

LEITZSATZ:

- 1. Auch allgemeine Ausführungsdekrete, durch welche die Art und Weise der Gesetzesanwendung genauer bestimmt wird (hier: Sonderregelung des Bischöflichen Ordinariats zur Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung nach § 48 S. 1 MAVO Rottenburg-Stuttgart a.F.), bedürfen nach Can. 31 §§ 1 und 2 CIC der Promulgation.**
- 2. Nach dem sog. Rangprinzip wird eine Sonderregelung, die von der Verwaltung im Rahmen ihrer Zuständigkeit erlassen wurde, durch ein neugefasstes Kirchengesetz, das eine umfassende Neuordnung der Materie im Sinne des Can. 20 CIC enthält, ohne Weiteres ersetzt (hier: MAVO-Novelle 2017 mit einer Neuregelung zur Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen).**
- 3. Die Mitteilung per E-Mail erfüllt das Schriftlichkeitsgebot des § 24 Abs. 3 S. 6 MAVO.**
- 4. Die Ausschlussfrist für die Anfechtung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 Abs. 3 S. 7 MAVO beginnt mit der „Bekanntgabe der Entscheidung“. Im Einzelfall kann der Fristbeginn wegen unvollständiger Informationen über die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen gehemmt sein.**



M 07/2023

ABSCHRIFT

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

URTEIL

In dem Revisionsverfahren

GMAV

- Beklagte– und Revisionsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Stiftung

- Klägerin- und Revisionsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Beigeladene:

1. **Mitarbeitervertretung x**
 2. **Mitarbeitervertretung x**
- 2

3. **Mitarbeitervertretung x**
4. **Mitarbeitervertretung x**
5. **Mitarbeitervertretung x**
6. **Mitarbeitervertretung x**
7. **Mitarbeitervertretung x**
8. **Mitarbeitervertretung x**
9. **Mitarbeitervertretung x**
10. **Mitarbeitervertretung x**
11. **Mitarbeitervertretung_x**
12. **Mitarbeitervertretung x**
13. **Mitarbeitervertretung x**
14. **Mitarbeitervertretung**
15. **Mitarbeitervertretung x**
16. **Mitarbeitervertretung x**
17. **Mitarbeitervertretung x**

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17.05.2024 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und den Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Prof. Dr. theol. habil. Stefan Ihli J. C. L. sowie die Beisitzenden Richter Dorothea Brust-Etzel und Andreas Franken

für Recht e r k a n n t :

Auf die Revision der Beklagten wird das am 22.05.2023 verkündete Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Rottenburg-Stuttgart abgeändert:

1. Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die notwendigen Verfahrenskosten der Beklagten einschließlich der Kosten der Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten.

Tatbestand:

1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung.

2 Die Klägerin ist eine kirchliche Stiftung privaten Rechts. Sie ist Mitglied im Caritasverband XX. Die Stiftung hat in Ihrer Satzung die Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen Kirchlicher Arbeitsverhältnisse übernommen, sodass die MAVO der Diözese XX zur Anwendung kommt. Die Klägerin ist Trägerin von 24 Einrichtungen der Altenhilfe, die sich alle im Bereich der Diözese XX befinden. In 17 dieser Einrichtungen sind Mitarbeitervertretungen gebildet worden.

3 Für die Stiftung erließ das Bischöfliche Ordinariat mit Schreiben vom 12.05.2000 aufgrund der Ermächtigung in § 48 Satz 1 MAVO vom 01.01.199 folgende „Ausführungsregelung“:

4 1. Errichtung einer Gesamtmitarbeitervertretung

Die XX 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 XX unter Beachtung der nachfolgend genannten Rahmenvorgaben in Kraft gesetzt wird:

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

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

- 6 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.
- 7 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 allge-
meinen Wahltermin zu erfolgen.
- 8 e) Jährlich wird eine ordentliche Delegiertenversammlung einberufen. Sie hat u.a.
das Recht der Entlastung bzw. Abberufung des Vorstandes.

9 Diese gesonderte Ordnung kann im Einvernehmen zwischen XX 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.

10 4. Freistellungsregelung

Auf Antrag des Vorstandes der Gesamt-MAV und unter Einhaltung einer Vorlauf-
frist von zwei Monaten kann für einen oder aufgeteilt auf mehrere Vorstandsmit-
glieder eine Freistellung insge- samt bis zur Hälfte der durchschnittlichen regelmä-
ßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten erfol- gen. Einzelfreistellungen unter
10% und/oder für eine Dauer von weniger als einem Jahr bedürfen der Zustim-
mung der XX.

11 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 Wahlperi-
ode. Diese Regelung tritt auf Anzeige der XX gegenüber dem Bischöflichen Ordi-
nariat mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende der Wahlperiode außer Kraft.

12 Diese Regelung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.“

13 Das Bischöfliche Ordinariat teilte der Klägerin auf Anfrage per E-Mail vom 06.12.2021 (An-
lage AS 2) zur Geltung der Sonderregelung mit:

„Die bestehende Regelung basiert auf § 48 MAVO, heute § 55 MAVO. Gemäß dama-
liger Rechtslage war die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung nach der diözesan-
en Fassung der MAVO nicht vorgesehen.

14 Auf Antrag der XX wurde im Einvernehmen mit der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen im caritativen Bereich und unter Mitwirkung des diözesan-
en Caritasverbandes die besondere Regelung zur Errichtung einer Gesamtmitarbeiter-
vertretung erlassen.

15 Gemäß § 55 Satz 1 MAVO kann das Bischöfliche Ordinariat besondere Regelungen
treffen, wenn dies aus organisatorischen oder betrieblichen Gründen zweckmäßig ist.
Die Regelung ist damals rechtmäßig erlassen worden – da mangels bestehender Rege-
lung keine entgegenstehende Regelung existierte – und hat auch weiterhin Gültigkeit,

solange sie nicht aufgehoben oder gemäß Ziffer 5 der Regelung durch Anzeige von Ihnen außer Kraft tritt.“

16 Die zur Stiftung gehörende Mitarbeitervertretung des Xs XX beschloss am 24.04.2022, auf der Grundlage der neu geschaffenen Regelung in § 24 MAVO 2021 eine Gesamtmitarbeitervertretung für die Stiftung zu bilden. Von den 17 Mitarbeitervertretungen der Stiftung beteiligten sich 12 Mitarbeitervertretungen an der Abstimmung. 11 Mitarbeitervertretungen stimmten der Bildung einer neuen Gesamtmitarbeitervertretung zu. Das Abstimmungsergebnis wurde von der durchführenden größten Mitarbeitervertretung in XX am 22.11.2022 per E-Mail den übrigen Mitarbeitervertretungen mitgeteilt. Weiter hieß es in der E-Mail, dass aufgrund dieser Abstimmung eine neue Gesamtmitarbeitervertretung zustande komme und ab heute die zweiwöchige Widerspruchsfrist laufe. Am 04.11.2023 solle die konstituierende Sitzung um 10.00 Uhr im XX in XX stattfinden, zu der pro Mitarbeitervertretung ein Mitglied entsandt werden könne. Diese E-Mail ging auch an eine Vorständin der Klägerin.

17 Am 04.01.2023 fand die konstituierende Sitzung in Anwesenheit von 7 Teilnehmern statt. Bei einer gemeinsamen Sitzung der neugebildeten Gesamtmitarbeitervertretung und XX als Vertreterin der Dienstgeberin wurde unter anderem die Frage der Wirksamkeit der Bildung besprochen. Die Dienstgeberin teilte der beklagten Gesamtmitarbeitervertretung am 17.02.2023 mit, dass nach ihrer Auffassung die Bildung auf unrichtiger Rechtsgrundlage erfolgt sei und der Vorstand dies gerichtlich klären lassen werde.

18 Mit der am 05.04.2023 beim Kirchlichen Arbeitsgericht Rottenburg-Stuttgart eingegangenen Klage hat die Klägerin die Nichtigkeit und hilfsweise die Unwirksamkeit der „Wahl“ geltend gemacht. Sie meint, die „Wahl“ einer Gesamtmitarbeitervertretung hätte auf der Grundlage der nach wie vor anwendbaren Sonderregelung des Bischöflichen Ordinariats vom 12.05.2000 erfolgen müssen. Aber auch auf der Grundlage des § 24 MAVO sei die Wahl nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden. Die Anfechtungsfrist sei eingehalten, weil die Abstimmungsergebnisse nicht ordnungsgemäß mitgeteilt worden seien.

19 Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Wahl der Gesamtmitarbeitervertretung nichtig ist;
2. hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1), die Wahl der Gesamtmitarbeitervertretung für unwirksam zu erklären.

20 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

21 Mit Urteil vom 22.05.2023 hat das Kirchliche Arbeitsgericht Rottenburg-Stuttgart nach dem Hilfsantrag der Klägerin erkannt, die Wahl zur Gesamtmitarbeitervertretung für ungültig erklärt und die Revision zugelassen.

22 Die Beklagte hat am 12.07.2023 Revision eingelegt und nach Zustellung des erstinstanzlichen Urteils am 16.10.2023 das Rechtsmittel am 22.11.2023 begründet. Sie hält die Klage bereits für unzulässig, weil sie gegen die nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung (§ 24 Absatz 3 Satz 1 MAVO) zu richten sei. Die Klage sei auch unbegründet, weil die Wahl der Gesamtmitarbeitervertretung auf der Grundlage des § 24 MAVO wirksam erfolgt sei. Das stiftungsinterne Statut für die Wahl einer Gesamtmitarbeitervertretung sei durch die Neuregelung überholt, wobei zu berücksichtigen sei, dass die strengen Vorgaben des §§ 55 Satz 1 MAVO für eine abweichende Regelung durch das bischöfliche Ordinariat derzeit nicht erfüllt würden. Das alte Statut sei im Übrigen zu keiner Zeit in der notwendigen Form promulgiert worden.

23 Die Beklagte beantragt,

die Klage unter Abänderung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts Rottenburg- Stuttgart vom 22.05.2023 zurückzuweisen.

24 Die Klägerin beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

25 Sie verteidigt die angefochtene Entscheidung aus Rechtsgründen. Die Wahl sei auch deswegen unwirksam, weil die E-Mail der die Wahl organisierenden Mitarbeitervertretung über die Errichtung der Gesamtmitarbeitervertretung vom 22.11.2022 ganz offensichtlich nicht den gesetzlichen Anforderungen des §§ 24 Absatz 3 Satz 6 MAVO genügt habe.

Entscheidungsgründe:

I.

26 Die Revision der Beklagten ist zulässig, weil sie rechtzeitig eingelegt und begründet worden ist (§ 50 Absatz 1 und 2 KAGO). Sie konnte bereits nach Verkündung des erstinstanzlichen Urteils am 22.05.2023 noch vor Zustellung der vollständigen mit Gründen versehenen Fassung eingelegt werden. Auch die Begründung des Rechtsmittels nach Zustellung des vollständigen Urteils am 16.10.2023 war rechtzeitig, weil sie innerhalb der zweimonatigen Frist am 22.11.2023 bei Gericht einging.

II.

- 27 Das Rechtsmittel hat auch in der Sache Erfolg.
- 28 Die Klage ist unzulässig, weil die Ausschlussfrist des § 24 Absatz 3 Satz 7 MAVO versäumt wurde.
- 29 1. Die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung konnte auf der Grundlage des §§ 24 Absatz 1 und 3 MAVO durchgeführt werden. Entgegen der Auffassung der Klägerin und ihr folgend des Kirchlichen Arbeitsgerichts kann nicht festgestellt werden, dass die von § 24 MAVO abweichende stiftungsbezogene Regelung aus dem Jahr 2000 Geltung beansprucht. Die seinerzeit aufgrund des § 48 Satz 1 MAVO durch das Bischöfliche Ordinariat erlassene Regelung, die nach Maßgabe des § 55 Satz 1 MAVO in der aktuellen Fassung weiterbestehen könnte, ist – soweit ersichtlich – nie wirksam in Kraft gesetzt worden. Denn nach Can. 7 CIC tritt ein Gesetz ins Dasein, indem es promulgiert wird. Nach Can. 8 § 2 CIC werden Partikulargesetze auf die vom Gesetzgeber bestimmte Weise promulgiert, regelmäßig durch Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt. Gleiches gilt nach Canon 31 §§ 1 und 2 CIC für allgemeine Ausführungsdekrete, durch welche die Art und Weise der Gesetzesanwendung genauer bestimmt wird, die von denjenigen, die ausführende Gewalt innehaben, innerhalb der Grenzen ihrer Zuständigkeit erlassen werden. Die Beklagte hat mit der Revision unwidersprochen vorgetragen, dass die Sonderregelung vom 12.05.2000 nicht im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht wurde und damit nicht wirksam geworden ist.
- 30 Soweit die Klägerin meint, es habe sich lediglich um einen Verwaltungsakt, um eine Regelung im Einzelfall gehandelt, die nach Can. 35 CIC auch ohne Promulgation wirksam werde, wird dies der Bedeutung einer besonderen Regelung im Sinne der §§ 48 MAVO a.F., 55 MAVO n.F. nicht gerecht. Die Regelung richtet sich keineswegs nur an die Klägerin selbst, sondern auch an die bei ihr gebildeten Mitarbeitervertretungen und die in ihren Einrichtungen beschäftigten Mitarbeiter. Ebenso wie die MAVO als bischöfliches Gesetz sollte die Sonderregelung für alle von ihr betroffenen Rechtsunterworfenen nicht für eine unbestimmte Zahl künftiger Wahlen gelten. Die Regelung war zwar einzelfallbezogen, aber mit Rücksicht auf ihren Geltungsanspruch ein allgemeines Ausführungsdekret.
- 31 Selbst wenn man dem nicht folgen wollte, ist die vom Bischöflichen Ordinariat erlassene Sonderregelung spätestens mit der MAVO-Novelle 2017 außer Kraft getreten. Nach dem sog. Rangprinzip galt ab diesem Zeitpunkt die in dem neugefassten § 24 MAVO durch bischöfliches Gesetz getroffene Regelung zur Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen durch qualifizierte Mehrheitsentscheidung der Mitarbeitervertretungen (Kirchliches Amtsblatt XX 2018 XX). Sie enthielt eine umfassende Neuordnung der Materie im Sinne des Can. 20 CIC. Besondere Regelungen zur Schaffung von Gesamtmitarbeitervertretungen waren damit obsolet. Das findet seine Bestätigung auch in dem neugefassten § 55 MAVO, dessen Klammerzusatz für mögliche besondere Regelungen nur noch das Beispiel „Sondervertretungen“ nennt, während in § 48 MAVO a.F. noch von „Gesamtmitarbeitervertretungen, Sondervertretungen“ die Rede war. Die Herausnahme der „Gesamtmitarbeitervertretungen“

lässt nur den Schluss zu, dass der bischöfliche Gesetzgeber selbst insoweit von einer abschließenden Regelung in § 24 MAVO n.F. ausgeht.

- 32 2. Die somit nach § 24 Absatz 1 und 3 MAVO mögliche Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung ist wirksam, weil sie nicht innerhalb der Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung angefochten worden ist.

33 Hinsichtlich des Verfahrens der die Bildung organisierenden größten Mitarbeitervertretung bestimmt § 24 Absatz 3 Satz 6 MAVO:

„Die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen werden von dem / der Vorsitzenden der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung erfasst; er / sie teilt die Ergebnisse dem Dienstgeber und allen betroffenen Mitarbeitervertretungen schriftlich mit.“

34 Hier wurde mit E-Mail der MAV XX vom 22.11.2022 (Kopie Blatt 449 der Akten), die auch an Frau XX als Vorständin der Klägerin gegangen ist, mitgeteilt:

„Hallo, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die rückgemeldeten Stimmen sind nun ausgezählt.

Von 17 MAVen kamen Rückmeldungen von 12 MAVen. 11 Stimmen für eine GMAV, 1 Stimme dagegen.

35 *Somit kommt eine neue GMAV zustande.*

36 *Ab heute läuft die zweiwöchige Widerspruchsfrist.*

37 *Am 04.01.2023 findet die erste und konstituierende Sitzung, um 10.00 Uhr im XX XX (XX) statt.*

38 *Pro MAV kann ein Mitglied zur Sitzung entsendet werden.*

39 *Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.*

Viele Grüße

MAV XX / XX

XX und

XX“

40 Mit dem Zugang dieser E-Mail bei Frau XX war die Entscheidung über die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung dem Vorstand der Klägerin bekannt (§ 84 Abs. 2 S. 2 BGB analog). Die E-Mail erfüllt das Schriftlichkeitsgebot des § 24 Absatz 3 Satz 6 MAVO. Zu dessen Wahrung bedarf es nicht der Schriftform des § 126 Absatz 1 BGB. Vielmehr genügt

die Einhaltung der Textform des § 126 b BGB, deren Anforderungen die E-Mail vom 22.11.2022 gerecht wird. Die §§ 126 ff BGB gelten unmittelbar nur für Rechtsgeschäfte. Die Bekanntgabe der Entscheidung nach § 24 Absatz 3 Satz 6 MAVO ist kein Rechtsgeschäft, sondern eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung. Auf eine solche sind die §§ 126 ff BGB nur entsprechend anwendbar. Dies führt unter Berücksichtigung der Interessenlage zur entsprechenden Anwendung des § 126 b BGB.

41 Für das Schriftlichkeitsgebot des § 99 Absatz 3 Satz 1 BetrVG hat das Bundesarbeitsgericht im Beschluss vom 10.03.2009 (1 ABR 93/07) die Textform ausreichen lassen und dies näher begründet. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof schließt sich dieser Begründung für die vergleichbare Interessenlage im Verhältnis von Mitarbeitervertretung und Dienstgeber an. Dem Informations- und Klarstellungszweck genügt die dem Dienstgeber zugewandene schriftliche Erklärung auch ohne eigenhändige Namensunterschrift der MAV-Vorsitzenden. Die Gewährleistung der Identitäts- und Vollständigkeitsfunktion ist zwar auch für die Mitteilung nach § 24 Absatz 3 Satz 6 MAVO notwendig. Sie verlangt aber nicht zwingend nach einer Originalunterschrift. Person und Identität des oder der Erklärenden stehen schon dann fest, wenn dessen/deren Name angegeben wird. Vollständigkeit und Abschluss der Erklärung lassen sich durch eine Grußformel und die maschinenschriftliche Namenswiedergabe deutlich machen. Das ohne Originalunterschrift bestehende höhere Fälschungsrisiko kann angesichts der rechtlichen Unschädlichkeit einer falschen Mitteilung vernachlässigt werden (vgl. BAG 10.03.2009 – 1 ABR 93/07 mit Hinweis auf BAG 09.12.2008 – 1 ABR 79/07).

42 Nach der Interessenlage der Beteiligten im Verfahren zur Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 MAVO ist die entsprechende Anwendung von § 126 b BGB geboten und ausreichend. Danach muss zur Einhaltung der Textform die Erklärung in einer Urkunde oder auf andere zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeignete Weise abgegeben, die Personen des Erklärenden genannt und der Abschluss der Erklärung durch Nachbildung der Namensunterschrift oder anders erkennbar gemacht werden. Die E-Mail vom 22.11.2022 erfüllte diese Voraussetzungen, weil die in ihr enthaltene Erklärung in einer zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeigneten Weise abgegeben worden ist. Der Inhalt einer elektronischen Datei kann vom Empfänger entweder gespeichert oder zumindest ausgedruckt und auf diese Weise dauerhaft wiedergegeben werden (vgl. BAG, a.a.O.). Die E-Mail vom 22.11.2022 enthält nach der Grußformel die Namen der für die MAV XX handelnden MAV-Mitglieder. Inhalt und Abschluss der Erklärung standen damit eindeutig fest.

43 Die erleichterte Korrespondenz per E-Mail ist zwischen den Beteiligten auch gelebte Praxis, wie der von der Beklagten erstinstanzlich vorgelegte Schriftverkehr zeigt. Nachdem zunächst noch nicht von allen Mitarbeitervertretungen Rückmeldungen zur Teilnahme an der Beratungsversammlung erfolgt waren, wandte sich die MAV XX erneut an die Dienstgeberin, die durch E-Mail von Frau XX vom 13.09.2022 (Anlage B 5) zusicherte, in allen Einrichtungen noch einmal für die Teilnahme der Mitarbeitervertretungen an der Beratungsversammlung zu werben. Frau XX, Vorständin der Klägerin, hat mit weiterer E-Mail vom 11.01.2023 (Blatt 451 der Akten) der neu gewählten Vorsitzenden der Beklagten gratuliert

und zu einer ersten gemeinsamen Sitzung am 25.01. in die Geschäftsstelle nach XX eingeladen. Aus diesem Schreiben ergibt sich, dass die Klägerin bis zu diesem Zeitpunkt selbst von einer wirksamen Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung ausgegangen ist.

44 Der Beginn der Ausschlussfrist des §§ 24 Absatz 3 Satz 7 MAVO setzt die „Bekanntgabe der Entscheidung“ voraus. Diesem Erfordernis wird die E-Mail vom 22.11.2022 gerecht, auch wenn sie inhaltlich unzureichend gewesen sein sollte. Sie lässt jedenfalls keine Zweifel daran, dass nach Beurteilung der durchführenden größten Mitarbeitervertretung die Bildung einer neuen Gesamtmitarbeitervertretung zustande gekommen war. Dies hätte den Vorstand der Klägerin nach der Mitteilung ohne weiteres veranlassen können und müssen, die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung fristgerecht anzufechten, wenn aus seiner Sicht dabei gegen wesentliche Bestimmungen verstoßen worden wäre. Die erst am 05.04.2023 eingegangene Anfechtungsklage ist verspätet.

45 3. Selbst wenn man annähme, der Lauf der Frist habe wegen eines unzureichenden Inhalts der Mitteilung über die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen nicht begonnen und die Klage sei daher noch zulässig, so ist sie auch unbegründet.

46 Nach § 24 Absatz 1 MAVO ist dann, wenn bei einem Dienstgeber mehrere Mitarbeitervertretungen bestehen, auf Antrag von 2/3 der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden. Die Beklagte hat mit Schriftsatz vom 17.05.2023 im Einzelnen vorgetragen, dass 11 von 17 Mitarbeitervertretungen der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung zugestimmt haben. Die Rückmeldungen wurden durch die organisierende Mitarbeitervertretung XX in einer tabellarischen Aufstellung zusammengefasst (Anlage B 17, Blatt 357 der Akten). Auch wenn damit eine 2/3-Mehrheit nicht erreicht wurde, wie die Klägerin zutreffend geltend macht, so repräsentieren die zustimmenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten, nämlich 68,19 % gemäß der erstinstanzlichen Darstellung der Beklagten, der die Klägerin nicht entgegengetreten ist. Darauf hat bereits das Kirchliche Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen, wengleich dies in der Konsequenz seine Auffassung unbeachtlich war. Waren damit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung objektiv erfüllt, kann allein die inhaltlich unzureichende Mitteilung in der E-Mail vom 22.11.2022 nicht zur Unwirksamkeit der Bildung führen. Es ist gerade die Aufgabe eines Anfechtungsverfahrens, eine Überprüfung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung vorzunehmen und den Sachverhalt nötigenfalls gemäß § 7 Absatz 3 KAGO von Amtswegen aufzuklären (vgl. KAGH 26.11.2021 – M 03/2020).

III.

Die Entscheidung über die Kostentragung beruht auf § 12 Absatz 1 KAGO in Verbindung mit § 17 MAVO.

Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Dr. Amrei Wisskirchen

Prof. Dr. theol. habil. Stefan Ihli J. C. L

Dorothea Brust-Etzel

Andreas Franken