfahrens bedarf, als rechtlich nicht vorhanden anzusehen ist. 23

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat in seinem Urteil zutreffend angenommen, dass die Nichtigkeit einer Wahl zur Mitarbeitervertretung nur anzunehmen ist, wenn gegen wesentliche Grundsätze der Wahl in so hohem Maße verstoßen worden ist, dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl vorliegt. Davon kann aber nicht die Rede sein, wenn der Gesetzesverstoß wie hier sich auf die Feststellung bezieht, wie viele Mitglieder in die Mitarbeitervertretung zu wählen sind. Entscheidend für die Beurteilung ist 24

nicht, ob diejenigen, die eine Wahl vorbereiten, bewusst den Gesetzesverstoß vornehmen, sondern wegen der Drittwirkung einer Wahl ist auf eine objektive Beurteilung abzustellen. Auch das Bundesarbeitsgericht geht in Fällen dieser Art, also bei unrichtig bestimmter Zahl der Betriebsratsmitglieder, von einer Wahlanfechtung aus (vgl. BAG AP BetrVG 1972 § 8 Nr. 1 und § 9 Nr. 2).

4. Die Wahlanfechtung ist hier durch das Schreiben des Pfarrers der Kirchengemeinde [REDACTED] vom 6. Juni wirksam erfolgt, die Wahl der Mitarbeitervertretung deshalb für unwirksam zu erklären. Nach § 12 Abs. 1 Bistums-MAVO sind Anfechtungsgründe innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich geltend zu machen. Die Anfechtungserklärung hat der Dienstgeber der Wahlleiterin rechtzeitig zugeleitet (§ 12 Abs. 1 Bistums-MAVO). Dienstgeber i. S. der Bistums-MAVO ist der Rechtsträger der Einrichtung (§ 2 Abs. 1 Bistums-MAVO), für den dessen vertretungsberechtigtes Organ oder die von ihm bestellte Leitung handelt (§ 2 Abs. 2 Satz 1 Bistums-MAVO). Für die Kirchengemeinde [REDACTED] handelt als ihr vertretungsberechtigtes Organ der Pfarrer, der für die kirchenrechtliche Ordnung, zu der das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht zählt, allein die Funktion des Dienstgebers wahrnimmt (can. 532 CIC). Das Gesetz über die Verwaltung und Vertretung des Kirchenvermögens in der Diözese Fulda (Kirchenvermögensverwaltungsgesetz) findet auf die mitarbeitervertretungsrechtliche Stellung des Dienstgebers keine Anwendung. Daher bedarf eine Erklärung des Pfarrers im Rahmen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts keiner Mitwirkung des Verwaltungsrates. Nur am Rand sei hier bemerkt, dass nach § 12 Abs. 1 Bistums-MAVO der Dienstgeber die Wahlanfechtung innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses dem Wahlausschuss, hier also der Wahlleiterin, zuzuleiten hat. Die Revisionsklägerin trägt vor, dass der Verwaltungsrat, durch den die Kirchengemeinde [REDACTED] gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 KVVG verwaltet und vertreten wird, nach dem Protokollbuch „offenbar stets mit einer Vorfrist von mindestens einer Woche zur Sitzung geladen wird“. Da aber die Anfechtungsfrist eine Woche beträgt, wäre demnach unmöglich gemacht, dass der Dienstgeber rechtswirksam eine Wahlanfechtung erklären kann. Darauf braucht hier aber nicht näher eingegangen zu werden, weil das Kirchenvermögensverwaltungsgesetz auf die mitarbeitervertretungsrechtlichen Beziehungen nach der Bistums-MAVO keine Anwendung findet.

III. Nach alledem ist die Wahl der Mitarbeitervertretung nicht nichtig, sondern für un- 26
wirksam zu erklären.

Soweit mit dem angefochtenen Urteil dem Dienstgeber auferlegt wurde, die der Mitarbei- 27
tervertretung entstandenen notwendigen Auslagen zu tragen, trägt dies ihrem Obsiegen
Rechnung.

gez.
Prof. Richardi

gez.
Weber

gez.
Bauschke

gez.
Becker-Rathmair

gez.
Böttcher

Für die Richtigkeit:

Ursula Schüling
Geschäftsstelle