

Geschäfts-Nr.: AS 14/14

Verkündet am 26.09.2014

PD Dr. Stefan Ihli
Leiter der Geschäftsstelle



KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT

Urteil

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

Kläger

Proz.-Bev.:

gegen

Mitarbeitervertretung

Beklagte

wegen: Wahlprüfung (§ 44b KAGO)¹

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Kaltenmark und Nowack am 26.09.2014

für Recht erkannt:

¹ Alle zitierten Vorschriften der MAVO sind solche der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Dem vorliegenden Rechtsstreit liegt die Anfechtung der Wahl zur Mitarbeitervertretung vom 26.03.2014 durch den Dienstgeber zu Grunde.

Beim Kläger handelt es sich um ein Ausbildungszentrum für soziale Berufe. Gesellschafter des Klägers sind verschiedene katholische Stiftungen und Verbände. Der Kläger betreibt an mehreren Standorten in Baden-Württemberg Ausbildungseinrichtungen für soziale Berufe.

Mit Vereinbarung vom 19.04.2004 wurde für verschiedene Einrichtungen, die bis zu dem Zeitpunkt vom Caritasverband betrieben worden sind, zwischen dem Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. und dem Kläger der Betriebsübergang auf den Kläger zum 01.05.2004 vereinbart. Unter anderem war die Katholische Fachschule für Sozialpädagogik in S. umfasst. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Vereinbarung vom 19.04.2004 (Anlage 1 zum Schriftsatz vom 16.05.2014) Bezug genommen.

Das Regierungspräsidium S. – Abteilung Schule und Bildung – hat mit Bescheid vom 22.06.2005 die Genehmigung einer privaten Fachschule für Sozialpädagogik in S. auf Antrag vom 13.05.2005 erteilt. Wegen der Einzelheiten wird auf den Genehmigungsbescheid vom 22.06.2005 (Anlage K 14, Schriftsatz vom 17.06.2014) Bezug genommen.

Mit Bescheid des Regierungspräsidiums S. – Landesgesundheitsamt – vom 04.10.2005 wurde die Anerkennung für den Betrieb der Fachschule für Jugend- und Heimerziehung in S. ausgesprochen. Wegen der Einzelheiten wird auf den Genehmigungsbescheid vom 04.10.2005 (Anlage K 13 zum Schriftsatz vom 17.06.2014) Bezug genommen.

Beide Schulen waren bis zum Umzug in den Neubau in der S.-Straße ... in S. in der H.-Straße in S. ansässig. Seit dem Betriebsübergang gab es für beide Fachschulen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung.

Mit Schreiben vom 27.11.2013 wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Fachschulen auf den 06.12.2013 zur Bestellung eines Wahlausschusses für die bevorstehende Wahl zur Mitarbeitervertretung eingeladen. Am 06.12.2013 wurde ein aus drei Personen bestehender Wahlausschuss bestellt, der die Institutsleitung um Übersendung der Mitarbeiterliste gebeten hat. Die Namen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden mit zwei Listen, getrennt nach Fachschule für Sozialpädagogik – 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und Fachschule für Jugend- und Heimerziehung – 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – übersandt. In den Übersendungsschreiben vom 24.01.2014 wies die Institutsleitung darauf hin, dass die Fachschulen als zwei selbstständige Fachschulen anzusehen und zu behandeln seien. Auf diesen Hinweis teilte der Vorsitzende des Wahlausschusses der Institutsleitung mit, dass die Wahl zur Mitarbeitervertretung auf der bisherigen Basis durchgeführt werde, da nach dessen Information die Schulen als eine Einheit anzusehen seien, zumal beim Bischöflichen Ordinariat kein Antrag auf Trennung vorliege.

Am 12.02.2014 legte der Wahlausschuss den Termin für die Wahl der Mitarbeitervertretung beim Kläger, Fachschulen für Sozialpädagogik und Jugend- und Heimerziehung, auf den 26.03.2014 fest. Als Ort der Wahlhandlung wurde das Sekretariat Sozialpädagogik bestimmt. Im Sekretariat wurde in der Zeit vom 17.02.2014 bis 24.02.2014 das Wählerverzeichnis ausgelegt. Am 14.03.2014 wurden am schwarzen Brett die Hinweise zur Durchführung der Wahlen, einschließlich der Bekanntmachung der Kandidatinnen und Kandidaten, ausgehängt. Die Kandidatenliste umfasste 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Am 26.03.2014 wurde die Wahl durchgeführt. Von den 16 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 15, davon 6 per Briefwahl, gewählt. Es wurden 33 gültige und 0 ungültige Stimmen abgegeben. Auf den Kandidaten A. entfielen 10 Stimmen, auf die Kandidatin K. entfielen 14 Stimmen und auf die Kandidatin N. entfielen 9 Stimmen.

Das Ergebnis der Wahl wurde am 26.03.2014 am schwarzen Brett mit dem Hinweis ausgehängt, dass jeder Wahlberechtigte oder der Dienstgeber die Wahl wegen eines

Verstoßes gegen §§ 6-11c MAVO innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, also bis zum 03.04.2014, schriftlich anfechten könne.

Mit Schreiben vom 02.04.2014, das am 03.04.2014 beim Wahlausschuss eingegangen ist, hat der Dienstgeber die Wahl zur Mitarbeitervertretung angefochten. Zur Begründung wird darauf hingewiesen, dass an der Wahl neben den 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der katholischen Fachschule für Sozialpädagogik auch die 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der katholischen Fachschule für Jugend- und Heimerziehung teilgenommen hätten. Auch sei ein Mitarbeiter der katholischen Fachschule für Jugend- und Heimerziehung gewählt worden. Voraussetzung für die Bildung einer Mitarbeitervertretung sei jedoch, dass in der Einrichtung mindestens 5 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt seien. Diese Voraussetzung sei bei der Einrichtung Katholische Fachschule für Jugend- und Heimerziehung nicht gegeben. Diese Voraussetzung könne auch nicht dadurch umgangen werden, dass sich diese Mitarbeiter an der Wahl der Mitarbeitervertretung für die Einrichtung Katholische Fachschule für Sozialpädagogik beteiligten.

Am 07.04.2014 wies der Wahlausschuss die Anfechtung mit der Begründung zurück, dass die Liste der Wahlberechtigten korrekt gewesen sei.

Mit Klage vom 14.04.2014, die am 17.04.2014 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangen ist, wendet sich der Kläger gegen die Entscheidung des Wahlausschusses. Zur Begründung der Klage weist der Kläger wiederum darauf hin, dass bei Durchführung der Wahl gegen Vorschriften des Wahlverfahrens dadurch verstoßen worden sei, weil auch für die getrennte Einrichtung Katholische Fachschule für Jugend- und Heimerziehung eine Mitarbeitervertretung gewählt worden sei. Bei den Fachschulen handele es sich um zwei verschiedene Einrichtungen, lediglich für die Katholische Fachschule für Sozialpädagogik hätten die Voraussetzungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung vorgelegen. Die Schulen seien niemals als eine Einrichtung geführt worden. Bereits im Zuge des Betriebsübergangs habe für jede Schule die staatliche Anerkennung einzeln beantragt werden müssen. Für die beiden Fachschulen habe es für die staatliche Genehmigung unterschiedliche Zuständigkeiten gegeben. Die Unterbringung der beiden Fachschulen in einem Gebäude diene lediglich dem Zweck, die Synergieeffekte bei der Ausbildung und dem Betrieb zu nutzen. Es müsse berücksichtigt werden, dass sich die Rechtsträgerschaft von der tatsächlichen Leitung der Schule unterscheide. Die Arbeitsfelder, der Ausbildungsweg und die Auf-

nahmevoraussetzungen der beiden Fachschulen seien sehr unterschiedlich. Jede Fachschule habe, was Zugang, Lehrplan und Prüfungen anbelangt, erheblich unterschiedliche Voraussetzungen. Auch die Betriebsmittel würden getrennt genutzt. Für beide Fachschulen müssten die Zuschüsse beim Regierungspräsidium wie auch beim Bischöflichen Stiftungsschulamts getrennt beantragt werden. Auch habe jede Schule einen eigenen Wirtschaftsplan. Jede Schule habe eine eigene Schulleitung, die auch für die Erstellung und Überwachung der Unterrichtspläne verantwortlich sei. Das Anforderungsprofil für die Lehrkräfte sei in jeder Schule unterschiedlich. Die Einstellung und Kündigung von Honorarkräften erfolge selbst verantwortlich durch die jeweilige Schulleitung. Die Einstellung hauptamtlicher Lehrkräfte erfolge in Absprache mit dem Träger. Seit dem Schuljahr 2013/14 würden auch die Lehrkräfte einer der beiden Fachschulen zugeordnet. Lediglich bei 3 Lehrerinnen werde aus sozialen Gründen auf deren ausdrücklichen Wunsch eine Ausnahme gemacht. Es sei auch Aufgabe der Schulleitung, für die Besorgung aller Angelegenheiten der Schule und für eine geordnete, sachgemäße Schularbeit zu sorgen. Im Rahmen der Erfüllung dieser Aufgaben sei der Schulleiter auch gegenüber den Lehrern weisungsbefugt. Im Verlauf des gerichtlichen Verfahrens hat der Kläger weitere Verstöße gegen wesentliche Wahlvorschriften gerügt. So habe der Wahlausschuss im Zusammenhang mit der Briefwahl gegen § 11 Abs. 4 MAVO verstoßen. Nach dieser Regelung sei die Briefwahl nur bis zum Abschluss der Wahl möglich. Der Wahlausschuss hätte unmittelbar vor Abschluss der Wahl die eingegangenen Umschläge öffnen und die Wahlumschläge ungeöffnet in die Wahlurne legen müssen. Dies sei erst nach Abschluss der Wahl außerhalb des Wahllokals geschehen. Dieser Verstoß sei auch geeignet gewesen, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Die Betriebsöffentlichkeit habe ein Interesse, den gesamten Vorgang verfolgen zu können. Als weiterer Verstoß wird gerügt, dass die Auszählung der Stimmen nicht im Wahllokal (Sekretariat Sozialpädagogik) stattgefunden habe, sondern im Raum 202. Auch dieser Verstoß sei geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Es sei Sinn und Zweck des Öffentlichkeitsgebots, interessierten Personen die Möglichkeit zu verschaffen, die Ordnungsgemäßheit der Feststellung des Wahlergebnisses beobachten zu können, damit der Verdacht von Wahlergebnismanipulationen nicht aufkommen könne.

Der Kläger beantragt:

die Wahl der Mitarbeitervertretung der katholischen Fachschule für Sozialpädagogik S. und der katholischen Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung S. des Klägers wird für ungültig erklärt.

Die Beklagte beantragt:

Klageabweisung

Dazu bringt sie vor, beim Betriebsübergang der Fachschulen auf den Kläger im Jahre 2004 seien diese als eine Einheit geführt worden. Dies ergebe sich schon daraus, weil in der Vereinbarung nur die Katholische Fachschule für Sozialpädagogik, H.-Straße ... in S. aufgeführt sei. Daran habe sich auch dadurch nichts geändert, weil für die Fachschulen getrennt die Genehmigung als staatlich anerkannte Ersatzschule habe eingeholt werden müssen. Die Fachschulen seien auch nach dem Betriebsübergang als eine Einrichtung geführt worden. Den Genehmigungsbescheiden könne auch entnommen werden, dass zu diesem Zeitpunkt beide Schulen vom selben Schulleiter geführt worden seien. Auch wenn sich die Person des Schulleiters in der Folge geändert habe, so sei es bis zum Schuljahr 2010 dabei geblieben, dass es für beide Fachschulen nur eine Schulleitung gegeben habe. Auch nachdem beide Fachschulen jeweils eine eigene Schulleitung gehabt hätten, sei von der Institutsleitung nicht geklärt worden, wie die Kompetenzen verteilt seien.

Darüber hinaus hätten bis Ende des Schuljahres 2012/2013 alle Lehrkräfte, mit Ausnahme einer Person, an beiden Fachschulen unterrichtet. Auch im laufenden Schuljahr würden 3 Lehrkräfte in beiden Schulen Unterricht geben.

Innerhalb des Gebäudes in der S.-Straße in S. würden viele Räume von den Schülerinnen und Schülern beider Fachschulen genutzt. Auch der Auftritt nach außen sei in vielen Bereichen einheitlich, begonnen beim gemeinsamen Bankkonto, einer gemeinsamen Telefonnummer, einer E-Mail-Adresse und einem gemeinsamen Stempel für beide Schulen. Selbst die Zeugnisse würden einheitlich ausgestellt: „Katholische Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik, Schwerpunkt Jugend- und Heimerziehung, S.“.

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

Dem Kläger wurde in der mündlichen Verhandlung vom 26.10.2014 auf seinen Antrag die Wiedereinsetzung in die versäumte Wahlanfechtungsfrist nach § 12 Abs. 1 MAVO gewährt.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig.

- a. Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht (§ 2 Abs. 2 KAGO). Um eine solche Streitigkeit handelt es sich im vorliegenden Fall. Der Kläger ist Dienstgeber und hat die Wahl der Mitarbeitervertretung gemäß § 12 MAVO angefochten.

- b. Die Anfechtungsfrist nach § 12 Abs. 1 MAVO ist gewährt, da insoweit die Wiedereinsetzung in die versäumte Frist gewährt worden ist.

Der Kläger hat mit Schreiben vom 03.04.2014, das am gleichen Tag beim Wahlausschuss eingegangen ist, die Wahl zur Mitarbeitervertretung vom 26.03.2014 angefochten.

Das Wahlanfechtungsschreiben ist nach Ablauf der einwöchigen Frist eingegangen. Dabei war aber zu berücksichtigen, dass der Wahlausschuss in seiner Bekanntmachung vom 26.03.2014 darauf hingewiesen hat, dass die Anfechtung bis zum 03.04.2014 möglich sei. Tatsächlich ist die Wahlanfechtungsfrist am 02.04.2014 abgelaufen. Nachdem der Wahlausschuss eine unrichtige Frist genannt hat, war dem Kläger auf seinen Antrag die Wiedereinsetzung in die versäumte Frist gemäß § 37 Abs. 1 KAGO zu gewähren, da von einer unverschuldeten Fristversäumung auszugehen ist. Da diese Voraussetzungen offensichtlich gegeben sind, konnte auch das Kirchliche Arbeitsgericht, obwohl es sich um eine Frist handelt, die gegenüber dem Wahlausschuss einzuhalten war, über den Wiedereinsetzungsantrag des Klägers vom 30.06.2014 entscheiden.

Dies ist durch Beschluss vom 26.09.2014 geschehen.

- c. Die Ausschlussfrist von 2 Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung des Wahlausschusses nach § 12 Abs. 3 MAVO wurde eingehalten. Der Wahlausschuss hat am 07.04.2014 entschieden, die Wahlanfechtungsklage ist am 17.04.2014 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangen.

II.

Die Klage ist nicht begründet.

1. Anfechtungsgegner der Wahlanfechtungsklage ist die neugewählte Mitarbeitervertretung und nicht, wie die Beklagte vorbringt, der Wahlausschuss (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 02.02.2007, M 3/06).
2. Voraussetzung für eine begründete Wahlanfechtung ist, dass bei der Wahl gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit, das Wahlverfahren oder die Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung verstoßen worden ist und die Möglichkeit einer Beeinflussung des Wahlergebnisses durch diesen Verstoß besteht (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 02.02.2007, M 03/06).
 - a. Ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über die Wahl der Mitarbeitervertretung wurde nicht dadurch begangen, dass die Wahl unter Verkennung des Einrichtungsbegriffs durchgeführt worden ist.
 - aa. Gemäß § 1a Abs. 1 MAVO sind in den Einrichtungen der in § 1 MAVO genannten kirchlichen Rechtsträger Mitarbeitervertretungen zu bilden. Ebenso wie im Betriebsverfassungsrecht, in dem es keine gesetzliche Definition für den Begriff Betrieb gibt, wird in der Mitarbeitervertretung der Begriff der Einrichtung nicht definiert.

Im staatlichen Bereich wird für den Begriff des Betriebs im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der Dienststelle im Sinne der staatlichen Personalvertretungsgesetze die Verselbstständigung der Organisation durch ei-

nen einheitlichen Leitungsapparat verlangt, der Dienstgeberfunktionen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausübt (BAG, 09.12.2009, AP BetrVG 1972 § 4, Nr. 19). Danach ist als Betrieb die organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sachlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt (BAG, Urteil vom 21.07.2004, 7 ABR 57/03). Von entscheidender Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die personalvertretungsrechtlich relevanten Befugnisse, die den Rechtsstatus des Mitarbeiters berühren, so z. B. Einstellung, Versetzung und Ähnliches (BVerwG, Beschluss vom 29. März 2001, 6 P 7/00).

Dieser Auffassung hat sich der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 27.04.2012 (M 01/12) für die Bestimmung des Begriffs der Einrichtung angeschlossen.

bb. Der Kläger bringt vor, die Schulen seien bereits im Zeitpunkt des Betriebsübergangs zwei getrennte Einrichtungen gewesen, und daran habe sich in der Folge nichts geändert. Dies lasse sich daran ableiten, weil für jede Schule getrennt die staatliche Genehmigung habe beantragt werden müssen. Der Kläger war nach dem Betriebsübergang wegen des Betreiberwechsels verpflichtet, die behördlichen Genehmigungen nach § 4 Abs. 1 Privatschulgesetz Baden-Württemberg für den Betrieb von Ersatzschulen einzuholen. Diese Genehmigung für Privatschulen ist auch Voraussetzung für staatliche Beihilfen (§ 17 PSchG BW).

Die getrennte Beantragung der Genehmigung beruht darauf, dass es sich bei der Fachschule für Jugend- und Heimerziehung um eine Schule für Berufe aus dem Gesundheitsbereich handelt. Dafür war beim Regierungspräsidium das Landesgesundheitsamt zuständig und nicht der Bereich Bildung und Schule. In diesem Zusammenhang kam es nicht darauf an, ob es sich bei den einzelnen Fachschulen um selbstständige Einrichtungen oder unselbstständige Teileinrichtungen handelt.

cc. Die Umstände des Betriebsübergangs lassen im Gegenteil den Schluss zu, dass zum damaligen Zeitpunkt alle Beteiligten von einer Einrichtung ausgegangen sind.

In der Vereinbarung vom 30.04.2004 zwischen dem Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. und dem Kläger werden die Einrichtungen aufgeführt, die auf den Kläger übergehen. Diese Vereinbarung ist die vertragliche Grundlage für den Betriebsübergang, weshalb ihr eine besondere Bedeutung beizumessen ist. In einer solchen Vereinbarung müssen alle Dienststellen und Einrichtungen aufgeführt sein, die übergehen sollen. Schließlich ist der neue oder der bisherige Dienstgeber verpflichtet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Betriebsübergang schriftlich zu unterrichten (§ 613a Abs. 6 BGB). In der Vereinbarung wird bezüglich der Einrichtung des Klägers in R. ausdrücklich aufgeführt, dass diese aus der früheren Katholischen Fachschule für Sozialpädagogik und der Altenpflegeschule S. bestehe. Bei den übrigen in der Vereinbarung aufgeführten Einrichtungen wird eine derartige Differenzierung nicht gemacht. Die Fachschulen, um deren Organisationsstruktur es im vorliegenden Verfahren geht, sind in der Vereinbarung unter der Bezeichnung Katholische Fachschule für Sozialpädagogik in der H.-Straße ... in S. aufgeführt. Beide Fachschulen waren zum damaligen Zeitpunkt in der H.-Straße ... in S. ansässig, und beide Fachschulen hatten vor und nach dem Betriebsübergang Herrn R. als Schulleiter. In der Genehmigung betreffend die Fachschule für Jugend- und Heimerziehung wird ausdrücklich erwähnt: „Der Status quo der Fachschule bleibt bis auf weiteres erhalten; Schulleiter ist unverändert Herr R. Die Einhaltung auch der neuen Ausbildungsvorschriften kann erwartet werden.“

Bei dieser Feststellung ist zu berücksichtigen, dass die Genehmigungsbehörde zu prüfen hatte, ob auch unter dem neuen Träger zu erwarten ist, dass die Ausbildungsvorschriften eingehalten werden.

Für die Genehmigung nach dem Privatschulgesetz Baden-Württemberg kommt es entgegen dem klägerischen Vorbringen nicht darauf an, ob es sich bei den Fachschulen um eigenständige Einrichtungen handelt, sondern dass die Schulen in ihren Lehrzielen und Einrichtungen sowie in der wissenschaftli-

chen Ausbildung ihrer Lehrkräfte nicht hinter den bestehenden öffentlichen Schulen zurückstehen (§ 5 Abs. 1 PSchG BW).

Das Gesetz lässt als Betreiber von Privatschulen sowohl natürliche Personen als auch juristische Personen des privaten und des öffentlichen Rechts zu (§ 2 Abs. 1 PSchG BW).

Das Gesetz verlangt darüber hinaus nicht, dass, wenn ein Rechtsträger mehrere Schulen betreibt, diese als selbstständige Einrichtungen zu betreiben sind.

dd. Für die Annahme einer Einrichtung i.S.v. § 1a Abs. 1 MAVO spricht auch, dass bei den folgenden Wahlen zur Mitarbeitervertretung nach dem Betriebsübergang zum 01.05.2005 für beide Fachschulen stets nur eine Mitarbeitervertretung gewählt worden ist. Darüber gab es bis zur jetzigen Wahl zwischen den Beteiligten offensichtlich keine Differenzen.

ee. Für die Bestimmung des Einrichtungsbegriffs kommt es entscheidend darauf an, wer die mitarbeitervertretungsrechtlich relevante Dienstgeberfunktion ausübt. Dies sind die Befugnisse, die den Rechtsstatus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen.

Für diese Bestimmung sind der Schultyp und deren Organisation nicht von Bedeutung, soweit es sich dabei nicht um Angelegenheiten zwischen dem Dienstgeber und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern handelt.

Somit sind die unterschiedlichen Bildungsziele, die verschiedenen Ausbildungsordnungen, die unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen für die Schüler, das Rechtsverhältnis zwischen den Schülern und der Schule, die Lehr- und Stundenpläne und Ähnliches keine geeigneten Unterscheidungsmerkmale. Diese Umstände betreffen das Verhältnis zwischen der Schule und den Schülern.

Beide Fachschulen haben aktuell eine eigene Schulleitung und eine stellvertretende Schulleitung.

Der Kläger hat vorgebracht, dass die Schulleitung bei der Einstellung von hauptamtlichen Lehrkräften in der Form beteiligt sei, dass die Einstellung in Absprache mit dem Kläger erfolge. Die Schulleitung habe die Genehmigung für Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erteilen.

Der Schulleitung obliege darüber hinaus die Einstellung und Kündigung von Honorarkräften. Die Personalplanung anhand der Anzahl der Schüler und die Verteilung und Überwachung der Deputation sei ebenfalls Aufgabe der jeweiligen Schulleitung. Die Anordnung von Vertretungen, die Aufstellung von Stunden- und Aufsichtsplänen gehöre ebenfalls zu deren Aufgaben. Der Schulleiter sei dabei weisungsberechtigt gegenüber den Lehrern. Er sei verantwortlich für die Einhaltung der Lehrpläne und der Notengebung, er habe Unterrichtsbesuche vorzunehmen und dienstliche Beurteilungen über die Lehrer abzugeben. Er führe für den Schulträger die unmittelbare Aufsicht über die an der Schule tätigen Lehrer.

Aus dieser Aufstellung wird deutlich, dass die Schulleitung im Hinblick auf personelle Maßnahmen, die den Rechtsstatus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar betreffen, keine eigenständige Entscheidungsbefugnis besitzt.

Bei der Entscheidung über die Einstellung und Kündigung handelt es sich eindeutig um personelle Maßnahmen, die den Rechtsstatus betreffen. Diese Kompetenz hat die Schulleitung aber nur im Hinblick auf die an der Schule beschäftigten Honorarkräfte. Es ist aber zu beachten, dass Honorarkräfte nicht zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne von § 3 MAVO zählen (Schlichtungsstelle Köln, 23.03.1995, ZMV 1995, 134).

Im Hinblick auf die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen der Schulleitung diese Rechte aber nicht zu. Die Schulleitung ist bei der Entscheidung über die Einstellung eines hauptamtlichen Lehrers, die dem Schulträger obliegt, nur beratend beteiligt.

Auch bei den weiter aufgeführten Befugnissen handelt es sich nicht um solche, die den Rechtsstatus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar betreffen.

Die Personalplanung und Einteilung der Lehrkräfte auf die Schulklassen, entsprechend deren fachlichen Voraussetzungen, sind Ausfluss des dem Dienstgeber obliegenden Weisungsrechts. Hierzu zählt auch, dass der Schulleiter die Einhaltung der Lehrpläne, die Notengebung und die Unterrichtsinhalte überwacht und dienstliche Beurteilungen für die Schulaufsichtsbehörde abgibt. Eine dienstliche Beurteilung kann Grundlage für personelle Maßnahmen mit statusrechtlicher Wirkung sein. Der Schulleitung obliegt aber nicht die Entscheidung, ob auf der Basis einer dienstlichen Beurteilung eine Beförderung in Betracht kommt.

Das dienstliche Weisungsrecht umfasst auch die Befugnis, Fortbildungsmaßnahmen zu genehmigen.

ff. Für die Annahme einer Einrichtung im Sinne von § 1a MAVO spricht auch der Umstand, dass bis zum Schuljahr 2013/14 die Lehrkräfte nicht einer der beiden Fachschulen zugeordnet waren.

Die Beklagte hat am 14.12.2011 bei der Institutsleitung u. a. angefragt, wie die Kompetenzen der Schulleitungen verteilt seien. Die Geschäftsführerin des Klägers hat in der Antwort vom 29.03.2012 mitgeteilt, dass beide Fachschulen, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Mitarbeitervertretung vertreten werden, je eine Schulleitung und eine Stellvertretung haben. Vor dem Hintergrund, dass die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beiden Fachschulen auch in beiden Fachschulen unterrichten, wird sicherlich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Einzelfall überlegen müssen, welcher Schulleiter für das betreffende Thema der richtige Ansprechpartner ist.

Soweit die Zuordnung der Lehrkräfte im folgenden Schuljahr vom Rechtsträger dahin gehend geändert wurde, dass nunmehr die Lehrkräfte einer der beiden Fachschulen zugeordnet werden, hat dies nicht zur Folge, dass ab diesem Zeitpunkt von zwei Einrichtungen auszugehen ist.

gg. Auch der Umstand, dass sich in den Jahren seit Betriebsübergang die Anzahl der Schüler und der Schulklassen etwa verdreifacht haben, führt nicht zu einer Veränderung im Hinblick auf die Organisationseinheit. Eine solche Entwicklung kann allenfalls Anlass für Überlegungen sein, ob eine Trennung der Einrichtungen vorteilhaft sein könnte.

Der Rechtsträger hat die Möglichkeit, nach Anhörung der Mitarbeitervertretung zu regeln, was als Einrichtung gilt. Eine solche Regelung bedarf der Genehmigung des Bischöflichen Ordinariats (§ 1a Abs. 2 MAVO). Das erforderliche Genehmigungsverfahren wurde nicht durchgeführt.

hh. Aus den obigen Ausführungen ergibt sich, dass die beiden Fachschulen im Zeitpunkt des Betriebsübergangs auf den Kläger eine Einrichtung im Sinne von § 1a Abs. 1 MAVO waren und dass sich daran auch in der Folge nichts geändert hat.

Somit wurde bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung am 26.03.2014 nicht von einem unrichtigen Einrichtungsbegriff ausgegangen.

- b. Auch die vom Kläger im Verlauf des gerichtlichen Verfahrens nachträglich vorgebrachten Anfechtungsgründe begründen die Klage nicht.

aa. Der Prüfungsumfang des gerichtlichen Anfechtungsverfahrens ist nicht auf den vom Kläger in der Wahlanfechtung vom 02.04.2014 aufgeführten Anfechtungsgrund beschränkt. Das Nachschieben weiterer Anfechtungsgründe ist zulässig, sofern nur die Wahlanfechtung form- und fristgerecht eingelegt worden ist. Dafür ist ausreichend, dass die Wahlanfechtung einen erheblichen Anfechtungstatbestand enthält, wobei dieser im Ergebnis nicht begründet sein muss (Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 21.03.2014, AS 01/14; Simon, Freiburger Kommentar MAVO, § 12, Rn. 29).

Es ist auch nicht erforderlich, dass die nachträglich vorgebrachten Gründe schon Gegenstand des Wahlprüfungsbescheids waren (so aber Thiel / Fuhrmann / Jüngst, MAVO, 7. Aufl., § 12, Rn. 29). Das staatliche Recht hat für die Wahlanfechtung nach § 19 BetrVG eine vergleichbare Regelung. Für diesen vergleichbaren Fall hält die staatliche Rechtsprechung das Nachschieben wei-

terer Anfechtungsgründe für zulässig, sofern der ursprüngliche Antrag einen ausreichenden Sachvortrag enthalten hat. In einem solchen Fall hat das Gericht alle erkennbaren Anfechtungsgründe bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen, selbst wenn diese Verstöße nicht geltend gemacht worden sind (Thüsing in: Kommentar Richardi BetrVG, § 19, Rn. 57; BAG, 03.10.1958, AP BetrVG § 18, Nr. 3 m. w. N.).

Dasselbe gilt auch für das Kirchliche Arbeitsgericht. Dieses hat im Rahmen seiner Pflicht zur Amtsermittlung (§ 7 Abs. 3 KAGO) sogar erkennbare und nicht vorgebrachte Umstände zu berücksichtigen.

bb. Der Kläger bringt vor, dass bei der Durchführung der Briefwahl ein Verstoß gegen Vorschriften der Wahl begangen worden sei, weil der Wahlausschuss die Freiumschräge nicht unmittelbar vor Abschluss der Wahl geöffnet und die Wahlumschräge nach Vermerk der Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten ungeöffnet in die Wahlurne gelegt habe, sondern dies erst nach Abschluss der Wahl außerhalb des Wahllokals getan habe (§ 11 Abs. 4 MAVO). Soweit ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften dadurch behauptet wird, dass der Wahlausschuss den vorgeschriebenen Zeitpunkt für die Öffnung der Freiumschräge nicht beachtet habe, liegt ein Verstoß nicht vor.

§ 11 Abs. 4 S. 4 MAVO lässt die Briefwahl bis zum Abschluss der Wahl am Wahltag zu. Diese Regelung besagt, dass bis zu diesem Zeitpunkt dem Wahlausschuss die Unterlagen zugegangen sein müssen, damit sie berücksichtigt werden können. Abschluss der Wahl ist der Zeitpunkt, zu dem das Wahllokal geschlossen wird bzw. die Wahlzeit endet (Froning, Freiburger Kommentar MAVO, § 11, Rn. 8).

Die gesetzliche Regelung der MAVO unterscheidet sich in diesem Punkt von der Regelung in § 26 Abs. 1 der Wahlordnung Betriebsverfassungsgesetz, die ausdrücklich vorschreibt, dass unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschräge öffnet.

Soweit bezüglich dieses Verstoßes zusätzlich vorgebracht wird, dass in diesem Zusammenhang auch gegen den Grundsatz der Öffentlichkeit verstoßen

worden sei, wird auf die nachfolgenden Ausführungen zum gerügten Verstoß gegen § 11 Abs. 5 S. 1 MAVO verwiesen.

cc. Der Kläger bringt weiter vor, der Wahlausschuss habe bei der Stimmauszählung gegen § 11 Abs. 5 S. 1 MAVO verstoßen.

Die Regelung schreibe vor, dass der Wahlausschuss unmittelbar nach Abschluss der Wahl die Auszählung der Stimmen öffentlich vorzunehmen habe. Der gesamte Vorgang der Stimmauszählung habe öffentlich zu erfolgen, vom Öffnen der Freiumschränke der Briefwähler bis zur Feststellung des Wahlergebnisses. Das Gebot der Öffentlichkeit der Auszählung setze voraus, dass Ort und Zeit rechtzeitig vorher bekannt gemacht worden seien. Damit solle interessierten Personen die Möglichkeit verschafft werden, die Auszählung beobachten zu können.

Tatsächlich habe die Wahl im Sekretariat der Sozialpädagogik stattgefunden, wohingegen die Stimmauszählung im Raum 202 durchgeführt worden sei.

Der Vorsitzende des Wahlausschusses hat in seiner Stellungnahme vom 10.07.2014 gegenüber dem Kirchlichen Arbeitsgericht mitgeteilt, dass der Wahlvorgang von 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr im Sekretariat Sozialpädagogik stattgefunden habe und dass sich der Ausschuss direkt im Anschluss daran im Raum 202 öffentlich zur Stimmauszählung getroffen habe, wobei die Möglichkeit zur Beobachtung nicht wahrgenommen worden sei.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen der Parteien in der mündlichen Verhandlung liegt der Raum 202 auf dem gleichen Stock schräg gegenüber dem Sekretariat Sozialpädagogik.

Auch wenn sich der Raum in unmittelbarer Nähe zum Wahllokal befunden hat, ist festzustellen, dass die Auszählung nicht am selben Ort stattgefunden hat, obwohl der Wahlausschuss dies in seinem Hinweis zur Durchführung der Wahl vom 14.03.2014 angekündigt hat. Der Wahlausschuss hätte, wenn er die Auszählung nicht im Wahllokal selbst vornehmen will, zumindest an der Tür des Sekretariats einen Hinweis auf den Raum hinterlassen müssen, in dem die Auszählung stattfindet.

Unerheblich in diesem Zusammenhang ist, dass niemand zur Auszählung erschienen ist.

Im vorliegenden Fall ist aber zu berücksichtigen, dass der Verstoß das Wahlergebnis objektiv weder ändern noch beeinflussen konnte. Dafür ist entscheidend, ob bei einer hypothetischen Betrachtung eine ohne den Verstoß durchgeführte Wahl zwingend zu demselben Ergebnis geführt hätte (BAG, Beschluss vom 31.05.2007, ABR 78/98).

Bei einem Verstoß gegen das Gebot der öffentlichen Stimmauszählung kann dies regelmäßig nicht angenommen werden, da es normalerweise nicht ausgeschlossen werden kann, dass es während der Stimmauszählung zu Fehlern gekommen ist, die im Falle der öffentlichen Auszählung nicht unterlaufen wären (BAG, Beschluss vom 15.11.2007, 7 ABR 53/99).

Im vorliegenden Fall sind aber ganz besondere Umstände gegeben, bei denen abweichend vom Regelfall festgestellt werden kann, dass der Verstoß das Wahlergebnis nicht hat beeinflussen können.

Für die Wahl zur Mitarbeitervertretung wurden nur drei Kandidatinnen und Kandidaten vorgeschlagen. Diese Anzahl der Kandidaten entspricht der Anzahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung nach § 6 Abs. 2 MAVO, wonach die Mitarbeitervertretung bei 11 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus drei Mitgliedern besteht. Die Kandidatenliste hat nicht einmal die Mindestzahl von Wahlbewerbern enthalten. Gemäß § 9 Abs. 6 MAVO soll die Kandidatenliste doppelt so viele Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber enthalten wie Mitglieder nach § 6 Abs. 2 MAVO zu wählen sind. Dieser Umstand stand der Durchführung der Wahl aber nicht entgegen (§ 6 Abs. 2 S. 2 MAVO).

Nachdem die Kandidatenliste gerade die notwendige Anzahl der zu Wählenden umfasste, war die Wahl der Kandidatinnen und Kandidaten nur davon abhängig, dass auf jeden mindestens 3 Stimmen entfallen sind (§ 11 Absatz 7a MAVO). Diese Mindestzahl der erforderlichen Stimmen wurde in jedem Einzelfall weit überschritten.

III.

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

III.

Die Revision gegen das Urteil wird nicht zugelassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abgewichen wird (§ 47 Abs. 2 KAGO).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-5369 – innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

Wird auf die Beschwerde die Revision zugelassen, so können Sie gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen. 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 Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, beim 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 Beschlusses, in dem die Revision zugelassen worden ist, begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen be-

stimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Kaltenmark

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht

Nowack

Beisitzender Richter am
Kirchlichen Arbeitsgericht