

Geschäfts-Nr.: AS 07/23
Verkündet am

Otto Ziegler
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

[REDACTED], vertreten durch den Vorstand [REDACTED]
[REDACTED]

Klägerin

Prozessbevollmächtigte: [REDACTED]
[REDACTED]

gegen

Gesamtmitarbeitervertretung der [REDACTED], vertreten durch
die [REDACTED]

Beklagte

[REDACTED]
[REDACTED]

wegen:¹ Feststellung der Nichtigkeit u.a.

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart, soweit nichts anderes vermerkt ist.

Beigeladene:

1. MAV [REDACTED]
2. MAV [REDACTED]
3. MAV [REDACTED]
4. MAV [REDACTED]
5. MAV [REDACTED]
6. MAV [REDACTED]
7. MAV [REDACTED]
8. MAV [REDACTED]
9. MAV [REDACTED]
10. MAV [REDACTED]
11. ma [REDACTED]
12. MAV [REDACTED]
13. MAV [REDACTED]
14. MAV [REDACTED]
15. MAV [REDACTED]
16. MAV [REDACTED]
17. MAV [REDACTED]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Mayerhöffer und den Beisitzenden Richtern am Kirchlichen Arbeitsgericht Metzger und Streck am 22.05.2023

für Recht erkannt:

1. Die Wahl zur Gesamtmitarbeitervertretung [REDACTED] wird für ungültig erklärt.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben. Die Klägerin hat die Kosten der Beklagten einschließlich der Kosten für die Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten für das Verfahren zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

Streitwert 5.000 €

Tatbestand

- 1 [REDACTED] ist eine kirchliche Stiftung privaten Rechts. Sie ist Mitglied im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Die Stiftung hat in ihrer Satzung die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse übernommen, weshalb die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Anwendung kommt (§ 1 Abs. 2 MAVO). Das Aufgabengebiet der Stiftung ist die Altenhilfe. Die Stiftung ist Trägerin von 24 Einrichtungen, die sich insgesamt im Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart befinden. In 17 dieser Einrichtungen sind Mitarbeitervertretungen gebildet worden.

- 2 Für die Stiftung wurde am 12.05.2000 mit Zustimmung des Bischöflichen Ordinariats auf der Grundlage von § 48 MAVO/1999² die folgende Regelung für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung geschaffen:

Mit Schreiben vom 12.05.2000 [tritt diese] mit sofortiger Wirkung in Kraft:

1. Errichtung einer Gesamtmitarbeitervertretung

errichtet aus den Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen i.S.v. § 1 Abs. 3 MAVO in ihrer Trägerschaft eine Gesamtmitarbeitervertretung (Gesamt-MAV).

2. Zuständigkeit und Rechtsstellung

Die Gesamt-MAV ist zuständig für die in den §§ 26 bis 38 MAVO genannten Angelegenheiten, die den Zuständigkeitsbereich mindestens zweier Mitarbeitervertretungen gemäß Ziffer 1 betreffen.

In allen übrigen Angelegenheiten wirkt die Mitarbeitervertretung der Einrichtung mit, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt.

Gesamt-MAV und Einrichtungsmitarbeitervertretung sind sich einander nicht übergeordnet und nicht weisungsbefugt. Auch scheidet ihre gleichzeitige Zuständigkeit aus.

3. Bildung und Zusammensetzung der Gesamt-MAV

Die Bildung, Zusammensetzung und Zuständigkeit der Organe der Gesamtmitarbeitervertretung einschließlich des Wahlverfahrens regelt eine gesonderte Ordnung, die von der unter Beachtung der nachfolgend genannten Rahmenvorgaben in Kraft gesetzt wird:

a) Organe der Gesamt-MAV sind die Delegiertenversammlung sowie der Vorstand.

b) Als Delegierte können aus jeder MAV, abhängig von deren Mitgliederzahl, bis zu drei Vertreter gewählt werden.

c) Der von der Delegiertenversammlung gewählte Vorstand setzt sich aus 5 - 9 Mitgliedern zusammen; er wird vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung durch den stellvertretenden Vorsitzenden vertreten.

d) Die Amtsdauer der Gesamt-MAV orientiert sich an der Wahlperiode der MAV und beträgt in der Regel 4 Jahre. Eine Neuwahl hat innerhalb von 3 Monaten nach dem für die Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen geltenden allgemeinen Wahltermin zu erfolgen.

e) Jährlich wird eine ordentliche Delegiertenversammlung einberufen. Sie hat u.a. das Recht der Entlastung bzw. Abberufung des Vorstandes.

