

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözese Aachen

52062 Aachen
Geschäftsstelle
Klosterplatz 7
Tel.: 0241/452-477
FAX: 0241/452-413

01/09

U r t e i l

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

des Katholischen Forums,

Kläger,

gegen

die Mitarbeitervertretung,

Beklagte,

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 30. April 2009
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff,

die beisitzende Richterin Koch und den beisitzenden Richter Dyckmans

für Recht erkannt:

Die am 12. Februar 2009 durchgeführte Wahl der Mitarbeitervertretung des
Katholischen Forums wird für ungültig erklärt.

Die Kosten des Verfahrens werden dem Kläger auferlegt.

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Gültigkeit der Wahl der Mitarbeitervertretung am 12. Februar 2009. Der Wahlausschuss für diese Wahl erfasste auf der Liste der Wahlberechtigten 16 Mitarbeiterinnen. Darunter befand sich auch die Mitarbeiterin K, die als Krankheitsvertretung für die seit Mitte 2008 erkrankte Mitarbeiterin D eingestellt ist. Der Arbeitsvertrag von Frau K ist bis zum Termin der Wiederaufnahme der Arbeit durch Frau D befristet. Frau D soll voraussichtlich im August 2009 die Arbeit wieder aufnehmen. Ausgehend von 16 Wahlberechtigten wurde eine aus drei Mitgliedern bestehende Mitarbeitervertretung gewählt.

Der Kläger machte bereits vor der Wahl geltend, dass von 15 Wahlberechtigten auszugehen und daher nur eine aus einem Mitglied bestehende Mitarbeitervertretung zu wählen sei. Die Mitarbeiterin K sei nicht wahlberechtigt. Mit Schreiben vom 12. Februar 2009 unterrichtete die Beklagte den Kläger über ihre personelle Zusammensetzung. Mit Schreiben an den Wahlausschuss vom 13. Februar 2009 erklärte der Kläger die Anfechtung der Wahl. Der Wahlausschuss wies die Anfechtung mit Schreiben vom 16. Februar 2009 zurück. Der Kläger hat unter dem 20. Februar 2009 Klage erhoben. Die Klageschrift ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht am 24. Februar 2009 eingegangen.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Wahl wegen Verstoß gegen § 6 MAVO ungültig sei. Es seien lediglich 15 Mitarbeiterinnen wahlberechtigt gewesen, so dass nur eine aus einem Mitglied bestehende Mitarbeitervertretung hätte gewählt werden dürfen. Die Mitarbeiterin K sei nicht wahlberechtigt gewesen, da sie als Krankheitsvertretung nicht „in der Regel“ bei der Klägerin beschäftigt sei. Die Größe der Einrichtung habe sich durch die Krankheitsvertretung nicht geändert.

Der Kläger beantragt,

die Wahl der Mitarbeitervertretung am 12. Februar 2009 für ungültig zu erklären.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die Wahl sei ordnungsgemäß durchgeführt worden und gültig. § 6 Abs. 1 MAVO lege lediglich die Voraussetzungen für die grundsätzliche Möglichkeit der Bildung

einer Mitarbeitervertretung fest. Die Regelungen in § 6 Abs. 2 und 5 MAVO machten hingegen deutlich, dass es für die Frage der Anzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht auf eine zeitraumbezogene, sondern auf eine stichtagsbezogene Sichtweise ankomme. Für diese Sichtweise spreche nicht nur der Wortlaut des § 6 MAVO, sondern auch der Vergleich mit § 9 Satz 1 BetrVG, der bestimme, dass in seinem Geltungsbereich die Zahl der Betriebsratsmitglieder von einer regelmäßig vorhandenen Anzahl Wahlberechtigter abhängen. In § 6 Abs. 2 MAVO fehle eine vergleichbare Formulierung. Zudem sei im Betriebsverfassungsgesetz eine § 6 Abs. 5 MAVO entsprechende Regelung nicht vorhanden. Gestützt auf diese Sichtweise erfülle die Mitarbeiterin K die Voraussetzungen des aktiven Wahlrechts nach § 7 MAVO.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien und die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Klage ist nach § 12 Abs. 3 MAVO, §§ 2 Abs. 2, 10 KAGO zulässig.

Der Kläger hat innerhalb der Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung des Wahlausschusses vom 16. Februar 2009 Klage erhoben. Die Klage ist am 24. Februar 2009 bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangen.

Die Klage hat auch in der Sache Erfolg.

Die Anfechtung der Wahl der Mitarbeitervertretung am 12. Februar 2009 durch den Kläger ist zulässig.

Der Kläger ist nach § 12 Abs. 1 MAVO als Dienstgeber anfechtungsberechtigt. Der Kläger hat die Anfechtungserklärung unter dem 13. Februar 2009 rechtzeitig innerhalb der Frist von 1 Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 12 Abs. 1 MAVO) dem Wahlausschuss zugeleitet.

Die Anfechtung ist auch begründet, da die Wahl gegen § 6 Abs. 2 MAVO verstößt. Die Wahl ist daher für ungültig zu erklären (§ 12 Abs.2 Satz 2, Abs. 3 MAVO).

Die Bildung einer Mitarbeitervertretung setzt nach § 6 Abs. 1 MAVO voraus, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden. Nach § 6 Abs. 2 MAVO besteht die Mitarbeitervertretung aus einem Mitglied bei 5 bis 15 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und aus drei Mitgliedern bei 16 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In der Gesamtschau dieser Bestimmungen ist für die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung auf den regelmäßigen Beschäftigungsstand abzustellen. (vgl. Freiburger Kommentar MAVO, § 6 Rn. 6; Bleistein/Thiel, MAVO, 5. Aufl., § 6 Rn. 14). Die Formulierung „in der Regel“ bedeutet, dass es auf die Zahl der Wahlberechtigten ankommt, die auf längere Sicht zum regelmäßigen Beschäftigungsstand der Einrichtung gehören. Denn die Größe der Mitarbeitervertretung soll der Anzahl der Beschäftigten in der Einrichtung entsprechen. Nicht eine möglicherweise durch Zufälligkeiten geprägte tatsächliche Stärke zu einem bestimmten Zeitpunkt, aber auch nicht ein rechnerischer Durchschnitt in einen bestimmten Zeitraum, sondern der Regelbestand der Personen, die während des größten Teils des Jahres in der Dienststelle normalerweise beschäftigt werden, ist maßgebend (vgl. Freiburger Kommentar MAVO, a. a. O.). Mit diesen Erwägungen steht auch § 6 Abs. 5 MAVO in Einklang, der als maßgebend für die Zahl der Mitglieder den Tag bestimmt, bis zu dem Wahlvorschläge eingereicht werden können. Diese Bestimmung enthält lediglich eine Stichtagsregelung und schließt den regelmäßigen Beschäftigungsstand zu dem Stichtag als Grundlage für die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung gerade nicht aus (vgl. Bleistein/Thiel, a. a. O., § 6 Rn. 15). Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg auf den Vergleich mit § 9 Satz 1 BetrVG berufen. Der Umstand, dass § 6 MAVO einen anderen Aufbau aufweist und § 6 Abs. 2 MAVO die Formulierung „in der Regel“ aus § 6 Abs. 1 MAVO nicht wiederholt, lässt nicht darauf schließen, dass von dem regelmäßigen Beschäftigungsstand als Grundlage für die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung abgewichen werden sollte, zumal dies - wie oben dargelegt - nicht in Einklang mit dem Sinn und Zweck der Regelungen des § 6 MAVO stehen würde.

Nach diesen Grundsätzen hätte nach § 6 Abs. 2 MAVO ausgehend von einer Zahl von 15 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen nur eine aus einem Mitglied bestehende

Mitarbeitervertretung gewählt werden dürfen. Die als Krankheitsvertretung eingestellte Mitarbeiterin K war nicht zu berücksichtigen, da sie nicht zum regelmäßigen Beschäftigungsstand der Einrichtung zu zählen ist. Kurzfristig beschäftigte Aushilfskräfte bleiben im Rahmen des § 6 Abs. 2 MAVO unberücksichtigt, soweit sie nicht - was hier unstreitig nicht der Fall ist - auf einer Stelle für Daueraushilfen tätig sind (vgl. Freiburger Kommentar, a. a. O., § 6 Rn. 7). Die Wahl verstößt daher gegen § 6 Abs. 2 MAVO.

Eine Berichtigung dieses Verstoßes nach § 12 Abs. 2 Satz 3 MAVO kommt nicht in Betracht, da das Wahlergebnis nicht durch eine einfache Korrektur des Fehlers berichtigt werden kann und eine Beeinflussung des Wahlergebnisses durch den Verstoß nicht ausgeschlossen ist (vgl. Freiburger Kommentar, a. a. O., § 12 Rn. 43).

Gegen dieses Urteil wird die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nicht zugelassen, da einer der Gründe des § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorliegt. Insbesondere hat der vorliegende Rechtsstreit keine über die Umstände des Einzelfalls hinausgehende grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 47 Abs. 2 a KAGO. Es ist auch nicht ersichtlich, dass das Urteil in den zugrundeliegenden Rechtsfragen von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht (§ 47 Abs. 2 b KAGO).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO.

Dr. Scheiff

Koch

Dyckmans