

**Schieds- und Schlichtungsstelle
DWBO e.V.**

II-72/14

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

der Dienststellenleitung A

Antragstellerin,

Verfahrensbevollmächtigte: B

gegen

die Mitarbeitervertretung C

Antragsgegnerin,

Verfahrensbevollmächtigte: D

hat die Schiedsstelle durch Frau Marewski als Vorsitzende sowie Frau Rosenthal und Herrn Kathmann als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 21. Januar 2015

b e s c h l o s s e n:

Die am 20.11.2014 in der Dienststelle der Antragstellerin durchgeführte Mitarbeitervertretungswahl wird für ungültig erklärt und die Wiederholung der Wahl angeordnet.

Im Übrigen werden die Anträge zu 1) und 2) zurückgewiesen.

G r ü n d e:

Die Beteiligten streiten um die Wirksamkeit einer Mitarbeitervertretungswahl.

Die Antragstellerin ist Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO). Sie betreibt ein Krankenhaus in Berlin-Mitte und beschäftigt 306 wahlberechtigte Mitarbeiter. Gem. § 8 Abs. 1 MVG.EKD ist bei ihr eine 9köpfige Mitarbeitervertretung zu bilden.

Im Januar 2014 hat die Antragstellerin im Einvernehmen mit der bei ihr gebildeten Mitarbeitervertretung von der Ausnahme gem. Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 der Rechtsverordnung über die Geltung des MVG – Anwendungsgesetzes für das DWBO e.V. vom 13.12.2013 (im Folgenden: RVO.EKBO) Gebrauch gemacht. Diese Regelung lautet:

(1) Mitglieder einer Mitarbeitervertretung müssen grundsätzlich Mitglied in einer Kirche sein, die Mitglied im Ökumenischen Rat Berlin-Brandenburg oder einer Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in einer anderen Gliedkirche oder einem anderen Bundesland ist. Wenn die Verhältnisse eines Trägers oder einer Einrichtung es erfordern, kann hiervon auf Antrag des Trägers im Einzelfall abgewichen werden. In diesem Fall ist bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung (§ 11 MVG.EKD) sicherzustellen, dass die Mitarbeitervertretung zu mehr als der Hälfte aus Mitgliedern besteht, die die Voraussetzung von Satz 1 erfüllen.

Die Einzelheiten des Verfahrens und der Wahl regelt das zuständige Organ des Diakonischen Werkes.

In der „Ordnung zur Mitgliedschaft in einer Mitarbeitervertretung im DWBO vom 29.01.2014 heißt es dazu:

§ 1 Antrags-MAV
(zu § 10 MVG.EKD-Wählbarkeit)

(1) Die Feststellung gem. Art.1 § 1 Satz 2 RVO, dass die Verhältnisse des Trägers oder der Einrichtung vor der jeweiligen Wahl zur Mitarbeitervertretung eine Abweichung von dem Grundsatz erfordern, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung Mitglied einer Kirche sein müssen, die Mitglied im Ökumenischen Rat Berlin Brandenburg oder einer Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in einer anderen Gliedkirche oder einem anderen Bundesland ist, wird im Einvernehmen mit der MAV getroffen. Auch wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet ist, obliegt die Einvernehmenserklärung der einzelnen MAV.

(2) Das Mitglied des DWBO e.V. beantragt die Abweichung gem. Art. 1 § 1 Satz 2 RVO beim Vorstand des DWBO e.V. schriftlich oder in elektronischer Form.

...

(3) Im Antrag sind die maßgeblichen Verhältnisse darzulegen. Die Einvernehmensklärung ist beizulegen.

...

Die Antragstellerin hatte im Januar 2014 im Einvernehmen mit der bei ihr gebildeten Mitarbeitervertretung von der Ausnahme gem. Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 RVO.EKBO Gebrauch gemacht und den entsprechenden, auch bewilligten, Antrag gestellt. Im April 2014 fand eine Mitarbeitervertretungswahl statt mit dem Ergebnis, dass lediglich 3 der Gewählten die ACK-Klausel erfüllten. Diese Wahl hat die Antragstellerin erfolgreich bei der Schiedsstelle und Schlichtungsstelle des DWBO angefochten (AZ. I-19/14). Der entsprechende Beschluss wurde am 06.10.2014 rechtskräftig.

Vor Beginn des Wahlverfahrens zur Durchführung der erneuten Wahl am 20.11.2014 haben die Antragstellerin und die Mitarbeitervertretung, die bis zum Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses im Amt war, keinen erneuten Antrag an den Vorstand des DWBO gestellt.

Mit Schreiben vom 24.09.2014 lud die damalige im Amt befindliche Mitarbeitervertretung sämtliche Mitarbeiter für den 07.10.2014 zu einer Mitarbeiterversammlung ein. Dieses Schreiben enthielt keine Angaben zu den Namen der Wahlberechtigten und der Wählbaren oder zur Anzahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Auch enthielt das Schreiben keine Angaben zu dem Antrag gem. Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 RVO.EKBO und zu der Anzahl der zu Wählenden, die Voraussetzungen der genannten Norm erfüllenden Mitglieder.

Am 07.10.2014 fand die Mitarbeiterversammlung statt, in der ein Wahlvorstand für die bevorstehende Mitarbeitervertretungswahl gebildet wurde. Die Mitarbeiter wurden darüber informiert, dass zwei Wahlverfahren zur Findung der MAV möglich seien, nämlich die vereinfachte Wahl oder die Wahl mit Unterstützung eines Wahlausschusses und geheimer Wahl. Die Mehrheit der Anwesenden entschied sich für das Wahlverfahren mit Wahlvorstand.

Mit Schreiben vom 15.10.2014 erließ der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, in dem unter anderem darauf hingewiesen wurde, dass mindestens 50% der Mitglieder der MV in einer Kirche organisiert sein sollen.

Am 13.11.2014 veröffentlichte der Wahlvorstand eine Kandidatenliste, die 9 Wahlbewerber enthielt, von denen 4 Personen Mitglied einer ACK-Kirche waren.

Am 20.11.2014 wurde die Mitarbeitervertretungswahl durchgeführt und am Folgetag das Wahlergebnis bekannt gegeben.

Von den zu wählenden 9 Mitgliedern der Mitarbeitervertretung wiesen lediglich 4 Mitarbeiter eine Kirchenzugehörigkeit i.S.d. Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 RVO.EKBO auf.

Mit dem am 05.12.2014 bei der Schiedsstelle eingegangenen Antrag begehrt die Antragstellerin die Feststellung, dass die Mitarbeitervertretungswahl vom 20.11.2014 nichtig bzw. unwirksam sei.

Sie trägt im Wesentlichen vor:

Die durchgeführte Wahl sei nichtig aufgrund der zahlreichen Mängel und Verstöße gegen wesentliche Vorschriften über die Wählbarkeit bzw. das Wahlverfahren. So sei weder ein Antrag beim Vorstand des DWBO für die Erforderlichkeit der Abweichung von dem Grundsatz der Kirchenmitgliedschaft für die aktuelle Wahl gestellt worden, noch sei die Quotenvorgabe der Norm erfüllt worden, da lediglich 4 von 9 Mitgliedern der Mitarbeitervertretung Mitglied einer Kirche seien. Schließlich sei auch nicht im vereinfachten Wahlverfahren gem. § 12 WO gewählt worden, obwohl gem. § 7 Abs. 1 MVG AG EKBO, der gem. der RVO.EKBO seit dem 01.01.2014 auch auf die Mitgliedseinrichtungen des DWBO Anwendung finde, auch in Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Wahlberechtigten die Mitarbeitervertretung grundsätzlich in einem vereinfachten Wahlverfahren zu wählen sei. Schon die Einberufung der Mitarbeiterversammlung sei fehlerhaft erfolgt und auch von dem nicht mehr berechtigten ehemaligen Mitglied der Mitarbeitervertretung, durchgeführt worden.

Die Antragstellerin beantragt,

1. festzustellen, dass die am 20.11.2014 in der Dienststelle der Antragstellerin und Beteiligten zu 1) durchgeführte Mitarbeitervertretungswahl nichtig ist; hilfswise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.,
2. festzustellen, dass die am 20.11.2014 in der Dienststelle der Antragstellerin und Beteiligten zu 1) gewählte Mitarbeitervertretung aus den Mitgliedern: 1. Frau Elke Hinze, 2. Herrn Gunnar Tröger, 3. Herrn Boris Palm, 4. Herrn André Frankhänel, 5. Frau Antje Dengler-Riemann, 6. Frau Claudia Blanco-Gomez, 7. Frau Claudia Köpke besteht, und dass folgende Ersatzmitglieder gewählt wurden: 1. Herr Bernd Glass, 2. Herr Jochen Schmitt.; hilfswise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2.,
3. die am 20.11.2014 in der Dienststelle der Antragstellerin und Beteiligten zu 1) durchgeführte Mitarbeitervertretungswahl für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

Die Antragsgegnerin beantragt,
die Anträge zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass eine erneute Ausnahmegenehmigung nicht habe erteilt werden müssen, da es sich um keine neue Wahl, sondern um die Wiederholung der damaligen Wahl gehandelt habe. Weitere Angaben in dem Schreiben zur Einberufung der Mitarbeiterversammlung, wie von der Antragstellerin gefordert, seien nicht erforderlich gewesen, da sich die Mitarbeiter gegen das vereinfachte Wahlverfahren ausgesprochen hätten. Der Wahlvorstand schließlich habe auch keine Einflussmöglichkeiten bzgl. der Kandidaturen oder im Hinblick auf das Wahlergebnis, zumal es keine gesetzliche Regelung dafür gäbe wie zu verfahren sei, wenn weniger Kandidaten einer Kirche der ACK angehörten als erforderlich.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend verwiesen.

1. Der Antrag zu 1) ist zulässig aber nicht begründet.

Nach Auffassung der Kammer vermögen die von der Antragstellerin vorgetragene Beanstandungen zwar die Anfechtbarkeit der Wahl zur Mitarbeitervertretung, nicht jedoch deren Nichtigkeit zu begründen.

Nur in besonderen Ausnahmefällen kann das Kirchengericht die Nichtigkeit einer Wahl feststellen. Dies ist dann der Fall, wenn in so hohem Maße gegen wesentliche Wahlrechtsgrundsätze verstoßen wurde, dass nicht einmal der Anschein einer gesetzeskonformen Wahl vorliegt. Dabei kann die Nichtigkeit der Wahl einer Mitarbeitervertretung sich auch nicht aus einer Gesamtwürdigung einer Reihe von Verstößen gegen Wahlvorschriften ergeben, der jeder für sich deren Anfechtbarkeit nach sich zöge (KGH EKD I-0124/S53-10 vom 06.09.2010).

Von der Nichtigkeit der durchgeführten Wahl kann vorliegend nicht ausgegangen werden, denn es ist zwar gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren und die Wählbarkeit verstoßen worden, ohne dass diese Verstöße behoben worden sind.

Gerade diese Fehler sind jedoch Grundlage eines Wahlanfechtungsverfahrens, wie sich aus § 14 Abs. 1 MVG.EKD eindeutig ergibt.

2. Der Antrag zu 2) hatte ebenfalls keinen Erfolg.

Wie die Schiedsstelle bereits im Verfahren I-19/14 gleichen Rubrums in der Entscheidung vom 04.06.2014 festgestellt hat, gibt es für das Begehren der Antragstellerin keine Rechtsgrundlage im MVG.EKD. Hieran vermögen auch die umfangreichen Erwägungen und Rechtsausführungen der Antragstellerin oder aber Grundsätze der Praktikabilität nichts zu ändern.

Grundsätzlich fordert der kirchliche Gesetzgeber die Kirchenmitgliedschaft aller MAV Mitglieder. Von diesem in § 10 MVG.EKD zum Ausdruck gekommenen Willen kann nur auf der Grundlage weiterer gesetzlicher Regelungen abgewichen werden. Eine derartige Regelung trifft die RVO.EKBO. Der Schiedsstelle als rechtssprechendes Organ obliegt es nicht, diese gesetzlichen Regelungen zu ändern und etwa durch Reduzierung der Mitarbeitervertretungsmitglieder den kirchengesetzlichen Vorgaben anzupassen.

Eine derartige Anpassung würde zudem gegen § 8 MVG.EKD verstoßen. Hier hat der Gesetzgeber ausdrücklich die Anzahl der MAV Mitglieder bezogen auf die Anzahl der jeweiligen Mitarbeiter festgelegt, und zudem ausdrücklich geregelt, dass Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung während deren Amtszeit haben dürfen. Diesem Willen des Gesetzgebers, keine Abweichungen zu zulassen entspricht auch § 16 Abs. 3 MVG.EKD. Auch hier wird die nach § 8 Abs. 1 erforderliche Zahl der Mitglieder betont, wobei die Anzahl der Mitglieder unter bestimmten Voraussetzungen lediglich durch Nachwahl ergänzt werden darf.

3. Der Antrag zu 3) ist zulässig und begründet.

Gem. § 14 MVG.EKD ist ein Anfechtungsgrund i.S.d. Norm dann gegeben, wenn gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.

a)

Die Antragstellerin hat unter anderem gerügt, dass gegen das Wahlverfahren verstoßen worden ist, indem die Wahl nicht im vereinfachten Verfahren durchgeführt wurde.

Dem ist zu folgen. Gem. § 7 MVG AG EKBO vom 16.04.2010 hat auch in Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Wahlberechtigten ein vereinfachtes Wahlverfahren entsprechend § 12 WO statt zu finden. Nur dann, wenn die Mitarbeiterversammlung in Dienststellen mit mehr als 100 Wahlberechtigten ausdrücklich beschließt, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfinden soll, wählt sie einen Wahlvorstand.

Hier hat die Mitarbeiterversammlung einen derartigen Beschluss nicht gefasst, sie ist auch nicht darüber informiert worden, dass sie einen entsprechenden Beschluss hätte fassen müssen. Ausweislich des Protokolls zur Mitarbeiterversammlung vom 07.10.2014 wurden die Mitarbeiter darüber unterrichtet, dass "zwei Wahlverfahren zur Findung der MAV eingesetzt werden" (können), "die vereinfachte Wahl und die Wahl mit Unterstützung eines Wahlausschusses und geheimer Wahl". Auf die Frage an die anwesenden Mitarbeiter, welches Wahlverfahren eingesetzt werden solle, habe sich das Wahlverfahren mittels Wahlausschuss ergeben. Es sei beschlossen worden eine geheime Wahl zu initiieren.

Dieses Vorgehen widerspricht dem Gesetzestext. Es hätte zunächst eines Hinweises auf die Geltung des vereinfachten Wahlverfahrens bedurft und zwar schon in dem Schreiben zur Einberufung der Mitarbeiterversammlung. Dies war schon deshalb erforderlich, weil den Wahlberechtigten anderenfalls gar nicht klar war, dass in dieser Mitarbeiterversammlung grundsätzlich bereits die Wahl der neuen Mitarbeitervertretung stattfinden würde. Dementsprechend hätte auch vorab das weitere Prozedere, wie es in § 12 WO geregelt ist, den Mitarbeitern vorab erläutert werden müssen. Die Nichtbeachtung dieser gesamten Regelung stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen das Wahlverfahren dar, der auch das Wahlergebnis beeinflussen konnte. Hieran ändert es auch nichts, dass den Mitarbeitern beide Wahlverfahren vorgestellt worden sind und sie sich für das Wahlverfahren mit Wahlvorstand ausgesprochen haben. Eine offene Frage nach dem anzuwendenden Wahlverfahren ist nicht gleichbedeutend mit der in § 7 Abs. 2 MVG AG EKBO vorgesehenen Beschlussfassung darüber, dass das vereinfachte Verfahren nicht stattfinden soll.

Dementsprechend liegt hier bereits ein Verstoß gegen Verfahrensvorschriften vor, der zur Anfechtung berechtigt.

b)

Weiterhin ist bei der Wahl gegen wesentliche Vorschriften über die Wählbarkeit verstoßen worden.

Gem. § 10 MVG.EKD sind wählbar u.a. nur diejenigen Personen, die Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist. Vorliegend waren neun Mitglieder in die Mitarbeitervertre-

tung zu wählen, die alle die genannte Voraussetzung hätten erfüllen müssen. Es sind jedoch lediglich 4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung Mitglied einer christlichen Kirche, 5 Kandidaten waren daher von vornherein nicht wählbar. Dieser wesentliche Verstoß berechtigt ebenfalls zur Wahlanfechtung.

Auf die Ausnahmeregelung der Rechtsverordnung zum MVG AG kann sich die Antragsgegnerin schon deshalb nicht berufen, weil der Träger im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung keinen Antrag gem. Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3 RVO in Verbindung mit § 1 MAV-MitgliedsO.DWBO gestellt hat. Dieser Antrag wäre aber erforderlich gewesen, um von dem Grundsatz der Kirchenmitgliedschaft aller Mitglieder der Mitarbeitervertretung abweichen zu können.

Dieser Antrag ist auch bei jeder Wahl zu einer Mitarbeitervertretung zu stellen, und nicht, wie die Antragsgegnerin irrig meint, bei einem Fall wie dem vorliegenden überflüssig.

Dies ergibt sich zunächst unschwer aus dem Gesetzestext, da Art. 1 § 1 Abs. 1 RVO MVG AG bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung die Sicherstellung verlangt, dass die Mitarbeitervertretung zu mehr als der Hälfte aus Mitgliedern besteht, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen. Dem entspricht der Text des § 1 MAV-MitgliedsO.DWBO, wonach es auf die Verhältnisse des Trägers oder der Einrichtung vor der jeweiligen Wahl zur Mitarbeitervertretung ankommt. Dies ist auch einleuchtend, da sich die Verhältnisse eines Trägers im Zeitraum zwischen einer angefochtenen Wahl und der daraufhin erfolgten Neuwahl ebenso wesentlich ändern können wie zwischen zwei Wahlperioden. Zudem unterscheidet der Gesetzgeber in den einschlägigen Normen nicht zwischen einer "Wiederholung der Wahl" und einer "Neuwahl"; es wird stets der Begriff der jeweiligen Wahl verwandt. Folglich kommt es allein auf die Wahl als solche, nicht aber die Ursache der Wahl an.

Fehlt es aber an einem entsprechenden erforderlichen Antrag, verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung des § 10 Abs. 1 MVG.EKD.

c)

Unabhängig davon hätte selbst bei einer Antragstellung und Ausnahmegewilligung das Wahlergebnis die gesetzlichen Vorgaben nicht erfüllt, da nicht mehr als die Hälfte der gewählten Kandidaten Mitglied einer christlichen Kirche sind. Das zutreffende vom Gesetz gewünschte Ergebnis hätte angesichts der Kandidatenzahl, die identisch mit der Zahl der zu Wählenden ist, auch nicht erreicht werden können. Es wäre Sache des Wahlvorstands gewesen hier eingreifend tätig zu werden, in dem er beispielsweise hätte darauf hinweisen können, dass die Zahl der Kandidaten mit Kirchenzugehörigkeit unzureichend ist oder aber nach der Wahl feststellen können, dass keine wirksame Mitarbeitervertretung gewählt worden ist.

Nach alledem standen der Antragstellerin Anfechtungsgründe gem. § 14 MVG.EKD zur Seite, so dass die Wahl für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen war.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist das Rechtsmittel der Beschwerde nach näherer Maßgabe des § 63 MVG.EKG gegeben. Die Beschwerde ist beim Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover schriftlich einzulegen und zu begründen. Die Frist zur Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat seit Zustellung des Beschlusses. Die Frist zur Begründung der Beschwerde beträgt zwei Monate seit Zustellung dieses Beschlusses. Die Beschwerde und die Beschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt oder von einem Vertreter einer Arbeitgebervereinigung bzw. einer Arbeitnehmervereinigung oder von einem Vertreter einer Gewerkschaft unterzeichnet sein. Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof der EKD.

Berlin, 21. Januar 2015

gez. M a r e w s k i