Diese gesonderte Ordnung kann im Einvernehmen zwischen und Gesamt-MAV geändert werden. Die Ordnung sowie deren Änderungen werden dem Bischöflichen Ordinariat vorgelegt; erhebt dieses innerhalb von zwei Wochen nach Eingang keine Einwendungen, gilt die gesonderte Ordnung als genehmigt und in Kraft gesetzt.

4. Freistellungsregelung

Auf Antrag des Vorstandes der Gesamt-MAV und unter Einhaltung einer Vorlauffrist von zwei Monaten kann für einen oder aufgeteilt auf mehrere Vorstandsmitglieder eine Freistellung insgesamt bis zur Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten erfolgen. Einzelfreistellungen unter 10% und/oder für eine Dauer von weniger als einem Jahr bedürfen der Zustimmung der.

5. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Regelung gilt bis zum Ende der nächsten Wahlperiode der Gesamt-MAV. Sie verlängert sich jeweils automatisch um die Zeit der anschließenden Wahlperiode. Diese Regelung tritt auf Anzeige gegenüber dem Bischöflichen Ordinariat mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende der Wahlperiode außer Kraft.

² MAVO Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 7.12.1999, BO Nr. A 2426 - 9.11.1999 PflReg. F 1.1 a 1 Kirchliches Amtsblatt Nr. 25 vom 07.12.1999 Seite 633 f

- 3 Die Ausführungsregelung nach Ziffer 3 der Ordnung vom 12.05.2000 wurde von der Stiftung am 24.05.2000 erlassen und in Kraft gesetzt:

Ordnung zur Gesamt-MAV

§ 1 Organe der Gesamt-MAV

Organe der Gesamt-MAV sind

- die Delegiertenversammlung
- der Vorstand

§ 2 Zusammensetzung und Bildung der Delegiertenversammlung

1. Die Delegiertenversammlung setzt sich zusammen aus:

- je einem Vertreter der Mitarbeitervertretungen mit 1-3 Mitgliedern;
- je zwei Vertretern der Mitarbeitervertretungen mit 5-7 Mitgliedern;
- je drei Vertretern der Mitarbeitervertretungen mit 9 und mehr Mitgliedern.

2. Die Delegierten werden aus der Mitte der jeweiligen Mitarbeitervertretung für die Dauer der Amtszeit gewählt.

§ 3 Aufgaben der Delegiertenversammlung

der Delegiertenversammlung obliegt

- die Wahl der Mitglieder in den Vorstand der Gesamt-MAV
- die Entgegennahme und Beratung des Tätigkeitsberichts des Vorstandes.

Darüber hinaus gilt § 22 MAVO analog.

§ 4 Einberufung der Delegiertenversammlung

1. Die Delegiertenversammlung findet in der Regel einmal jährlich statt.

2. Die Einladung erfolgt durch den Vorsitzenden des Vorstandes der Gesamt-MAV schriftlich unter Angabe der Tagesordnung spätestens 4 Wochen vor der Delegiertenversammlung. Die Delegiertenversammlung wird vom Vorsitzenden des Vorstands der Gesamt-MAV geleitet. Der Vorstand prüft zu Beginn der Sitzung die Teilnahmeberechtigung der Delegierten.

3. Wenn die grundsätzlichen Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamt-MAV vorliegen, eine solche aber noch nicht gewählt ist, hat die [REDACTED] das Recht, eine Delegiertenversammlung einzuberufen.

4. Eine außerordentliche Delegiertenversammlung ist einzuberufen, wenn mindestens 1/4 der Delegierten dies fordern.

5. Anträge für die Tagesordnung der Delegiertenversammlung sind spätestens zwei Wochen vorher schriftlich beim Vorstand einzureichen. Über die Behandlung entscheidet die Delegiertenversammlung.

§ 5 Vorstand der Gesamt-Mitarbeitervertretung

1. Der Vorstand der Gesamt-MAV besteht aus 5 Mitgliedern die aus der Delegiertenversammlung gewählt werden. Jeder Delegierte hat höchstens fünf Stimmen. Einem Kandidaten kann er höchstens eine Stimme geben. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

2. Die Wahl der Vorstandsmitglieder leitet ein Wahlausschuss; der aus 3 Delegierten besteht, die nicht für den Vorstand der Gesamt-MAV kandidieren.

3. Die Mitglieder des Vorstands wählen aus ihrer Mitte den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter sowie einen Schriftführer.

§ 6 Aufgaben des Vorstandes

der Vorstand ist für die Geschäftsführung der Gesamt-MAV verantwortlich. Er vertritt die Delegiertenversammlung zwischen deren Sitzungen und hat die Beschlüsse und Empfehlungen der Delegiertenversammlung durchzuführen.

§ 7 zusammentreten des Vorstandes

1. Der Vorstand der Gesamt-MAV tritt auf Einladung des Vorsitzenden zusammen.

Im Verhinderungsfalle lädt der Stellvertreter ein.

2. Er ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder eingeladen sind und mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst.

§ 8 Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft im Vorstand der Gesamt-MAV endet durch

- Ablauf der Amtszeit der Gesamt-MAV
- Verlust der Wählbarkeit als Mitarbeitervertreter
- Niederlegung des Amtes als Mitarbeiter- oder Gesamtmitarbeitervertreter
- Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis [REDACTED]
- Beschluss der MAVO-Schlichtungsstelle im Falle grober Vernachlässigung oder Verletzung

der Befugnisse und Pflichten als Mitarbeitervertreter.

§ 9 Arbeitsweise

Sofern vorstehend nichts anderes geregelt ist, gelten für die Arbeitsweise einschließlich der Beschlussfassung die Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung entsprechend.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 24.05.2000 in Kraft

Unterschrift des [damaligen] Vorstands

- 4 Die zur Stiftung gehörende Mitarbeitervertretung des [REDACTED] hat am 24.04.2022 den Beschluss gefasst, auf Grundlage der neu geschaffenen Regelung in § 24 MAVO eine Gesamtmitarbeitervertretung für die Stiftung zu wählen und in diesem Zusammenhang die Klägerin angeschrieben und um Mitteilung gebeten, welche Mitarbeitervertretung nach der Zahl der Wahlberechtigten die größte ist. Die Mitarbeitervertretung des [REDACTED], die größte Mitarbeitervertretung der Stiftung, hat am 02.08.2022 die übrigen Mitarbeitervertretungen zu einem Beratungstermin auf den 19.10.2022 eingeladen. Am 23.08.2022 hat der Vorstand der Stiftung der Mitarbeitervertretung [REDACTED] die Anzahl der wahlberechtigten Personen zum Stichtag 23.03.2022 (2091 Mitarbeitende) und eine Liste der Mitarbeitervertretungen übersandt. Beim Beratungstermin waren fast alle Mitarbeitervertretungen vertreten. Für die Dienstgeberin hat [REDACTED] ein Grußwort gesprochen. Am 20.10.2022 wurden von der MAV Reutlingen die übrigen Mitarbeitervertretungen aufgefordert, bis zum 16.11.2022 mitzuteilen, ob sie die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung wünschen. Zugleich wurden die übrigen Mitarbeitervertretungen darauf hingewiesen, dass für die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung eine Zweidrittelmehrheit erforderlich sei und weiter, dass jetzt 19 Mitglieder in die Gesamtmitarbeitervertretung entsandt werden können und nicht wie bisher 5 Mitglieder. Von den 17 Mitarbeitervertretungen der Stiftung haben nur 12 Mitarbeitervertretungen sich an der Abstimmung beteiligt und davon 11 der Bildung einer neuen Gesamtmitarbeitervertretung zugestimmt. Das Abstimmungsergebnis wurde von der durchführenden Mitarbeitervertretung in einer Liste erfasst und am 22.11.2022 per E-Mail den übrigen Mitarbeitervertretungen mitgeteilt, dass von den 17 Mitarbeitervertretungen 12 geantwortet hätten und 11 Mitarbeitervertretungen für eine Gesamtmitarbeitervertretung gestimmt hätten. Weiter wird in der E-Mail mitgeteilt, dass aufgrund dieser Abstimmung eine neue Gesamtmitarbeitervertretung zustande komme und ab heute die 2-wöchige Widerspruchsfrist laufen würde. In der E-Mail wird weiter darauf hingewiesen, dass am 04.01.2023 die konstituierende Sitzung um 10:00 Uhr

im [REDACTED] stattfinden wird, zu der pro Mitarbeitervertretung ein Mitglied entsandt werden könne. Dieses E-Mail ging auch an einen der Vorstände der Klägerin.

- 5 Am 04.01.2023 fand die konstituierende Sitzung in Anwesenheit von sieben Teilnehmern statt, bei der die Wahl für die neue Gesamtmitarbeitervertretung durchgeführt wurde. Am 25.01.2023 fand eine gemeinsame Sitzung der neugewählten Gesamtmitarbeitervertreter und [REDACTED] als Vertreterin des Dienstgebers statt. Auf dieser Sitzung ging es unter anderem um die Frage, ob die Gesamtmitarbeitervertretung nach einer nicht anwendbaren Rechtsgrundlage gewählt worden ist. Von Seiten des Dienstgebers wurde am 17.02.2023 der gewählten Vorsitzenden der Gesamtmitarbeitervertretung mitgeteilt, dass nach Auffassung des Dienstgebers die Wahl auf unrichtiger Grundlage erfolgt sei und der Vorstand der Stiftung diese Frage gerichtlich klären lassen wird.
- 6 Auf Antrag der Gesamtmitarbeitervertretung erließ das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart am 11.04.2023 eine einstweilige Verfügung (AS 06/23), in der dem Dienstgeber aufgegeben worden ist, den gewählten Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung bis zur erstinstanzlichen Entscheidung in der Hauptsache, längstens jedoch bis zum 31.07.2023 die für die Durchführung der Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung erforderliche Freistellung zu gewähren.
- 7 Mit der Klage wird verfolgt, die Wahl der Gesamtmitarbeitervertretung für nichtig, hilfsweise unwirksam zu erklären.
Die Klägerin bringt dazu vor, dass entgegen dem Beklagtenvorbringen die Gesamtmitarbeitervertretung zu verklagen ist. Mit der Klage werde die Feststellung der Nichtigkeit der Wahl verfolgt. Weiter bringt sie vor, die Wahl der Gesamtmitarbeitervertretung sei nach der Regelung von § 24 MAVO erfolgt und deshalb auf der Basis einer nicht anwendbaren Rechtsgrundlage. Die Mitarbeitervertretungen hätten offensichtlich und sehenden Auges gegen die bestehende Rechtslage verstoßen. Die Wahl hätte auf der Grundlage der mit Zustimmung des Bischöflichen Ordinariats am 12.05.2000 geschaffenen Regelung erfolgen müssen. Diese Regelung sei, entgegen dem Beklagtenvorbringen anzuwenden. Soweit in der Regelung auf § 1 Abs. 3 MAVO Bezug genommen wird, sei damit lediglich der Einrichtungsbegriff gemeint

tet werden müssen. Da eine eigene Regelung in § 24 MAVO fehle, müsse insoweit auf die Bestimmungen zurückgegriffen werden, die für die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen gelten würden. Mangels eines Wahlausschusses sei in entsprechender Anwendung die größte Mitarbeitervertretung der richtige Antragsgegner.

Im Übrigen sei es nicht zutreffend, dass das Statut vom 12.05.2000 noch Geltung habe. Die bis 2017 geltende „alte“ Mitarbeitervertretungsordnung sei vollständig außer Kraft gesetzt worden. Damit sei zumindest in einer juristischen Sekunde auch die Rechtsgrundlage für das Statut entfallen und ein neues Statut sei danach nicht geschaffen worden. Im Übrigen sei das Statut schon dem Wortlaut nach nicht anwendbar. Das Statut nehme auf § 1 Abs. 3 MAVO Bezug, weshalb es nur dann anwendbar sei, wenn es sich um einen mehrdiözesanen oder überdiözesanen Rechtsträger handeln würde. Sämtliche Einrichtungen der Klägerin würden zur Diözese Rottenburg-Stuttgart gehören. Die Anfechtung sei verspätet, weil die Klägerin mit E-Mail vom 22.11.2022 ordnungsgemäß über das Wahlergebnis informiert worden wäre. Es sei ausreichend, das Abstimmungsergebnis mitzuteilen. Sie hätte die Wahl nicht innerhalb der Frist von zwei Wochen angefochten, sondern im Gegenteil zur Wahl gratuliert. Ein mögliches Anfechtungsrecht sei zudem verwirkt.

Die für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung auf der Grundlage von § 24 MAVO notwendige Mehrheit sei gegeben. Da es keine Teileinrichtungen geben und die MAVO nicht mehr als eine 2/3 Mehrheit verlange, müsse der rechnerische Wert von 11,33 auf 11 abgerundet werden. Im Übrigen hätten sich auch mehr als die Hälfte der Wahlberechtigten für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung ausgesprochen.

- 11 Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll vom 22.05.2023 Bezug genommen.
- 12 Mit Beschluss vom 04.05.2023 wurden alle Mitarbeitervertretungen der Stiftung gemäß § 9 Abs. 2 KAGO beigeladen. Die Beigeladenen haben keine Anträge gestellt.

Entscheidungsgründe

13 Die zulässige Klage ist im Hilfsantrag auch begründet.

I.

14 Die Klage ist zulässig.

15 Die sachliche Zuständigkeit des kirchlichen Arbeitsgerichts nach § 2 Abs.2 KAGO ist gegeben. Dem Rechtsstreit liegt ein Sachverhalt nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zugrunde. Die Klägerin begehrt die Feststellung der Nichtigkeit der durchgeführten Wahl für eine Gesamtmitarbeitervertretung, hilfsweise deren Ungültigkeit.

16 Anfechtungsgegner ist die neu gebildete Gesamtmitarbeitervertretung, gegen die sich die Anfechtung richtet und die davon unmittelbar betroffen ist (§ 8 Abs. 2a KAGO).

Im Gegensatz zur Wahl der Mitarbeitervertretungen ist im Rahmen des Wahlverfahrens nach § 24 MAVO kein Wahlausschuss oder ein vergleichbares Gremium zu bilden, dem eine Vorprüfung der Wahlanfechtung obliegt und dessen Entscheidung der gerichtlichen Überprüfung unterliegt.

17 Die wahlberechtigten Mitarbeitervertretungen sind aber, unabhängig davon ob sie an der durchgeführten Wahl beteiligt waren, beizuladen, da die Entscheidung ihnen gegenüber Wirkung hat (§ 9 Abs. 2 KAGO). Die Beiladung ist durch Beschluss vom 04.05.2023 erfolgt.

18 Die Wahlanfechtung ist weder verfristet, noch ist die Geltendmachung des Anspruchs verwirkt.

19 Soweit mit dem Hauptantrag die Nichtigkeit der Wahl verfolgt wird, besteht keine Anfechtungsfrist. Die Feststellung der Nichtigkeit führt nicht zur Änderung, sondern dient nur der Klarstellung eines Rechtsverhältnisses.

20 Die mit dem Hilfsantrag verfolgte Wahlanfechtung ist nicht verfristet, da das Wahlergebnis vor Klageerhebung nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden ist, was Voraussetzung für den Beginn der Anfechtungsfrist ist (MAVO/Thiel § 12 Rn. 31).

21 Gemäß § 24 Abs. 3 S. 6 MAVO müssen die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen vom Vorsitzenden, der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung erfasst werden und

die Ergebnisse dem Dienstgeber und allen betroffenen Mitarbeitervertretungen schriftlich mitgeteilt werden. Dies ist Voraussetzung für den Beginn der zweiwöchigen Anfechtungsfrist nach § 24 Abs. 3 S. 7 MAVO.

- 22 In der E-Mail vom 22.11.2022 teilt die Vorsitzende den Mitarbeitervertretungen und der Stiftung mit, dass die rückgemeldeten Stimmen nun ausgezählt seien und von 17 Mitarbeitervertretungen 12 eine Rückmeldung abgegeben hätten, wovon wiederum 11 sich für eine Gesamtmitarbeitervertretung ausgesprochen hätten. Sie teilt weiter mit, dass somit eine neue Gesamtmitarbeitervertretung zustande kommt und ab heute die zweiwöchige Widerspruchsfrist läuft.
- 23 Diese Mitteilung genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen. Danach ist nicht lediglich das Gesamtergebnis, sondern auch die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen sind den Beteiligten mitzuteilen. Diese umfassende Auskunft ist notwendig, damit es den zur Anfechtung berechtigten Beteiligten überhaupt möglich ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung vorliegen. Gemäß § 24 Abs. 2 MAVO ist dafür Voraussetzung, dass sich entweder 2/3 der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerliste eingetragenen Wahlberechtigten vertreten, sich für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung ausgesprochen haben.
- 24 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass, entgegen der Feststellung in der E-Mail vom 22.11.2022 die Zweidrittelmehrheit nicht erreicht worden ist, aber die zustimmenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerliste eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren. Auf diese Frage kommt es aber, wie aus den weiteren Entscheidungsgründen deutlich wird, nicht an, weshalb dazu keine weiteren Ausführungen gemacht werden.
- 25 Die mit der Klage verfolgten Ansprüche sind auch nicht verwirkt.
- 26 Die Geltendmachung eines Anspruchs wird dann verwirkt, wenn der Berechtigte in Kenntnis seines Rechts über einen längeren Zeitraum sein Recht nicht geltend macht und der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, dass der Berechtigte sein Recht nicht mehr geltend machen wird (BVerfGE 32, 305).
- 27 Im E-Mail vom 11.01.2023 gratuliert [REDACTED], Vorstand der Stiftung, der gewählten Vorsitzenden zur Wahl und bringt zum Ausdruck, dass sie sich auf die Zusam-

menarbeit mit der neuen Besetzung freut. Zugleich lädt sie zur ersten gemeinsamen Sitzung ein.

- 28 Aus der Gratulation zur Wahl auf einen Verzicht auf die Geltendmachung des Anfechtungsrechts zu schließen, würde der Erklärung eine Bedeutung beimessen, die sie offensichtlich nicht hatte. Weiter wird außer Acht gelassen, dass in der E-Mail die Dienstgeberseite zugleich darauf hinweist, dass die Bildung und Zusammensetzung der Gesamtmitarbeitervertretung in einem eigenen Statut der ██████████ geregelt ist und dass es für die weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit ein wichtiges Anliegen ist, die sich daraus resultierenden Erfordernisse mit dem Vorstand der Gesamtmitarbeitervertretung zu klären. Spätestens im Rahmen der ersten gemeinsamen Sitzung musste es für alle Beteiligten klar geworden sein, dass die Stiftung trotz der durchgeführten Wahl an ihrer Rechtsauffassung festhält. Die Leiterin des Rechtsreferats hat in der E-Mail vom 02.02.2023 den Mitgliedern der gewählten Gesamtmitarbeitervertretung vorgeschlagen, unter Hinzuziehung einer sachkundigen Person ein weiteres Gespräch zu führen. Noch deutlicher wird dies in deren weiterer E-Mail vom 17.02.2023 in der sie unmissverständlich darauf hinweist, dass die Wahl nicht nach dem gültigen Statut erfolgt ist und sich daraus nicht zu lösende Fragen ergeben würden, weshalb der Vorstand der Stiftung entschieden habe, die strittigen Fragen gerichtlich klären zu lassen.

II.

- 29 Der Hauptantrag, mit dem die Klägerin die Feststellung der Nichtigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung erstrebt, ist nicht begründet, obwohl das Wahlverfahren auf einer nicht anwendbaren Rechtsgrundlage durchgeführt worden ist.
- 30 Eine Wahl zu einer Mitarbeitervertretung ist nur in ganz besonderen Ausnahmefällen nichtig. Voraussetzung dafür ist, dass gegen allgemeine Grundsätze verstoßen worden ist, so dass der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliegt. Es muss sich dabei sowohl um einen offensichtlichen als auch besonders groben Verstoß gegen Wahlvorschriften handeln (BAG 15.11.2000, 7 ABR 23/99; BAG 19. November 2003, 7 ABR 24/03; Schmidt/Trebinger BetrVG 31. Aufl. 2022, § 19 Rn. 4). Ein solch gravierender Verstoß kann vorliegen, wenn das vorgeschriebene Wahlverfahren überhaupt nicht beachtet wurde oder wenn gegen wesentliche Wahl-

grundsätze verstoßen worden ist (Thüsing in BetrVG/Richardi 17. Aufl. 2022, § 19 Rn. 83).

31 Die Wahl zur Gesamtmitarbeitervertretung wurde nach § 24 MAVO durchgeführt. Diese Regelung ist nicht anwendbar, da eine davon abweichende stiftungseigene Regelung besteht.

Mit Zustimmung des Bischöflichen Ordinariats hat die Stiftung am 12.05.2000 eine Regelung für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung geschaffen und am 24.05.2000 die dazu erforderliche Ausführungsregelung erlassen, in der unter anderem das Wahlverfahren geregelt ist. Ein Grund dafür dürfte gewesen sein, weil eine gesetzliche Regelung für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung auf diözesaner Ebene erst mit der Neufassung im Jahre 2018 geschaffen wurde. Nach dem stiftungseigenen Statut besteht die Gesamtmitarbeitervertretung aus zwei Organen, der Delegiertenversammlung und dem Vorstand. Aufgabe der Delegiertenversammlung ist unter anderem die Wahl des Vorstands. Allein dieser Vergleich macht deutlich, dass sich das durchgeführte Wahlverfahren nicht einmal ansatzweise mit dem vorgeschriebenen Wahlverfahren vergleichen lässt.

32 Entgegen der Auffassung der Beklagten ist das stiftungsinterne Statut für die Wahl der Gesamtmitarbeitervertretung maßgebend.

Die [REDACTED] ist ein Rechtsträger, dessen gesamte Einrichtungen sich auf dem Gebiet der Diözese Rottenburg-Stuttgart befinden bzw. befinden. Unter Berücksichtigung dieser Tatsache ist die Formulierung in Ziffer 1 des Statuts „aus den Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen i.S.v. § 1 Abs. 3 MAVO“ überraschend. § 1 Abs. 3 MAVO regelt, welche diözesane Mitarbeitervertretungsordnung bei einem mehrdiözesanen oder überdiözesanen Rechtsträger anzuwenden ist. Diese Frage hat sich für die Stiftung zu keinem Zeitpunkt gestellt. Aus diesem Grund bedarf der gewählte Begriff der Auslegung. Dies ist Aufgabe des mit der Sache befassten Gerichts. Die Auslegung hat nach dem Gesetzes- oder Regelungswortlaut unter Berücksichtigung des normativen Sinns der Bestimmung zu erfolgen (BVerfGE 35, 263; Hillgruber in Dürig/Herzog/Scholz GG Art. 97 Rn. 55). Es muss stets, selbst bei einem vermeintlichen eindeutigen Wortsinn, vom Rechtsanwender geprüft werden, ob der Wortsinn im gegebenen Fall auch dem Normsinn entspricht. Die Auslegung unter Berücksichtigung des Normsinns der Regelung führt eindeutig dazu, dass

mit dem Tatbestandsmerkmal nur auf den Begriff der Einrichtung Bezug genommen wird und nicht darauf, dass die Regelung nur für mehr- bzw. überdiözesane Einrichtungen gelten soll. Eine andere Auslegung würde dazu führen, dass die Beteiligten eine völlig überflüssige Regelung geschaffen haben. Davon kann vernünftigerweise nicht ausgegangen werden. Nach dem in der Vergangenheit nach dem Statut die Gesamtmitarbeitervertretung gewählt worden ist, hat sich auch gezeigt, dass die Beteiligten kein Problem damit hatten, das Statut anzuwenden.

- 33 Die Neufassung eines Gesetzes hat, entgegen dem Beklagtenvorbringen, nicht dazu geführt, dass das bisherige Gesetz vollständig außer Kraft gesetzt worden ist und deshalb in einer „juristischen Sekunde“ die Rechtsgrundlage für die stiftungseigene Regelung entfallen ist. Grundsätzlich entfalten Gesetze erst mit ihrem Inkrafttreten ihre Wirkung. Sie gestalten die Rechtsordnung für die Zukunft. Dies gilt auch für die Neufassung eines Gesetzes.
- 34 Das stiftungsinterne Statut für die Wahl einer Gesamtmitarbeitervertretung wurde ordnungsgemäß erlassen und hat noch heute, trotz der nunmehr gegebenen gesetzlichen Möglichkeit für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung, noch Gültigkeit.
- 35 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart sich den für die Entscheidung maßgeblichen Punkt schon immer abweichend von der Rahmen-MAVO regelt. Als Ausfluss der kirchenrechtlich geforderten ausschließlichen Gesetzgebungskompetenz des zuständigen kirchlichen Gesetzgebers ist in der Rahmen-MAVO von Anfang an geregelt, dass durch anderweitige Regelungen oder Vereinbarungen das Mitarbeitervertretungsrecht nicht abweichend von der Ordnung geregelt werden kann (§ 55 Rahmen-MAVO).
- 36 Die entsprechende Regelung in der diözesanen MAVO lässt abweichende Regelungen unter Mitwirkung des zuständigen kirchlichen Gesetzgebers zu. § 55 S. 1 MAVO bestimmt, dass das Bischöfliche Ordinariat besondere Regelungen treffen kann, wenn dies aus organisatorischen oder betrieblichen Gründen zweckmäßig ist (z.B. Sondervertretungen)³. Lediglich darüber hinausgehende anderweitige Regelungen sind nicht zulässig (§ 55 S. 2 MAVO). Damit genügt auch die diözesane Regelung

³ Bis zur Neufassung 2018 hatte die Klammer folgenden Inhalt: (zum Beispiel für Gesamtmitarbeitervertretungen, Sondervertretungen)

den kirchenrechtlichen Vorgaben, da abweichende Regelungen nur in Abstimmung mit dem Bischöflichen Ordinariat geschaffen werden können.

Die diözesane MAVO enthält diese Regelung zumindest seit 1999 (§ 48 MAVO/1999). Die nachfolgenden Änderungen der diözesanen MAVO haben daran nichts geändert, sieht man davon ab, dass zusätzlich eingefügte Normen zu einer Verschiebung der Nummerierung geführt hat (ab 2005 § 55 MAVO).

Dies gilt auch für die letzte Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung im Jahre 2018. Mit dieser Änderung wurde erstmals die Möglichkeit der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung (§ 24 MAVO) eingeführt. § 55 S. 1 MAVO erhielt eine redaktionelle Anpassung. Bei den in der Klammer aufgeführten Beispielen für mögliche besondere Regelungen wird nur noch als Beispiel Sondervertretung und nicht auch Gesamtmitarbeitervertretung aufgeführt.

³⁷ Eine darüber hinausgehende Wirkung hat die Änderung nicht. Sie hat insbesondere nicht dazu geführt, dass bestehende Regelungen damit außer Kraft gesetzt worden sind. Die diözesane Regelung nach § 55 S. 1 MAVO gibt dem Bischöflichen Ordinariat die Möglichkeit besondere Regelungen zu treffen, wenn dies aus organisatorischen oder betrieblichen Gründen zweckmäßig ist. Die in der Klammer aufgeführten Möglichkeiten sind schon nach dem Wortlaut nur als Beispiel gemeint und nicht abschließend. Eine andere Frage ist, ob es aufgrund der nunmehr geschaffenen gesetzlichen Möglichkeit noch zweckmäßig ist, besondere Regelungen zur Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen zu schaffen oder beizubehalten.

³⁸ Nach Ziffer 5 des Statuts gilt die Regelung bis zum Ende der nächsten Wahlperiode der Gesamt-MAV und verlängert sich jeweils automatisch um die Zeit der anschließenden Wahlperiode. Sie tritt auf Anzeige der Stiftung gegenüber dem Bischöflichen Ordinariat mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende der Wahlperiode außer Kraft. Die Stiftung hat gegenüber dem Bischöflichen Ordinariat keine Anzeige zur Beendigung abgegeben. Auch von Seiten des Bischöflichen Ordinariats wurden keine Schritte unternommen, das Statut zu beenden.

³⁹ Obwohl die Wahl zur Gesamtmitarbeitervertretung auf einer im vorliegenden Fall nicht anwendbaren Rechtsgrundlage durchgeführt worden ist, liegen die Voraussetzungen für die Nichtigkeit der Wahl nicht vor. Voraussetzung dafür ist neben einem

erheblichen Verstoß gegen Wahlgrundsätze auch, dass es sich dabei um einen offensichtlichen, für jeden erkennbaren Verstoß gehandelt hat.

40 Davon kann nicht ausgegangen werden. Die Mitarbeitervertretungen haben sich vor Durchführung der Wahl anwaltlich beraten lassen. Im Rahmen der Vorbereitung der Wahl und deren Durchführung waren die handelnden Mitarbeitervertretungen und der Dienstgeber unterschiedlicher Auffassung über die anzuwendende Rechtsgrundlage. Die Rechtsfrage ist nicht einfach zu beantworten. Selbst auf Seiten der Stiftung bestand offensichtlich eine gewisse Unsicherheit. Andernfalls wäre es nicht nachvollziehbar, weshalb der Vorstand die Anfragen der Mitarbeitervertretung auf Auskunft im Zusammenhang mit den Wahlvorbereitungen auf Basis von § 24 MAVO beantwortet hat (Anzahl der wahlberechtigten Personen, Liste der Mitarbeitervertretungen u.a.). Die Klägerin hat nach eigenem Bekunden das vorliegende Verfahren deshalb angestrengt, um die streitige Rechtsfrage klären zu lassen.

41 Auf den Hilfsantrag ist die durchgeführte Wahl zur Gesamtmitarbeitervertretung für ungültig zu erklären.

In der [REDACTED] ist das eigene Statut für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung und auch die eigene Regelung über das Wahlverfahren anzuwenden. Das Wahlverfahren aufgrund einer nicht anwendbaren Grundlage und dessen Ergebnisse haben nicht der bestehenden Rechtslage entsprochen. Darin liegt ein erheblicher Verstoß gegen das vorgeschriebene Wahlverfahren.

Nach der gültigen Regelung hätten die Mitarbeitervertretungen zunächst ihre Vertreter für die Delegiertenversammlung wählen müssen, die Delegierten wiederum hätten auf einer einzuberufenden Delegiertenversammlung aus ihrer Mitte den Vorstand der Gesamtmitarbeitervertretung zu wählen gehabt. Der vorgeschriebene Ablauf des Wahlverfahrens unterscheidet sich von dem durchgeführten Wahlverfahren so erheblich, dass davon ausgegangen werden muss, dass der Verstoß auch das Wahlergebnis beeinflusst hat (§ 12 Abs. 2 S. 2 MAVO).

42 Nachdem aufgrund des festgestellten Verstoßes die Wahl für unwirksam zu erklären ist, bedarf es keiner weiteren Ausführungen zu der Frage, ob weitere Verstöße gegen das Wahlverfahren vorliegen.

III.

- 43 Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben. Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten einschließlich der Kosten für die Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten im Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu tragen (§ 12 Abs. 1 S. 2 KAGO iVm § 17 Abs. 4. Spiegelstrich MAVO).

IV.

- 44 Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2 a KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 - 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.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Dr. Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Metzger

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Streck

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht