

**Geschäfts-Nr.: AS 13/14**

Verkündet am 27.06.2014

PD Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Klägerin**

Proz.-Bev.:

**gegen**

Mitarbeitervertretung

**Beklagte**

Proz.-Bev.:

**Sonstige Beteiligte:**

**Beigeladene**

**wegen:** Wahlanfechtung<sup>1</sup>

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Herr Maier und Herr Swacek am 27.06.2014

<sup>1</sup> Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

### **für Recht erkannt:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Einsicht in die Wahlunterlagen der Wahl der Mitarbeitervertretung vom 26.03.2014 zu gewähren.  
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Soweit die Klage abgewiesen wurde, wird die Revision zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Klägerin des vorliegenden Verfahrens hat die Wahl der Mitarbeitervertretung bei der Stiftung H. im Bereich Wohnen für Menschen mit Behinderung vom 26.03.2014 angefochten.

Die Klägerin ist seit 1992 als Betreuerin bei der Stiftung H. angestellt. Sie ist dort im Bereich „Wohnen für Menschen mit Behinderung“ tätig. Dieser Bereich ist eine eigene Einrichtung innerhalb der Stiftung H. mit ca. 350 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Aufgrund der Größe dieser Einrichtung hat die Mitarbeitervertretung 11 Mitglieder. Die Klägerin gehörte bis zur Neuwahl der Mitarbeitervertretung an. Die Klägerin war vom 31.01.2014 bis zum 03.03.2014 dienstunfähig erkrankt. Der Wahlausschuss hatte die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen bis zum 25.02.2014 bestimmt.

Nach Wiederaufnahme der Arbeit hat die Klägerin am 03.03.2014 beim Wahlausschuss ihren Wahlvorschlag eingereicht. Zugleich hat sie dem Wahlausschuss mitgeteilt, dass sie sich zur MAV-Wahl aufstellen lassen will, sich aber erst jetzt melden kann, weil sie seit Ende Januar bis jetzt krank gewesen sei und von ihren Kollegen nicht informiert worden sei und deshalb die Bewerbungsfrist nicht mitbekommen habe. Die Klägerin fragte zugleich an, was sie tun müsse, um die Kandidatenliste anzufechten bzw. um sich noch aufstellen lassen zu können. Am 10.03.2014 teilte der Wahlausschuss der Klägerin auf ihre Anfrage mit, dass es dem Wahlausschuss nicht

möglich gewesen sei, sie gesondert über die Bewerbungsfristen in Kenntnis zu setzen, da dem Ausschuss keine Angaben zur Verfügung gestanden hätten, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der Wahl und der Bewerbungsfrist im Krankenstand oder im Urlaub befunden hätten. Weiter wurde die Klägerin darauf hingewiesen, dass, sofern sie die Kandidatenliste anfechten wolle, sie dies binnen einer Woche tun solle, damit der Wahlausschuss die Anfechtung schriftlich bearbeiten könne. Dieser Aufforderung ist die Klägerin mit Schreiben vom 12.03.2014 nachgekommen. In diesem Schreiben weist die Klägerin darauf hin, dass sie die Kandidatenliste anfechte und um eine Verlängerung der Bewerbungsfrist bis zum 18.03.2014 bitte. Zur Begründung weist sie darauf hin, dass die Bekanntgabe der Auslegung der Wählerliste sowie des Beginns und der Dauer der Bewerbungsfrist für Kandidaten über die Dienstmail-Adresse erfolgt sei. Da sie selbst längere Zeit dienstunfähig gewesen sei und in der Zeit ihrer Erkrankung die Frist abgelaufen sei, habe sie keine Möglichkeit der Information gehabt. Auch erkrankte Mitarbeiter hätten das aktive Wahlrecht und es müsse gewährleistet sein, dass sie die entsprechenden Wahlinformationen erhalten, wenn sie sich zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der Wahl und der Bewerbungsfrist im Krankenstand befunden hätten. Der Wahlausschuss hat die Anfechtung der Klägerin am 17.03.2014 zurückgewiesen. Er hat erneut darauf hingewiesen, dass dem Wahlausschuss keine Informationen zur Verfügung gestanden hätten, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Zeitpunkt der Bekanntgabe der Wahl und der Bewerbungsfrist im Krankenstand oder im Urlaub befunden hätten. Er habe sich bei Festlegung der Fristen an die Empfehlungen der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft gehalten. Aus diesem Grund sei festgelegt worden, dass Einsicht in das Wählerverzeichnis und die Möglichkeit der Einspruchserhebung bezüglich der Eintragung oder Nichteintragung vom 03.02.2014 bis 10.02.2014 möglich sei und zugleich wurde die Frist zur Einreichung von schriftlichen Wahlvorschlägen vom 10.02.2014 bis 25.02.2014 bestimmt. Hierüber seien alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Aushänge in den betreffenden Organisationseinheiten und zusätzlich noch durch E-Mail informiert worden. Lediglich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Mutterschutz oder Elternzeit befunden hätten, seien auf dem Postweg informiert worden, weil das vom Dienstgeber bereitgestellte Wählerverzeichnis die entsprechenden Angaben enthalten habe.

Am 26.03.2014 hat die Wahl stattgefunden. Es wurden 11 Mitglieder und 2 Ersatzmitglieder gewählt, wobei der Unterschied der Stimmenzahl der Ersatzmitglieder im

Vergleich zu den gewählten Mitgliedern größer als eine Stimme war. Das Wahlergebnis wurde am Wahltag noch bekannt gegeben.

Mit Schreiben vom 01.04.2014, das dem Wahlausschuss am selben Tag zugegangen ist, erklärte die Klägerin die Anfechtung der Wahl und brachte zur Begründung vor, dass sämtliche Wahlinformationen über die Dienstmail-Adresse an die Mitarbeiter versandt worden seien. Dies habe zur Folge gehabt, dass diese Informationen kranke wahlberechtigte Mitarbeiter nicht erreicht hätten. Dadurch sei diesen die Möglichkeit genommen worden, Wahlvorschläge einzureichen. Da der Wahlausschuss keine Angaben über kranke und im Urlaub befindliche Mitarbeiter gehabt habe, habe der Dienstgeber nach Auffassung der Klägerin es versäumt, dem Wahlausschuss die notwendigen Informationen zukommen zu lassen. Es sei Aufgabe des Wahlausschusses, alle wahlberechtigten Mitarbeiter über die Wahl und deren Fristen zu informieren sowie auch sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diese erhalten. Im Übrigen seien auch die fristgerecht eingegangenen Wahlvorschläge erst am 27.02.2014, nach Ablauf der Eingangsfrist für Wahlvorschläge, vom Wahlausschuss auf ihre Richtigkeit und Gültigkeit überprüft worden. Dadurch seien zwei Kandidaten erst verspätet über ihre ungültigen Wahlvorschläge informiert worden und hätten die Fehler nicht mehr korrigieren können.

Am 03.04.2014 hat der Wahlausschuss die Wahlanfechtung der Klägerin zurückgewiesen. Zur Begründung hat er angeführt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Aushänge in den einzelnen Organisationseinheiten über die Wahl und die bestehenden Fristen entsprechend § 9 MAVO informiert worden seien. Eine Pflicht des Wahlausschusses, sich gesondert über die im Krankenstand oder im Urlaub befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren, gebe es nicht, auch hätten dem Wahlausschuss diese Informationen nicht zur Verfügung gestanden. Die übersandten Wahlvorschläge seien entsprechend den gesetzlichen Vorgaben geprüft worden. Insoweit müsse berücksichtigt werden, dass die Mitglieder des Wahlausschusses in unterschiedlichen Organisationseinheiten in S., H. und E. beschäftigt seien und aus diesem Grund am nächstmöglichen Termin die Wahlvorschläge im Wege des 4-Augen-Prinzips geprüft worden seien. Ein schuldhaftes Verzögern liege nicht vor.

Die Klägerin hat mit ihrer Klage vom 16.04.2014, die am selben Tag per Fax beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangen ist, die Wahl angefochten.

Sie rügt eine Vielzahl von Verstößen des Wahlausschusses:

1.

Der Wahlausschuss habe die Möglichkeit gehabt, den Wahlvorschlag der Klägerin vom 03.03.2014 noch in die Kandidatenliste aufnehmen zu können. Er habe entgegen seiner Verpflichtung auf die Anfrage der Klägerin erst verspätet am 10.03.2014 geantwortet.

2.

Der Dienstgeber sei nach der gesetzlichen Vorgabe verpflichtet, dem Wahlausschuss zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses spätestens 8 Wochen vor der Wahl eine Liste aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen. Die Klägerin bestreitet mit Nichtwissen, dass die zur Verfügung gestellte Liste vollständig gewesen sei. Sie wisse auch nicht, was der Wahlausschuss in diesem Zusammenhang noch unternommen habe.

3.

Der Wahlausschuss habe gegen § 7 Abs. 4 Ziffer 2 MAVO verstoßen, weil er die Wählerliste nicht im Hinblick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vervollständigt habe, die noch vor Ablauf von 6 Monaten nach dem Wahltag aus der Beurlaubung zurückkehren.

4.

Die Klägerin bestreitet darüber hinaus, dass in allen Häusern und Wohngemeinschaften die vom Wahlausschuss erstellte Liste ausgelegt habe. In der mündlichen Verhandlung hat die Klägerin insoweit ihre Rüge dahingehend konkretisiert, dass dies in der Wohngemeinschaft D. nicht der Fall gewesen sein soll.

5.

Der Wahlausschuss habe entgegen § 9 Abs. 4 Satz 3 MAVO nicht ordnungsgemäß informiert. Die Versendung der Information nur an die dienstlichen E-Mail-Adressen sei unzulässig, weil es dafür zum einen keine Rechtsgrundlage gebe und zum anderen nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überhaupt Zugang zu dieser Information hätten.

6.

Ein weiterer Verstoß liege darin, dass der Wahlausschuss nicht dafür gesorgt habe, dass auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht der deutschen Sprache mächtig seien, eine ordnungsgemäße Information in ihrer Muttersprache erhalten hätten.

7.

Ein weiterer Verstoß habe der Wahlausschuss dadurch begangen, dass er nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Elternzeit und Erziehungsurlaub befunden hätten, per Brief über die bevorstehende Wahl und die Fristen informiert habe, nicht jedoch erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn sich der Wahlausschuss zu einer zusätzlichen Information entschließe, dann müsse er dies für alle tun.

8.

Der Wahlausschuss habe in seiner E-Mail vom 28.01.2014 angekündigt, dass er gleichzeitig mit den ausgelegten Listen auch eine Mitarbeitervertretungsordnung zur Verfügung stelle. An diese Ankündigung habe er sich jedoch nicht gehalten, weshalb sich interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den genannten Stellen nicht über die rechtlichen Grundlagen hätten informieren können.

9.

Der Wahlausschuss habe in der E-Mail vom 28.01.2014 nicht darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Recht hätten, die Wählerlisten einzusehen und zu vervollständigen. Dadurch seien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgehalten worden, entsprechende Ergänzungen zu beantragen.

10.

Durch die Übersendung der Informationen per E-Mail habe der Wahlausschuss eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung gemacht und damit auch einen Verfahrensverstoß begangen, da gezielt Mitarbeiter von der Kenntnisnahme ausgeschlossen worden seien, die keinen E-Mail-Zugang für dienstliche E-Mails hatten oder bei denen der Zugang technisch nicht immer gesichert war.

11.

Der Wahlausschuss hätte die Möglichkeit gehabt, aufgrund des im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlichten Wahltags die Fristen voll auszunutzen. Der späteste Zeitpunkt wäre der 19.03.2014 gewesen. In diesem Fall wäre der Wahlvorschlag der Klägerin noch rechtzeitig gewesen. Auch die Wahlvorschläge der Mitarbeiterin G. und des Mitarbeiters K. hätten in diesem Fall berücksichtigt werden können.

13.

Der Wahlausschuss habe auch dadurch gegen seine Pflichten verstoßen, weil er Wahlvorschläge nicht unverzüglich geprüft und beanstandet habe. Die Mitarbeiterin G. habe am 20.02.2014 ihren und der Mitarbeiter K. am 25.02.2014 seinen Wahlvorschlag eingereicht. Obwohl beide Wahlvorschläge vor Ablauf der Frist eingegangen seien, habe der Wahlausschuss erst am 27.02.2014 die Wahlvorschläge geprüft und festgestellt, dass bei beiden Vorschlägen eine ordnungsgemäße Stützunterschrift gefehlt habe. Zu diesem Zeitpunkt hätten die beiden keine Möglichkeit mehr gehabt, den behebbaren Mangel zu korrigieren.

14.

Ein weiterer Verstoß des Wahlausschusses liege darin, dass er den Wahlvorschlag der Klägerin zurückgewiesen und diese Entscheidung auch nicht aufgrund ihrer Anfechtungserklärung korrigiert habe.

Die Klägerin begehrt darüber hinaus Einsicht in die Wahlunterlagen und bringt dazu vor, dass diese während der gesamten Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung aufzubewahren seien. Sie benötige die Einsicht, um festzustellen, ob die Wahl ordnungsgemäß durchgeführt worden sei.

### **Die Klägerin beantragt:**

1. Die Wahl der Mitarbeitervertretung im Bereich Wohnen für Menschen mit Behinderung bei der Dienstgeberin Stiftung H. vom 26.03.2014 wird für unwirksam erklärt.

2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Einsicht in die Wahlunterlagen der Wahl zur Mitarbeitervertretung vom 26.03.2014, die die Antragsgegnerin gemäß § 11 MAVO aufbewahrt, zu gewähren.

**Die Beklagte beantragt:** Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, es lägen keine Verstöße gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder des Wahlverfahrens vor.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien in den betreffenden Organisationseinheiten durch Aushänge informiert worden. In allen Häusern seien große Wahlplakate aufgehängt gewesen. Auf diese Wahlplakaten sei zusätzlich ein DIN A4-großes Blatt geklebt gewesen, auf dem genau angegeben gewesen sei, wo und wann die Wahl stattfinden würde. Es sei auch darauf hingewiesen worden, dass Briefwahl möglich sei. Die Benachrichtigung per E-Mail an die dienstlichen E-Mail-Adressen sei lediglich eine zusätzliche Information gewesen.

Auch habe der Wahlausschuss die Eingaben nicht zögerlich bearbeitet. Insoweit müsse berücksichtigt werden, dass der Wahlausschuss aus Mitgliedern bestanden habe, die in verschiedenen Organisationseinheiten und an verschiedenen Orten beschäftigt seien. Die Wahlvorschläge seien am nächsten möglichen Termin geprüft worden.

Der Wahlvorschlag der Klägerin sei zu Recht zurückgewiesen worden, weil dieser verspätet eingegangen sei. Es habe auch keine Verpflichtung des Wahlausschusses gegeben, die im Krankenstand und im Urlaub befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesondert zu informieren. In diesem Zusammenhang müsse auch berücksichtigt werden, dass der Wahlausschuss die entsprechenden Informationen nicht gehabt habe. Die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen habe am 25.02.2014 geendet. Der Vorschlag der Klägerin sei verspätet eingegangen.

Es müsse in diesem Zusammenhang auch berücksichtigt werden, dass die Klägerin der früheren Mitarbeitervertretung angehört habe und ihr im Rahmen dieser Tätigkeit schon vor ihrer Erkrankung Einzelheiten über die Termine und den Ablauf der bevorstehenden MAV-Wahlen bekannt geworden seien.



Es sei unzutreffend, dass der Wahlausschuss über eine unvollständige Liste aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügt habe. Es handele sich dabei um eine pauschale Behauptung der Klägerin, die nicht zutreffe.

Es sei ebenfalls unzutreffend, dass der Wahlausschuss eine Berichtigung der Wähler- und Kandidatenliste unterlassen habe. Es handele sich wiederum um eine pauschale Behauptung der Klägerin. Tatsächlich habe es die Notwendigkeit dazu gar nicht gegeben.

Im Übrigen seien die Listen in allen Häusern und Wohngemeinschaften fristgerecht ausgelegt gewesen. Dies gelte auch für die Wohngemeinschaft in D.

Soweit die Klägerin behaupte, der Wahlausschuss habe dadurch einen Verstoß begangen, dass er die Informationen nur in deutscher Sprache erteilt habe, komme ein Verstoß schon deshalb nicht in Betracht, weil es in der Einrichtung keine wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebe, die die deutsche Sprache nicht beherrschten.

Soweit die Klägerin rüge, dass der Wahlausschuss entsprechend seiner Ankündigung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Mitarbeitervertretungsordnung zur Verfügung gestellt habe, sei dies unzutreffend. Eine derartige Ankündigung habe es nie, auch nicht in der erwähnten E-Mail vom 28.01.2014, gegeben.

Auch die Wahlvorschläge der Mitarbeiterin G. und des Mitarbeiters K. seien nicht verzögert geprüft worden. In diesem Zusammenhang weist die Beklagte noch ergänzend darauf hin, dass beide Mitarbeiter weder die Zurückweisung, noch die Wahl angefochten hätten.

Der Klägerin stehe auch kein Anspruch auf Einsicht in die Wahlunterlagen zu, da es bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung keineswegs zu gravierenden Rechtsverstößen gekommen sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig (I.).

Der Klageantrag 1 ist nicht begründet (II.), der Klageantrag 2 ist begründet (III.).

### I.

Die Klage ist zulässig.

1.

Dem vorliegenden Verfahren liegt ein Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde. Die Klägerin begehrt die Wahl zur Mitarbeitervertretung gemäß § 12 Abs. 3 MAVO für unwirksam zu erklären und will darüber hinaus Einsicht in die Wahlunterlagen des Wahlausschusses. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist daher gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).

2.

Jeder wahlberechtigte Mitarbeiter kann wegen eines Verstoßes gegen §§ 6-11c MAVO die Wahl innerhalb einer Frist von einer Woche schriftlich beim Wahlausschuss anfechten (§ 12 Abs. 1 MAVO). Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall erfüllt.

Das Wahlergebnis wurde am Wahltag, 26.03.2014, bekannt gegeben. Die Klägerin, eine Mitarbeiterin der Beklagten im Bereich „Wohnen für Menschen mit Behinderung“, hat mit von ihr unterschriebenem Schreiben vom 01.04.2014, Eingang beim Wahlausschuss am selben Tag, die Wahl mit der Begründung angefochten, sie sei nicht ordnungsgemäß informiert worden und der Wahlausschuss habe die Wahlvorschläge nicht unverzüglich geprüft. Die von der Klägerin vorgebrachten Gründe sind mögliche Anfechtungsgründe.

3.

Auch die Ausschlussfrist nach § 12 Abs. 3 MAVO ist gewahrt. Nach dieser Regelung kann die Entscheidung des Wahlausschusses innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung beim Kirchlichen Arbeitsgericht angefochten werden.

Der Wahlausschuss hat mit Entscheidung vom 03.04.2014 die Wahlanfechtung der Klägerin zurückgewiesen. Die Klage ging am 16.04.2014 beim Kirchlichen Arbeitsgericht ein.

Dabei ist es unschädlich, dass die Klage vor Ablauf der Frist nicht auch im Original eingereicht worden ist. Um den Rechtsschutzsuchenden die volle Fristausschöpfung zu ermöglichen, hat die Rechtsprechung schon frühzeitig die Übermittlung von Schriftsätzen durch Telefax gebilligt (so schon Reichsgericht, RGZ 44, 369). Bei dieser Übermittlungsform wird auf die handschriftliche Unterzeichnung im Original verzichtet. Es ist ausreichend, wenn die Unterschrift in der Kopie enthalten ist (§ 130 Nr. 6 ZPO). Voraussetzung ist nur, dass das Original unterzeichnet ist. Weder für die Rechtzeitigkeit noch für die Frage der vorgeschriebenen Form kommt es darauf an, ob und wann das Original nachgesendet wird, da es allein auf die beim Empfänger erstellte körperliche Urkunde ankommt (BGHZ 144, 160; BGH, NJW 93, 3141).

## II.

### 1.

Die Anfechtungsklage (Klageantrag 1) ist nicht begründet.

#### a.

Voraussetzung für eine begründete Anfechtungsklage ist, dass bei der Wahl gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit und / oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und die Möglichkeit einer Beeinflussung des Wahlergebnisses durch diesen Verstoß besteht (KAGH, Urteil vom 02.02.2007, 03/06). Als wesentliche Vorschriften sind solche anzusehen, die tragende Grundsätze der Mitarbeitervertretungswahl enthalten.

#### b.

Der Prüfungsumfang des gerichtlichen Anfechtungsverfahrens ist nicht auf die von der Klägerin in ihrer Wahlanfechtung vom 01.04.2014 genannten Anfechtungsgründe beschränkt. Das Nachschieben weiterer Anfechtungsgründe ist zulässig, sofern die Wahlanfechtung form- und fristgerecht eingelegt worden ist. Dafür ist es ausreichend, dass die Wahlanfechtung einen erheblichen Anfechtungstatbestand enthält,

wobei dieser im Ergebnis nicht begründet sein muss (Kirchliches Arbeitsgericht Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 21.03.2014, AS 01/14). Die von der Klägerin in der Wahlanfechtung aufgeführten Gründe sind dafür ausreichend. Sie rügt eine nicht ordnungsgemäße Information über die bevorstehende Wahl sowie eine verspätete Prüfung der Wahlvorschläge.

c.

Sofern die zuvor aufgeführte Voraussetzung erfüllt ist, hat das Kirchliche Arbeitsgericht sämtliche Anfechtungsgründe von Amts wegen zu berücksichtigen, soweit der Vortrag der Klägerin Anhaltspunkte liefert, unabhängig davon, ob sich die Parteien darauf berufen (BAG, Urteil vom 03.06.1969, AP BetrVG § 18, Nr. 17). Die sich aus dem Untersuchungsgrundsatz ergebene Ermittlungspflicht des Gerichts bestimmt sich aus dem Vorbringen der Parteien. Aus diesem müssen sich Anhaltspunkte dafür ergeben, dass und wie weitere Tatsachen zu ermitteln sind. Eine „uferlose Ermittlungstätigkeit ins Blaue hinein“ ist nicht geboten (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, ArbGG, § 83, Rn. 1).

d.

Wie bereits erwähnt, müssen sich aus dem Vorbringen einer Partei Anhaltspunkte dafür ergeben, dass ein Verstoß vorliegt. Voraussetzung ist somit, dass die Beteiligten Tatsachen vortragen, die überhaupt Anhaltspunkte für eine Überprüfung geben. Nicht ausreichend ist, dass eine gesetzliche Regelung wiedergegeben wird und ergänzend lediglich vorgebracht wird, es werde mit Nichtwissen bestritten, dass dieser gesetzlichen Verpflichtung entsprochen worden ist.

aa. (Rüge der Klägerin 2.)

Eine solche Rüge ist das Vorbringen der Klägerin, dass sie mit Nichtwissen bestreite, dass der Dienstgeber entsprechend der gesetzlichen Regelung in § 9 Abs. 4 S. 2 MAVO eine vollständige Liste aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt habe. Die Klägerin hat nicht einmal im Ansatz Tatsachen genannt, die für ihr Vorbringen sprechen könnten.

Die Beklagte hat den behaupteten Verstoß bestritten. Im Übrigen hat die Beklagte auf Anforderung des Kirchlichen Arbeitsgerichts das Wählerverzeichnis vorgelegt. Es

wäre der Klägerin somit leicht möglich gewesen darzulegen, inwieweit diese Liste unrichtig oder unvollständig ist.

bb. (Rüge der Klägerin 3.)

Entsprechendes gilt für das Vorbringen der Klägerin, wonach der Wahlausschuss gegen die Regelung in § 7 Abs. 4 Ziffer 2 MAVO verstoßen haben soll.

Die Beklagte hat insoweit vorgebracht, dass für eine Ergänzung unter Berücksichtigung der genannten Regelung keine Veranlassung bestanden habe. Auch insoweit wäre es der Klägerin möglich und zumutbar gewesen, Näheres hierzu vorzubringen.

cc. (Rüge der Klägerin 6.)

Auch soweit die Klägerin einen Verstoß behauptet, der dadurch begangen worden sein soll, dass die Wahlinformationen nur in deutscher Sprache vorgelegen haben, fehlt es über die Behauptung hinaus an jeglichem Tatsachenvortrag, weshalb dies nötig gewesen sein sollte.

Die Beklagte hat hierzu vorgebracht, es gebe innerhalb der Einrichtung keine Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, der die deutsche Sprache nicht beherrschen würde.

dd. (Rüge der Klägerin 4.)

Die Klägerin hat den zunächst allgemein gehaltenen Verstoß, wonach nicht in allen Häusern und Wohngemeinschaften die Listen des Wahlausschusses ausgelegt hätten, in der mündlichen Verhandlung dahingehend präzisiert, dass dieser Verstoß in der Wohngemeinschaft in D. vorgelegen haben sollte.

Die Beklagte bestreitet diesen Verstoß und hat sich auf das Zeugnis des Leiters der Wohngemeinschaft berufen.

Einer Vernehmung des Zeugen bedurfte es nicht, da der behauptete Verstoß auf das Wahlergebnis keinen Einfluss gehabt hätte.

In der Wohngemeinschaft D. gab es nur eine wahlberechtigte Mitarbeiterin. Jeder wahlberechtigte Mitarbeiter darf so viele Stimmen vergeben, wie MAV-Mitglieder zu wählen sind. Er darf jedoch jedem Kandidaten nur eine Stimme geben (§ 11 Abs. 2 und 3 MAVO). Nachdem der Stimmenunterschied zwischen den gewählten Mitglie-

dern und den Ersatzmitgliedern größer als eine Stimme ist, hätte der behauptete Verstoß keine Auswirkung auf das Wahlergebnis gehabt.

ee. (Rüge der Klägerin 1.)

Soweit die Klägerin einen Verstoß darin sieht, dass der Wahlausschuss auf ihre Anfrage vom 03.03.2014 erst am 10.03.2014 geantwortet habe, kommt ein Verstoß schon nach dem klägerischen Vorbringen nicht in Betracht.

Die Klägerin hat am 03.03.2014 beim Wahlausschuss angefragt, was sie aufgrund der abgelaufenen Bewerbungsfrist tun könne, um die Liste anzufechten oder sich noch aufstellen zu lassen. Der vom Wahlausschuss für die Einreichung der schriftlichen Wahlvorschläge gesetzte Termin war zu diesem Zeitpunkt abgelaufen. Bereits daraus wird ersichtlich, dass es für die Beantwortung der Anfrage keinerlei Zeitdruck gegeben hat. Es wäre auch kein Verstoß gewesen, wenn der Wahlausschuss die Anfrage nicht beantwortet hätte. Eine gesetzliche Verpflichtung hierfür ist nicht gegeben.

ff. (Rüge der Klägerin 14. und 11.)

a. Entgegen dem Vorbringen der Klägerin liegt ein Verstoß des Wahlausschusses auch nicht darin, dass er die Anfechtung der Klägerin vom 12.03.2014 zurückgewiesen hat, mit dem sie die Kandidatenliste angefochten hat.

Die vom Wahlausschuss festgelegten Fristen entsprechen den gesetzlichen Anforderungen. Gegenteiliges wird auch von der Klägerin nicht behauptet. Der Wahlvorschlag der Klägerin vom 03.03.2014 ist nach dem festgelegten Termin für die Einreichung der Wahlvorschläge eingegangen und somit verspätet gewesen. Die Zurückweisung ist daher zu Recht erfolgt.

Soweit die Klägerin vorbringt, dass aufgrund des im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlichten Wahltags eine Berücksichtigung der nachträglichen Einwendungen für den weiteren Verlauf der Wahl nicht nachteilig gewesen wäre, ist darauf hinzuweisen, dass ein solches Vorgehen gegen die gesetzliche Regelung verstoßen und einen Wahlanfechtungsgrund dargestellt hätte.

b. Es ist auch nicht zu beanstanden, dass der Wahlausschuss die Möglichkeit gehabt hätte, die Fristen unter Beachtung des vorgegebenen Wahltags auf den spätest möglichen Zeitpunkt festzulegen. Nach der gesetzlichen Regelung muss die Liste der zur

Wahl vorgeschlagenen und vom Wahlausschuss für wählbar erklärten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spätestens eine Woche vor dem Wahltag ausgehängt werden.

Es wäre möglich gewesen, den Termin zur Einreichung der Wahlvorschläge auf einen späteren Zeitpunkt festzulegen, was zur Folge gehabt hätte, dass der Wahlvorschlag der Klägerin nicht verspätet gewesen wäre.

Es ist nicht zu beanstanden, dass der Wahlausschuss im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben die Frist abweichend davon festgelegt hat. Eine nachträgliche Änderung des korrekt festgesetzten Termins war nicht geboten.

gg. (Rüge der Klägerin 5. und 10.)

Ein Verstoß des Wahlausschusses kann auch nicht darin gesehen werden, dass er Informationen zur Wahl über die dienstlichen E-Mail-Adressen versandt hat. Die Klägerin hat insoweit ergänzend noch darauf hingewiesen, dass nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zu dieser Informationsquelle hätten und darüber hinaus es für die Verteilung der Informationen in elektronischer Form keine Rechtsgrundlage gebe.

Die Beklagte hat hierzu vorgebracht, dass die Benachrichtigung per E-Mail an die dienstlichen E-Mail-Adressen lediglich eine zusätzliche Information gewesen sei. In allen Häusern und Wohngruppen seien die entsprechenden Informationen in papierener Form ausgehängt gewesen. Es seien überall Wahlplakate mit sämtlichen Informationen ausgehängt gewesen.

Mit dieser Form der Bekanntmachung hat der Wahlausschuss die Informationspflicht erfüllt. Entgegen der Behauptung der Klägerin würde diese Form der Bekanntgabe auch dann keinen Verstoß gegen Wahlvorschriften darstellen, wenn nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die zusätzliche Information durch E-Mail bekommen haben sollten.

hh. (Rüge der Klägerin 7.)

Ein Verstoß des Wahlausschusses kann auch nicht darin gesehen werden, dass er die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Elternzeit und Erziehungsurlaub befunden hätten, per Brief über die bevorstehende Wahl und die Fristen informiert habe, dies jedoch bei erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht getan habe.

Die Beklagte hat hierzu eingewandt, dass der Wahlausschuss vom Dienstgeber die Informationen bezüglich der Mitarbeiter erhalten habe, die sich in Elternzeit und Erziehungsurlaub befunden hätten, nicht jedoch bezüglich solcher, die sich in Urlaub befunden hätten oder im Krankenstand gewesen seien.

Der Wahlausschuss hat die Informationen zur Wahl und die in diesem Zusammenhang zu beachtenden Termine den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Form bekannt zu machen. Dieser Verpflichtung genügt er bereits dadurch, dass er die Information an einer Stelle auslegt, von der zu erwarten ist, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, sich zu informieren. Dies ist im vorliegenden Fall dadurch geschehen, weil die entsprechenden Informationen in allen Häusern und Wohngruppen ausgelegt haben. Soweit der Wahlausschuss darüber hinaus diese Informationen noch zusätzlich über E-Mail verteilt hat, stellt dies keinen Verstoß dar.

Ebenso wenig ist es zu beanstanden, wenn der Wahlausschuss an einen Mitarbeiterkreis die Information per Brief weitergibt, von dem ihm vom Dienstgeber mitgeteilt worden ist, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im maßgeblichen Zeitraum nicht zur Arbeit erscheinen werden und somit von der ausgelegten Information auch keine Kenntnis nehmen können.

Hieraus ergibt sich nach Auffassung des Gerichts jedoch keine Verpflichtung des Wahlausschusses, Nachforschungen anzustellen, ob andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich in einer vergleichbaren Situation befinden, weil sie aufgrund einesurlaubes oder einer Erkrankung im maßgeblichen Zeitraum nicht zur Arbeit erscheinen.

#### ii. (Rüge der Klägerin 8.)

Soweit die Klägerin einen Verstoß des Wahlausschusses darin sieht, dass dieser entgegen der Ankündigung vom 28.01.2014 den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keinen Gesetzestext der Mitarbeitervertretungsordnung zu Verfügung gestellt habe, liegt kein Verstoß vor.

Die von der Klägerin zum Beleg ihrer Behauptung aufgeführte E-Mail des Wahlausschusses vom 28.01.2014 enthält eine solche Erklärung nicht. In der E-Mail wird erwähnt: „Für Rückfragen zur Mitarbeitervertretungsordnung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.“



jj. (Rüge der Klägerin 9.)

Ein Verstoß des Wahlausschusses kann auch nicht darin gesehen werden, dass dieser in der E-Mail vom 28.01.2014 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht auf das Recht hingewiesen haben soll, die Wählerlisten einzusehen und zu vervollständigen, weshalb diese von entsprechenden Ergänzungen abgehalten worden seien.

Der Hinweis des Wahlausschusses hat folgenden Wortlaut: „Bis zum 10.02.2014 kann jede Mitarbeiterin oder jeder Mitarbeiter gegen die Eintragung oder die Nicht-eintragung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters Einspruch einlegen. Der Einspruch soll direkt bei einem der Wahlausschussmitglieder eingereicht werden. Über die Einsprüche entscheidet der Wahlausschuss endgültig. Einsprüche, die nach dem 10.02.2014 eingereicht werden, können nicht mehr berücksichtigt werden. Danach gilt das Wählerverzeichnis nach Ablauf der Frist als vollständig.“

Der Hinweis des Wahlausschusses war korrekt und genügte den gesetzlichen Vorgaben.

kk. (Rüge der Klägerin 13.)

Ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens kann auch nicht darin gesehen werden, weil vom Wahlausschuss die Wahlvorschläge der Mitarbeiterin G., Eingang 20.02.2014, und des Mitarbeiters K., Eingang 25.02.2014, erst nach Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen geprüft worden sind.

Der Wahlausschuss hat am 27.02.2014 die beiden Wahlvorschläge jeweils wegen einer fehlenden Stützunterschrift zurückgewiesen.

Nach der Mitarbeitervertretungsordnung hat der Wahlausschuss die Wählbarkeit zu prüfen und sich von der Wahlbewerberin oder dem Wahlbewerber bestätigen zu lassen, dass kein Ausschlussgrund im Sinne von § 8 MAVO vorliegt (§ 9 Abs. 7 MAVO). Eine darüber hinausgehende gesetzliche Regelung oder eine Wahlordnung, die hierzu ergänzende Pflichten enthalten würden, sind nicht vorhanden. Im vorliegenden Verfahren ist der Umfang der Prüfpflicht im Streit.

In der Kommentarliteratur wird die Auffassung vertreten, dass der Wahlausschuss ohne zeitliche Verzögerung, um bei Fehlern noch rechtzeitig innerhalb der Einreichungsfrist Korrekturen erfolgen zu lassen und so die Wahl des Kandidaten zu er-

möglichen, die Wahlvorschläge zu prüfen habe (Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Auflage, § 9, Rn. 41; ebenso Freiburger Kommentar MAVO, § 9, Rn. 16). In diesem Zusammenhang wird weiter darauf abgestellt, dass bei behebbaren Mängeln der Wahlausschuss eine Nachfrist zur Behebung des Mangels setzen müsse (a.a.O., Rn. 42). Zur Unterstützung der Auffassung wird auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.07.2012 (7 ARB 21/11) bzw. des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Beschluss vom 25.03.2003, 8 TaBV 70/02) verwiesen.

Dieser Auffassung schließt sich das Kirchliche Arbeitsgericht nicht an.

Die zitierten Gerichtsentscheidungen haben Wahlanfechtungen nach § 19 BetrVG zum Gegenstand, auf die die 1. Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO) Anwendung findet.

Diese Wahlordnung beinhaltet Regelungen, die in den Anforderungen an den Wahlvorstand weit über die Regelungen hinausgehen, die die Mitarbeitervertretungsordnung vorsieht. § 7 Abs. 2 S. 2 der Wahlordnung – WO – hat folgenden Wortlaut: "Er (gemeint ist der Wahlvorstand) hat die Vorschlagsliste unverzüglich, möglichst binnen einer Frist von 2 Arbeitstagen nach ihrem Eingang, zu prüfen und bei Ungültigkeit oder Beanstandung einer Liste die Listenvertreterin oder den Listenvertreter unverzüglich schriftlich und unter Angabe der Gründe zu unterrichten." Die Wahlordnung – WO – sieht darüber hinaus vor, dass bei ungültigen Vorschlagslisten eine Nachfrist von 3 Arbeitstagen zu setzen ist (§ 8 Abs. 2 Wahlordnung – WO).

Der Vergleich der gesetzlichen Regelungen macht deutlich, dass der kirchliche Gesetzgeber für die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen keine Wahlordnung erlassen hat und in der Mitarbeitervertretungsordnung dem Wahlausschuss weit weniger Pflichten auferlegt hat, als dies in der Wahlordnung nach dem Betriebsverfassungsgesetz geregelt ist.

Nach Auffassung des Gerichts ist es nicht möglich, aus dem Fehlen einer weitergehenden Regelung den Schluss zu ziehen, dass die Prüfpflicht nach § 9 Abs. 7 MAVO nicht anders ausgelegt werden kann, als die nach den Regelungen im Bereich des staatlichen Betriebsverfassungsrechts.

Die Regelung der Mitarbeitervertretungsordnung beinhaltet in diesem Zusammenhang keine zeitlichen Vorgaben, sieht man von der Wochenfrist zur Bekanntgabe der

Kandidatenliste vor dem Wahltag ab. Sie kennt auch nicht die Möglichkeit, für die Korrektur mangelhafter Wahlvorschläge eine Nachfrist zu setzen. Nach der Regelung der Mitarbeitervertretungsordnung ist auch nicht erforderlich, den Einreichenden über ungültige oder mangelhafte Wahlvorschläge unverzüglich schriftlich zu unterrichten.

Die Prüfpflicht des Wahlvorstands bei Wahlen nach der Mitarbeitervertretungsordnung so auszulegen, dass dieser verpflichtet ist, sofern irgend möglich, die Wahlvorschläge noch innerhalb der Frist zur Einreichung der Wahlvorschläge zu prüfen und zu bescheiden, ergibt sich aus der für den kirchlichen Rechtsbereich geltenden gesetzlichen Regelung nicht.

Die Pflichten des Wahlausschusses in der Weise auszulegen, wie sie nach der für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes erlassenen Wahlordnung – WO – gegeben wären, ist nicht zwingend. Es ist grundsätzlich die Aufgabe desjenigen, der einen Wahlvorschlag einreicht, darauf zu achten, dass dieser allen gesetzlichen Anforderungen entspricht, will er nicht Gefahr laufen, dass der Vorschlag vom Wahlausschuss nicht zugelassen wird.

Die Aufgabe des Wahlausschusses ist es, dafür Sorge zu tragen, dass nur Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl zugelassen werden, die auch alle Voraussetzungen für das passive Wahlrecht erfüllen. Eine darüber hinausgehende Pflicht vermag das Gericht aus der maßgeblichen MAVO-Regelung nicht zu entnehmen.

### III.

Die Klage ist begründet, soweit die Klägerin Einsicht in die Wahlunterlagen des Wahlvorstands begehrt. Die Mitarbeitervertretung hat die gesamten Wahlunterlagen für die Dauer der Amtszeit der gewählten Mitarbeitervertretung aufzubewahren (§ 11 Abs. 8 MAVO). Die Aufbewahrungspflicht dient dazu, die Ordnungsmäßigkeit der Wahl überprüfen zu können. Aus diesem Grund muss den Beteiligten, die die Wahl anfechten können, auch die Möglichkeit gegeben sein, Einblick in die Unterlagen nehmen zu können, soweit sie für die Einsichtnahme einen hinreichenden Grund vorbringen können.

Die Klägerin trägt vor, sie möchte die Einsicht, um überprüfen zu können, ob die Wahl ordnungsgemäß durchgeführt worden ist.

Der angegebene Grund ist für das Recht zur Einsichtnahme ausreichend. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass die Klägerin im vorliegenden Verfahren bereits eine Wahlanfechtung erklärt hat und die Frist für die Wahlanfechtung abgelaufen ist. Auch nach Ablauf der Wahlanfechtungsfrist besteht weiterhin die Möglichkeit, auf Feststellung der Nichtigkeit der Wahl zu klagen.

#### IV.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

#### V.

Die Revision gegen das Urteil wird, soweit die Klage abgewiesen worden ist, zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat, soweit es um die Prüfpflicht des Wahlausschusses geht (§ 47 Abs. 2a KAGO). Diese Rechtsfrage wurde vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof noch nicht entschieden und hat Bedeutung über den vorliegenden Fall hinaus, zumal das Gericht nicht der in der Kommentarliteratur vertretenen Rechtsauffassung zur Prüfpflicht der Wahlvorschläge folgt.

### **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 Arbeitsgericht – Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 – oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn,

Telefax: 0228 103-5369 – schriftlich einzulegen. 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.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Maier

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Swacek

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht