

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

AKTENZEICHEN: 1/06

Urteil

In dem Wahlprüfungsverfahren

der NN.,

- Antragstellerin -

bevollmächtigt:
das Bischöfliche Generalvikariat
,

gegen

die Wahlleiterin der MAV-Wahl in der Katholischen Kirchengemeinde NN.,

- Antragsgegnerin -

beteiligt:

die Mitarbeitervertretung der Kirchengemeinde NN.,

bevollmächtigt:
Rechtsanwalt Dr.,

wegen Anfechtung der MAV-Wahl 2005 und Feststellung der Nichtigkeit der Wahl

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 02.03.2006 durch den Präsidenten des Verwaltungsgerichts

Dr. Remmel als Vorsitzenden sowie Herrn Engel und Herrn Bug als beisitzende Richter für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass die am 01.06.2005 durchgeführte Wahl zur Mitarbeitervertretung in der katholischen Kirchengemeinde NN. nichtig ist.

Im Übrigen werden die Anträge abgelehnt.

Gebühren werden nicht erhoben. Im Übrigen hat der Dienstgeber die der Mitarbeitervertretung entstandenen notwendigen Auslagen zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND

Die Antragstellerin wendet sich gegen die bei ihr am 01.06.2006 durchgeführte Wahl zur MAV und erstrebt die Feststellung der Wahlnichtigkeit, hilfsweise betreibt sie die Wahlanfechtung.

Zum Zeitpunkt der Wahl waren bei der Antragstellerin 16 Mitarbeiter beschäftigt, davon 5 Vollzeitkräfte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden, 4 Teilzeitbedienstete mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 22 bis 28 Stunden, 6 Teilzeitbedienstete mit einer Arbeitszeit von wöchentlich 19,25 bis 20 Stunden und eine Teilzeitbedienstete mit einer Arbeitszeit von wöchentlich 6 Stunden. Die Summe der Arbeitskräfte betrug – bei Zugrundelegung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeiten nach Maßgabe der Regelung in § 6 Abs. 1 Satz 2 der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Fulda – Bistums-MAVO 1997 – vom 01.02.1997 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Fulda vom 20.02.1997 , Nr. 33) – 11,25 Bedienstete.

In § 6 Abs. 1 der Bistums-MAVO heißt es: *„Die Bildung einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 7) beschäftigt werden, von denen mindestens drei wahlberechtigt sind (§ 8). Bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten und*

wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.“ § 6 Abs. Bistums-MAVO lautet auszugsweise: „Die Mitarbeitervertretung besteht aus 1 Mitglied bei 5 bis 15 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 3 Mitgliedern bei mehr als 15 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ...“.

Im März 2005 verfasste die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen ein Rundschreiben an die Mitarbeitervertretungen, in dem zur Teilnahme an den MAV-Wahlen aufgerufen und darüber hinaus die Ansicht vertreten wurde, *„nach höherrangigem europäischen Recht wie auch nach höherrangigem deutschen Recht (Teilzeit- und Befristungsgesetz) reicht es für die Wahl einer Mitarbeitervertretung aus, wenn bei einem Arbeitgeber mindestens 5 Personen beschäftigt sind – unabhängig vom Beschäftigungsumfang – und dies seit mindestens 6 Monaten, davon 3 Personen mindestens 12 Monate im kirchlichen Dienst. Das heißt: auch bei fünf geringfügig beschäftigten Mitarbeitern ist bei der genannten Beschäftigungszeit bereits eine MAV zu wählen. Diesbezügliche abweichende Regelungen in unserer MAVO vom 20.02.1997 (Kirchliches Amtsblatt) dürften, soweit sie Teilzeitbeschäftigte nur anteilig berücksichtigen, unwirksam sein, da sie dem höherrangigen deutschen wie europäischen Recht widersprechen.“*

Die Wahl zur MAV bei der Antragstellerin wurde auf der Grundlage der Bistums-MAVO vom 01.02.1997 durchgeführt. Auf den von der Antragsgegnerin an die Bediensteten ausgegebenen Stimmzetteln heißt es u.a.: *„Jeder Wähler kann soviel Namen ankreuzen, wie Mitglieder zu wählen sind, also bis zu drei Personen.“* Die Wahl fand am 01.06.2005 statt.

Am 06.06.2005 gab die Antragsgegnerin 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 06.06.2005, das nur vom Pfarrer der Katholischen Kirchengemeinde St. Elisabeth, nicht aber von einem weiteren Mitglied des

Verwaltungsrates unterzeichnet war, legte die Antragstellerin gegen die Wahl Widerspruch ein und focht die Wahl an. Zur Begründung heißt es, wegen der Regelung in § 6 Abs. 1 Bistums-MAVO habe die Antragstellerin nur 11,25 Mitarbeiter, so dass nur ein Mitglied in die MAV habe gewählt werden dürfen.

Die Antragsgegnerin wies den Widerspruch mit Schreiben vom 14.06.2005 mit der Begründung zurück, der Einspruch gegen das Wahlergebnis sei formell unwirksam, da er nur eine Unterschrift trage; unabhängig davon werde der Einspruch aber auch inhaltlich zurückgewiesen. Gleichzeitig wurde die Wahl für gültig erklärt.

Mit Schreiben vom 20.06.2005, beim Bischöflichen Generalvikariat eingegangen am 22.06.2005, hat die Antragstellerin die seinerzeit nach Maßgabe der Bistums-MAVO 1997 zuständige MAVO-Schlichtungsstelle angerufen und beantragt,

1. festzustellen, dass die am 01.06.2005 durchgeführte MAV-Wahl nichtig ist und die Beteiligten keine MAV-Mitglieder sind,
2. hilfsweise, aufgrund der Anfechtung der Antragstellerin die MAV-Wahl vom 01.06.2005 für ungültig zu erklären.

Zur Begründung heißt es, der Antrag werde auf § 41 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 1 Bistums-MAVO 1997 gestützt. Die Anfechtung sei form- und fristgerecht erfolgt; die Unterschrift eines weiteren Verwaltungsratsmitglieds nach § 14 Kirchenverwaltungsgesetzes – KVVG – sei nicht erforderlich gewesen, da der Pfarrer bei Abgabe der Wahlanfechtungserklärung als bestellte Leitung des Dienstgebers nach § 2 Abs. 2 Bistums-MAVO 1997 tätig geworden sei und mithin im Rahmen seiner Kompetenz der laufenden Verwaltungsaufgaben gehandelt habe. Der Antrag sei auch begründet, weil entgegen der Regelung in § 6 Bistums-MAVO 1997 eine MAV bestehend aus drei Mitgliedern gewählt worden sei, obwohl nur 11,25 Mitarbeiter beim Antragsteller beschäftigt seien, so dass nur eine MAV mit einem Mitglied und einem Ersatzmitglied zu wählen gewesen sei.

Am 01.07.2005 traten das Gesetz zur Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften an die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung – KAGO-Anpassungsgesetz – (Kirchliches Amtsblatt vom 27.06.2005, S. 53) sowie weitere Vorschriften betreffend die Einrichtung eines kirchliches Arbeitsgerichts in der Diözese Fulda in Kraft.

Unter dem 02.01.2006 erklärte die Antragsgegnerin die streitgegenständlichen Wahlen für nichtig und beantragte bei der Antragstellerin die Ansetzung von Neuwahlen.

Am 01.02.2006 wurde das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese formell errichtet. Da das Wahlprüfungsverfahren vor der MAVO-Schlichtungsstelle zu diesem Zeitpunkt aufgrund verschiedener verfahrensrechtlicher Komplikationen noch nicht beendet war, hat die MAVO-Schlichtungsstelle das Verfahren nach Art. III § 1 Abs. 3 des Gesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsrechts – MAVO-ÄndG – vom 16.06.2005 (Kirchliches Amtsblatt vom 27.06.2005, S. 62) mit Verfügung vom 07.02.2006 an das nunmehr zuständige Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda abgegeben.

Die Antragstellerin trägt vor, die Antragsgegnerin habe dem im gerichtlichen Wahlprüfungsverfahren geltend gemachten Nichtigkeitsantrag entsprochen, was ihr auch noch möglich sei, da ihr Amt nicht beendet sei. Da die Nichtigkeitsfeststellung nicht Frist gebunden sei, könne sich die Antragstellerin auch heute hierauf noch berufen. Die Wahl sei nichtig, weil sich die Antragsgegnerin bewusst und gewollt über die zwingenden Vorschriften betreffend die Größe der Mitarbeitervertretung und die Anzahl der zu wählenden Mitarbeitervertreter in § 6 Bistums-MAVO 1997 hinweggesetzt habe; damit sei nicht ein einziger gültiger Stimmzettel abgegeben worden, so dass letztlich keine Wahl stattgefunden habe. Schließlich sei auch gegen die zwingende Verbotsnorm des § 48 Bistums-MAVO 1997 verstoßen worden, wonach jede inhaltliche Veränderung der Bistums-MAVO untersagt sei und zur Unwirksamkeit der entsprechenden Vereinbarungen führe. Die gegen die Quotenregelung in § 6 Abs. 1 Bistums-MAVO 1997 erhobenen Einwendungen könnten nicht greifen, weil weder europarechtliche noch verfassungsrechtliche Bedenken gegen die in § 6 Abs. 1 Bistums-MAVO enthaltene Kleinbetriebsklausel bestünden, wie ein Blick auf die Regelung in § 23 Kündigungsschutzgesetz – KüSchG – zeige, der ebenfalls eine entsprechende Quotenregelung enthalte.

Die Antragstellerin beantragt,

1. festzustellen, das die am 01.06.2005 durchgeführte MAV-Wahl gemäß der Entscheidung der Antragsgegnerin vom 02.01.2006 nichtig ist und die

- Mitglieder der Beteiligten von Anfang an keine Mitarbeitervertreter waren,
2. hilfsweise festzustellen, dass die am 01.06.2005 durchgeführte MAV-Wahl nichtig ist und die Mitglieder der Beteiligten von Anfang an keine Mitarbeitervertreter waren,
 3. weiter hilfsweise die MAV-Wahl vom 01.06.2005 auf Grund der Wahlanfechtung der Antragstellerin für ungültig zu erklären.

Die Antragsgegnerin hat zunächst beantragt,

die Anträge der Antragstellerin zurück zu weisen.

Sie stellt inzwischen nach ihrer Nichtigkeitserklärung vom 02.01.2006 keinen ausdrücklichen Antrag mehr.

Die Beteiligte beantragt in der Sache,

die Anträge der Antragstellerin abzulehnen sowie im Übrigen festzustellen, dass die Auslagen der Beteiligten durch die Antragstellerin zu erstatten sind.

Zur Begründung trägt sie vor, Gründe für eine Nichtigkeit der Wahl lägen nicht vor. Die Annahme einer falschen Zahl von zu wählenden Mitgliedern der MAV durch den Wahlausschuss stelle zwar einen Verstoß gegen § 12 Bistums-MAVO 1997 dar, der indes nur die Anfechtbarkeit, nicht aber die Nichtigkeit der Wahl zur Folge habe. Die Wahlanfechtung sei jedenfalls verspätet erfolgt, weil das Anfechtungsschreiben der Antragstellerin nicht den Formvorschriften des § 14 KVVG entsprochen habe; die erforderliche zweite Unterschrift habe gefehlt. Die Regelung in § 6 Bistums-MAVO 1997 verstoße im Übrigen gegen § 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, da sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nicht gegeben seien; dieser Verstoß führe nach § 134 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB – zur Nichtigkeit der diskriminierenden Regelung und habe daher zur Folge, dass entsprechend den übrigen wirksamen Regelungen eine Pro-Kopf-Berücksichtigung der Mitarbeiter zu erfolgen habe. Schließlich habe auch das Schreiben der Wahlleiterin nicht zu einer Erledigung des Rechtsstreits geführt, da der Wahlleiterin eine derartige Entscheidungskompetenz nach Anhängigkeit der Sache beim Kirchlichen Arbeitsgericht nicht mehr zugestanden habe.

Die den Wahlvorgang am 01.06.2005 betreffenden Unterlagen sind vorgelegt und zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden; wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird hierauf sowie auf den übrigen Inhalt der Verfahrensakte verwiesen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts folgt aus Art. III § 1 Abs. 3 des MAVO-Änderungsgesetzes i.V.m. § 2 Abs. 2 Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung – KAGO – und § 12 Abs. 3 Bistums-MAVO 2005 vom 16.06.2005 (Kirchliches Amtsblatt 2005, S. 62).

Das Wahlanfechtungsverfahren ist mit dem ersten Hilfsantrag, soweit dieser die Feststellung der Nichtigkeit der Wahl betrifft, zulässig und begründet, im übrigen sind die Anträge teilweise unzulässig und teilweise unbegründet.

I.

Der Hauptantrag ist unbegründet. Die begehrte Feststellung, dass die am 01.06.2005 durchgeführte MAV-Wahl bei der Antragstellerin gemäß der Entscheidung der Antragsgegnerin vom 02.01.2006 nichtig ist, kann deshalb nicht begehrt werden, weil dieser Feststellung kein entsprechender wirksamer der gerichtlichen Überprüfung zugänglicher Beschluss der Antragsgegnerin zugrunde liegt.

Mit der Einleitung des Wahlanfechtungsverfahrens vor der Schlichtungsstelle am 22.06.2005 ist das gesamte Wahlverfahren der Zuständigkeit der Antragsgegnerin entzogen worden. Die Antragsgegnerin als Wahlleiterin konnte Feststellungen im Zusammenhang mit der Gültigkeit oder Ungültigkeit oder Nichtigkeit der Wahl nur solange treffen, wie sie noch originär mit dieser Sache befasst war. Spätestens aber mit der Anrufung der MAVO-Schlichtungsstelle endete diese

Sachentscheidungskompetenz, da mit Einleitung des Wahlprüfungsverfahrens vor der MAVO-Schlichtungsstelle nicht nur eine Wahlanfechtung erklärt worden war, sondern darüber hinaus auch die Frage der Nichtigkeit der Wahl schon zum Gegenstand des Verfahrens vor der MAVO-Schlichtungsstelle gemacht worden war. Demgemäß endete zu diesem Zeitpunkt die Sachentscheidungskompetenz der Antragsgegnerin hinsichtlich der Frage, ob die bei der Antragstellerin durchgeführte MAV-Wahl gültig war oder nicht. Fehlt es aber an einem die begehrte gerichtliche Feststellung tragenden wirksamen Entscheidungssatz des maßgeblichen Rechtsträgers, kommt eine entsprechende Feststellung schon inhaltlich nicht in Betracht.

Mithin scheidet insoweit auch ein Ausspruch zu der weitergehend begehrten Feststellung, die Mitglieder der Beteiligten seien von Anfang an keine Mitarbeitervertreter gewesen, aus.

II.

Der erste Hilfsantrag ist indes begründet, soweit es um die Feststellung der Nichtigkeit der am 01.06.2005 durchgeführten Wahl zur Mitarbeitervertretung bei der Antragstellerin geht. Denn diese Wahl leidet an einem groben und offensichtlichen Verstoß gegen wesentliche gesetzliche Wahlregeln.

1. Die Nichtigkeit einer Wahl zur Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass gegen wesentliche Grundsätze der Wahl in so hohem Maße verstoßen worden ist, dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl vorliegt. Dabei ist ein grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche gesetzliche Wahlregeln erforderlich, der aus der Sicht eines mit dem Betriebsinterna Vertrauten ins Auge springt (vgl. dazu: BAG, Beschluss vom 28.11.1977 - Az.: 1 ABR 36/76 -; Beschluss vom 14.09.1988 - Az.: 7 ABR 79/87 -). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt, denn die bei der Antragstellerin gewählte Mitarbeitervertretung entspricht, was ihre Größe und Zusammensetzung angeht, unter keinen Umständen mehr den Anforderungen, die § 6 Bistums-MAVO 1997 an die Bildung einer Mitarbeitervertretung stellt. Diese Umstände sind auch offensichtlich.

Die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung und deren Zusammensetzung sind in § 6 Abs. 1 und ergänzend in § 6 Abs. 2 Bistums-MAVO 1997 geregelt. Danach ist es zunächst erforderlich, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sein müssen, von denen mindestens drei wählbar sind. Diese Merkmale sind bei der Antragstellerin erfüllt. Bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Bistums-MAVO 1997 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur prozentual entsprechend ihrer wöchentlichen Arbeitszeit nach den in dieser Regelung genannten zeitlichen Grenzen berücksichtigt werden. Ergänzend dazu bestimmt § 6 Abs. 2 Bistums-MAVO 1997 bezüglich der Größe der Mitarbeitervertretung, dass erst ab einer Größe von 15 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern drei Mitglieder in die Mitarbeitervertretung entsandt werden können. Ist die Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kleiner als 15, besteht die Mitarbeitervertretung nur aus einem Mitglied.

Überträgt man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall, wird unmittelbar deutlich, dass bei der Antragstellerin wegen der Anzahl der Beschäftigten nur eine Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied gebildet werden konnte, nicht aber – wie geschehen – eine MAV bestehend aus drei Beschäftigten.

2. Gegen die Wirksamkeit dieser zum Zeitpunkt der Wahl der Mitarbeitervertretung am 01.06.2005 geltenden Regelung in § 6 Bistums-MAVO 1997 bestehen keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken. Die Grundsätze über die Bildung und damit auch die Größe der Mitarbeitervertretungen verstoßen nicht gegen das Diskriminierungsverbot in § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz und stehen auch mit dem entsprechenden europäischen Recht in Einklang.

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Im vorliegenden Fall liegt schon keine willkürliche Ungleichbehandlung von

Arbeitnehmern vor, da die Individualrechte von Teilzeitbeschäftigten im Wahlverfahren nach der MAVO nicht betroffen sind. Teilzeitbeschäftigte sind in gleicher Weise wie Vollzeitbeschäftigte wählbar und aktiv wahlberechtigt. Die Differenzierungsregelung in § 6 Abs. 1 Satz 2 Bistums-MAVO 1997 betrifft nicht den einzelnen Teilzeitbeschäftigten, sondern das Gremium der Mitarbeitervertretung als Ganzes. Diese Bestimmung entfaltet damit ausschließlich kollektivrechtliche Wirkung, da sie nur etwas über die Größe der Mitarbeitervertretung sagt. Ein kollektivrechtlicher Schutz kommt dem Teilzeit- und Befristungsgesetz aber nicht zu.

Die Berücksichtigung der wöchentlichen Arbeitszeit bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt aber auch deshalb keine Benachteiligung des einzelnen Teilzeitbeschäftigten dar, da dessen aktives Wahlrecht bei der Bildung einer Mitarbeitervertretung dadurch nicht beeinträchtigt wird. Sind in einer Einrichtung beispielsweise weniger als fünf Beschäftigte tätig, kann in dieser Einrichtung überhaupt keine Mitarbeitervertretung gebildet werden, so dass in diesem Fall auch Vollzeitbeschäftigte weder ein aktives noch ein passives Wahlrecht haben. Dies zeigt, dass die Frage der Bildung und der Größe der Mitarbeitervertretung von dem Status des einzelnen Beschäftigten (Teilzeit oder Vollzeit) grundsätzlich unabhängig ist und mithin schon begrifflich keine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten vorliegt, die - was die Bildung von Mitarbeitervertretungen angeht - im Ergebnis gleichbehandelt werden.

Darüber hinaus gibt es für die in § 6 Abs. 1 Satz 2 Bistums-MAVO 1997 enthaltene Differenzierung bei der Berücksichtigung der wöchentlichen Arbeitszeit sachliche Gründe; so hat die Antragstellerin vorgetragen, dass in Einrichtungen, in denen regelmäßig eine größere Anzahl von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tätig ist, mit größeren personellen Ausfällen gerechnet werden muss, wenn bei der Bildung von Mitarbeitervertretungen lediglich die Kopfzahl, nicht aber der Anteil der tatsächlichen Beschäftigungszeit zugrunde gelegt wird. Dieses Argument ist auch einsichtig. Die in § 6 Abs. 1 Satz 2 Bistums-MAVO 1997 enthaltene differenzierte Regelung führt damit schließlich im Ergebnis dazu, dass durch die

anteilige Berücksichtigung der wöchentlichen Arbeitszeit bei der Bemessung der Mitarbeiterzahlen Kosten gespart und mithin ein Beitrag zur Konsolidierung der Haushalte gelegt wird. Auch ist mit einer der tatsächlichen Arbeitsleistung angepassten MAV eine Steigerung der individuellen Arbeitsproduktivität verbunden. Eine Beeinträchtigung von Mitbestimmungsrechten wird dadurch indes nicht verursacht, da auch in Einrichtungen mit Teilzeitbeschäftigten eine MAV gebildet wird, wenn die notwendige Mindestanzahl von Beschäftigten erreicht wird und die Größe einer MAV keinen Einfluss auf den Inhalt der Mitbestimmung hat.

Auf die Frage, ob eine Norm des Kirchenrechts, die nach kirchenrechtlichen Vorschriften wirksam in Kraft getreten ist, gem. § 134 BGB nichtig sein kann – woran nach Ansicht des Gerichts große Zweifel bestehen – kommt es nach alledem nicht mehr an.

3. Die am 01.06.2005 bei der Antragstellerin durchgeführte MAV-Wahl ist nichtig, weil der Verstoß gegen § 6 Abs. 1 Satz 2 Bistums-MAVO 1997 als grober und offensichtlicher Verstoß gegen wesentliche gesetzliche Wahlregeln angesehen werden muss. Sämtliche im Zuge des Wahlverfahrens ausgegebenen Stimmzettel enthielten nämlich die Angabe, es könnten bis zu drei Mitglieder gewählt werden. Tatsächlich konnte aber nur ein Mitglied in die MAV gewählt werden. Mithin war schon aufgrund der ausgegebenen Wahlzettel kein Beschäftigter in der Lage, eine wirksame Stimmabgabe zu vollziehen, da nicht klar war, wer letztlich in die MAV gewählt war. Fehlt es aber an einer wirksamen Stimmabgabe der Beschäftigten, kann auch ein entsprechendes Wahlergebnis nicht festgestellt werden.

Dieser Fehler kann auch nicht geheilt werden, da infolge der fehlerhaften Stimmabgabe - selbst wenn man im Nachhinein von einer Größe der Mitarbeitervertretung von einem Mitglied ausgehen wollte - auf der Grundlage der vorliegenden Wahlzettel nicht ermittelt werden könnte, welche der auf den Wahlzetteln angekreuzten Personen als Mitglied der Mitarbeitervertretung angesehen werden soll.

4. Dieser Verstoß muss als grober Verstoß gekennzeichnet werden, weil die in der MAVO enthaltenen Grundsätze über die Bildung und Größe der Mitarbeitervertretung vorsätzlich missachtet wurden. Entgegen dem klaren Wortlaut der Bestimmung und der langjährigen Praxis bei der Durchführung von Wahlen zu Mitarbeitervertretungen bei der Antragstellerin wurde bei dem Wahlverfahren letztlich eine Rechtslage zugrunde gelegt, für die es keine hinreichend sichere Gewähr für deren Richtigkeit gab. Die Antragsgegnerin hätte vielmehr bei sorgfältiger Vorgehensweise ohne Weiteres erkennen können, dass sich der Einzelne über wirksame und von dem Bischof als dem zuständigen Gesetzgebungsorgan der Kirche erlassene Rechtsvorschriften nicht ohne Weiteres hinwegsetzen darf. Die zum Zeitpunkt der Wahl gültigen Regelungen in der Bistums-MAVO waren aber von dem Bischof wirksam erlassen worden und auch seit dem Erlass im Jahr 1997 ununterbrochen in Kraft.

Soweit die Antragsgegnerin möglicherweise aufgrund des Rundschreibens der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Fulda davon ausgegangen sein sollte, die Regelungen in § 6 Bistums-MAVO 1997 verstießen gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz oder gegen Europäisches Recht, hätte sie unschwer erkennen können und auch erkennen müssen, dass - selbst wenn ein derartiger Verstoß möglich sein sollte - sich der Einzelne nicht ohne Weiteres über eine gültige gesetzliche Bestimmung des Kirchenrechts hinwegsetzen und deren Unwirksamkeit und Unbeachtlichkeit annehmen kann. Zumindest hätte die Antragsgegnerin beim Generalvikariat entsprechende Nachfragen vornehmen müssen und sich nicht eigenmächtig über gültiges Kirchenrecht hinwegsetzen dürfen. Selbst wenn kirchenrechtliche Vorschriften im Einzelfall gegen höherrangiges Recht verstoßen sollten, kommt deren Aufhebung nur in einem dafür vorgesehenen besonderen Verfahren in Betracht. Bis zur Aufhebung durch das dafür zuständige Organ müssen gesetzliche Vorschriften - wie im allgemeinen staatlichen Bereich auch - selbstverständlich von den den Vorschriften unterworfenen Personen beachtet und befolgt werden.

5. Soweit in dem ersten Hilfsantrag des Weiteren die Feststellung begehrt wird, die Mitglieder der Beteiligten seien von Anfang an keine Mitarbeitervertreter gewesen, ist dieser Teil des Hilfsantrages indes unzulässig. Denn an dieser Feststellung fehlt es an dem dafür erforderlichen Feststellungsinteresse.

Die Rechtsfolgen einer nichtigen Wahl ergeben sich zum einen - soweit geregelt - aus den entsprechenden gesetzlichen Vorschriften des Mitarbeitervertretungsrechts und darüber hinaus aus den Grundsätzen, die in der Literatur und der Rechtsprechung zu der Frage der Rechtsfolge der nichtigen Wahl für den allgemeinen staatlichen Bereich entwickelt worden sind. An einer entsprechenden gerichtlichen Feststellung besteht aber nur dann ein Interesse, wenn dargelegt wird, dass diese Rechtsfrage in irgendeiner Weise für die Verfahrensbeteiligten bedeutsam ist. Hier hat es die Antragstellerin unterlassen darzulegen, warum sie ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung, die Mitglieder der Beteiligten seien von Anfang an keine Mitarbeitervertreterinnen gewesen, haben sollte. Allein der Hinweis auf eine mögliche Kostentragungspflicht für Kosten eines Bevollmächtigten im Wahlprüfungsverfahren stellt kein rechtliches Interesse im mitarbeitervertretungsrechtlichen Sinne dar.

III.

Da der Antrag mit dem ersten Hilfsantrag Erfolg hat, bedarf es keiner Entscheidung mehr über den zweiten Hilfsantrag, die Wahl aufgrund der Anfechtung der Antragstellerin für ungültig zu erklären. Mithin kann die Frage, ob die Anfechtungserklärung formgültig und damit rechtzeitig erfolgt ist, offen bleiben.

IV.

Die Entscheidung über die Gebührenfreiheit folgt aus § 12 Abs. 1 Satz 1 KAGO.

Die Entscheidung über die Auslagenerstattung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 2 4. Spiegelstrich Bistums-MAVO 2005. Danach müssten hier die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten als notwendig erachtet werden,

da dies zur Wahrung der Rechte der Beteiligten notwendig und zweckmäßig erscheint. Die Beteiligten mussten dem Wahlprüfungsverfahren als Notwendigbeteiligte hinzugezogen werden, wobei offen war, ob die Wahl nichtig oder lediglich ungültig war. Zwar wird für die Frage der nichtigen Wahl vereinzelt die Ansicht vertreten, solchenfalls könnten die betroffenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung keine Kostenerstattung verlangen; dies kann jedoch dann nicht gelten, wenn die Wahl sowohl im Rahmen eines normalen Wahlprüfungsverfahrens als auch mit einer Nichtigkeitsfeststellung angegangen wird. Da zu Beginn des Verfahrens nicht feststeht, welcher Rechtsansicht das Gericht letztlich folgt, die Beteiligten aber die Einschätzung, ob sie anwaltliche Hilfe in Anspruch nehmen, schon zu Beginn des Verfahrens, jedenfalls aber vor der gerichtlichen Entscheidung treffen müssen, muss bezogen auf diesen Zeitpunkt beurteilt werden, ob ein Erstattungsanspruch im Rahmen von § 17 Bistums-MAVO 2005 besteht. Dies führt im vorliegenden Fall dazu, den Beteiligten den entsprechenden Kostenerstattungsanspruch zuzugestehen. Auf den Umstand, ob die Mitglieder der Beteiligten von Anfang an Mitarbeitervertreter waren oder nicht, kommt es bei der Frage der Kostenerstattung demgemäß nicht an.

Die Entscheidung über die Zulassung der Revision beruht auf § 47 Abs. 2 Buchstabe a KAGO, da die Rechtssache mit Blick auf die Regelung in § 6 Abs. 1 Satz 2 MAVO grundsätzliche Bedeutung hat.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt, wenn sie in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist.

Die Revision ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Fulda, Paulustor 5, 36037 Fulda, innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils 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.

Dr. Rimmel

Engel

Bug