

**Geschäfts-Nr.: AS 14/14**

Verkündet am 20.11.2015

PD Dr. Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Kläger**

Proz.-Bev.:

**gegen**

Wahlausschuss

**Beklagter**

Proz.-Bev.:

**Beigeladene**  
Mitarbeitervertretung

Proz.-Bev.:

**wegen:** Wahlprüfung (§ 44b KAGO)<sup>1</sup>

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

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die Beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Schmid und Swacek am 20.11.2015

### **für Recht erkannt:**

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

### **Tatbestand**

Es geht im vorliegenden Rechtsstreit um die Anfechtung der Wahl zur Mitarbeitervertretung vom 26.03.2014 durch den Dienstgeber. Beklagter des Rechtsstreits ist der Wahlausschuss.

Der Kläger ist Rechtsträger eines Ausbildungszentrums 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 wurden die bis zu diesem Zeitpunkt vom Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. betriebenen Einrichtungen, das Institut für soziale Berufe in R., die Katholische Fachschule für Sozialpädagogik in N., die Altenpflegeschule in F., die Altenpflegeschule in S. und die Katholische Fachschule für Sozialpädagogik in S., zum 01.05.2004 in die Trägerschaft des Klägers übertra-

gen. In der Vereinbarung zum Betriebsübergang wird die Katholische Fachschule für Jugend- und Heimerziehung in S. nicht ausdrücklich aufgeführt, die zu diesem Zeitpunkt ebenfalls schon betrieben worden ist. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Übernahmevereinbarung 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 zum 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 auf den 26.03.2014 fest. Als Ort der Wahlhandlung wurde das Sekretariat Sozialpädagogik bestimmt. Im Sekretariat war 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 Wahl, einschließlich der Bekanntmachung der Kandidatinnen und Kandidaten, ausgehängt. In die Mitarbeitervertretung waren aufgrund der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 3 Mitglieder zu wählen. Als Wahlbewerber wurden Herr A., Frau K. und Frau N. aufgestellt. Im Vorfeld der Wahl wurden an 7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Briefwahlunterlagen versandt.

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 schriftlich anfechten könne. Als Tag des Fristablaufs wurde in der Bekanntmachung der 03.04.2014 genannt.

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 hat der Wahlausschuss die Anfechtung mit der Begründung zurückgewiesen, 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 darauf hin, dass bei Durchführung der Wahl gegen Vorschriften des Wahlverfahrens verstoßen worden sei, weil 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 Aufnahmevoraussetzungen 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 selbstverantwortlich 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. Die Briefwahlstimmen dürften wegen des Verstoßes nicht berücksichtigt werden. Der 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, der Feststellung des Wahlergebnisses beiwohnen zu können, damit der Verdacht von Wahlergebnismanipulationen nicht aufkommen kann.

**Der Kläger beantragt:**

Die Wahl der Mitarbeitervertretung der katholischen Fachschule für Sozialpädagogik S. und der katholischen Fachschule für Sozialwesen Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung S. wird für ungültig erklärt.

**Der Beklagte beantragt:**

Klageabweisung

Dazu bringt er 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 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 gäben 3 Lehrkräfte in beiden Schulen Unterricht.

Innerhalb des Gebäudes 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 mit „Katholische Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik, Schwerpunkt Jugend- und Heimerziehung“.

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

Das in dem vorliegenden Rechtsstreit ergangene Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 26.9.2014 wurde durch Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 17.07.2015 (M 12/2014) aufgehoben und zurückverwiesen. Wegen der Einzelheiten wird auf das Urteil vom 17.07.2015 Bezug genommen.

## **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 gewahrt, da durch Beschluss des Gerichts vom 26.09.2014 die Wiedereinsetzung in die versäumte Frist gewährt worden ist.
- 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.
- d. Die ursprünglich gegen die beigeladene Mitarbeitervertretung erhobene Klage ist als eine gegen den Wahlausschuss erhobene Wahlanfechtungsklage zu behandeln, da sich die Klage gegen die Entscheidung des Wahlausschusses vom 07.04.2014 richtet. Die Fehlbezeichnung des Beklagten in der Klage ist vom Gericht von Amts wegen klarzustellen (KAGH, Urteil vom 17.7.2015).

## II.

Die Klage ist nicht begründet.

1. 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 liegt nicht darin, 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 einen 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. Für die Beurteilung dieser Frage kommt es darauf an, ob die Fachschulen schon immer getrennte Einrichtungen waren und die seit dem Betriebsübergang geübte Praxis, dass eine Mitarbeitervertretung für beide Fachschulen gewählt worden ist, nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprochen hat.

Es besteht zwar auch die Möglichkeit, dass der Rechtsträger gemäß § 1a Abs. 2 MAVO nach Anhörung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln kann, was als Einrichtung gelten soll. Eine solche Regelung bedarf jedoch der Ge-

nehmung des Bischöflichen Ordinariats. Von dieser Möglichkeit hat der Kläger keinen Gebrauch gemacht.

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 schon 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 Genehmigung der oberen Schulbehörde nach § 4 Abs. 1 Privatschulgesetz Baden-Württemberg (PSchG BW) für den Betrieb von Ersatzschulen einzuholen. Diese Genehmigung für Privatschulen ist Voraussetzung für deren Betrieb und für staatliche Beihilfen (§ 17 PSchG BW).

Obere Schulbehörde ist das nach dem Sitz der Schule, nicht des Trägers der Schule, zuständige Regierungspräsidium. Welche Abteilung innerhalb des Regierungspräsidiums für die Genehmigung zuständig ist, richtet sich gemäß Abschnitt 1 Nummer 2 der Vollzugsordnung zum Privatschulgesetz (VVPSchG) nach der Zuständigkeit des jeweiligen Fachministeriums.

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, deren Ausbildungsordnung, die Jugend- und Heimerziehungsverordnung (APrOJuHeErz) vom Sozialministerium im Einvernehmen mit dem Kultusministerium gemäß §§ 22, 23 Privatschulgesetz erlassen worden ist. Dementsprechend war innerhalb des Regierungspräsidiums das Landesgesundheitsamt zuständig und nicht der Bereich Bildung und Schule. In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, ob die einzelne Fachschule eine selbstständige Einrichtung oder unselbstständige Teileinrichtung ist. Diese Regelung spielt im Rahmen des Prüfungsauftrags des Regierungspräsidiums als Genehmigungsbehörde keine Rolle. Dieses hat lediglich zu prüfen, ob auch unter dem neuen Träger zu erwarten ist, dass die Vorgaben des Privatschulgesetzes und die für die einschlägigen Schultypen gemäß §§ 22, 23 Privatschulgesetz von den Ministerien erlassenen Rechts-

verordnungen eingehalten werden. Für die Genehmigung nach dem Privatschulgesetz Baden-Württemberg kommt es somit 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 wissenschaftlichen 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. Im Gegenteil lässt das Schulgesetz im Bereich des staatlichen Schulwesens den Verbund vom verschiedenen Schularten in einer Schule ausdrücklich zu (vgl. § 16 SchG BW). Im Bereich der Privatschulen gehört eine solche Organisationsentscheidung zum Wesensgehalt der Privatschulfreiheit gemäß Art. 7 Abs. 4 GG und bedarf deshalb im Rahmen der Errichtung einer Schule keiner staatlichen Genehmigung.

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 des Instituts für soziale Berufe in R. ausdrücklich aufgeführt, dass dieses aus der früheren Katholischen Fachschule für Sozialpädagogik und der Altenpflegeschule in S. besteht. Bei den übrigen

in der Vereinbarung aufgeführten Einrichtungen wurde eine derartige Differenzierung nicht gemacht oder wurde nicht für erforderlich gehalten.

Von den beiden Fachschulen, um deren Organisationsstruktur es im vorliegenden Verfahren geht, wird in der Vereinbarung nur die Katholische Fachschule für Sozialpädagogik in der H.-Straße in S. aufgeführt. Beide Fachschulen waren aber zum damaligen Zeitpunkt in der H.-Straße in S. ansässig und in Betrieb. Beide Fachschulen hatten vor und nach dem Betriebsübergang Herrn R. als Schulleiter. In der Genehmigung, betreffend die Fachschule für Jugend- und Heimerziehung wird ausdrücklich darauf hingewiesen: „Der Status quo der Fachschule bleibt bis auf weiteres erhalten; Schulleiter ist unverändert Herr R. Die Einhaltung auch der neuen Ausbildungsvorschriften kann erwartet werden.“

Bis Ende des Schuljahrs 2012/2013 haben „die meisten Mitarbeiter/innen der beiden Fachschulen auch in beiden Fachschulen unterrichtet“, wie die Geschäftsführerin des Klägers in ihrem Schreiben vom 29.03.2012 an die Beigeladene ausführt (Anlage 2 zum Schriftsatz der Beigeladenen vom 05.06.2014).

dd. Für die Annahme einer Einrichtung i. S. v. § 1a Abs. 1 MAVO spricht auch, dass bei den dem Betriebsübergang folgenden Wahlen zur Mitarbeitervertretung für beide Fachschulen stets nur eine Mitarbeitervertretung gewählt worden ist.

Darüber gab es bis zur jetzigen Wahl zwischen den Beteiligten offensichtlich keinerlei Differenzen. Die Geschäftsführerin des Klägers ging in ihrem bereits erwähnten Schreiben vom 29.03.2012 auch von diesem Zustand aus.

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.

Dafür 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 Abgrenzungsmerkmale. Diese Umstände betreffen das Verhältnis zwischen der Schule und den Schülern.

Es ist deshalb zu prüfen, ob der Schulleitung die mitarbeitervertretungsrechtlich relevante Dienstgeberfunktion zugekommen ist bzw. zukommt.

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 erfolgt. 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 Deputate 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.

In diesem Zusammenhang ist aber auch noch zu berücksichtigen, dass vom Betriebsübergang bis in das Jahr 2010 beide Fachschulen nur eine gemeinsame Schulleitung hatten. Nur weil aufgrund gewachsener Schülerzahlen für jede Fachschule eine eigene Schulleitung für erforderlich angesehen wurde, hätte dies nicht zur Folge, dass sich allein dadurch, ohne neue, genehmigungspflichtige Einrichtungsbestimmung durch den Träger, die bisherige Organisationseinheit verändert hätte.

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 Fachschu-

len, 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 (§ 1 a 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.

ii. Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in seinem Urteil vom 17.07.2015 für das vorliegende Verfahren zum Einrichtungsbegriff im Sinne von § 1a Abs. 1 MAVO folgenden Hinweis gegeben hat:

Die MAVO (Rottenburg-Stuttgart) stellt bei der Festlegung des Geltungsbereichs in § 1 Abs. 1 auf die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbstständig geführten Stellen ab, um festzulegen, wo die Mitarbeitervertretungen

zu bilden sind. Sie verwendet insoweit als Oberbegriff den Begriff der Einrichtung, der von den ebenfalls in § 1 Abs. 1 MAVO genannten Rechtsträgern zu unterscheiden ist. Der mitarbeitervertretungsrechtliche Begriff der Einrichtung korrespondiert vielmehr mit dem Begriff des Betriebs i. S. des BetrVG bzw. der Dienststelle i. S. der staatlichen Personalvertretungsgesetze. Dabei geht die MAVO von dem Gesichtspunkt aus, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines kirchlichen Rechtsträgers mitarbeitervertretungsrechtlich vertreten werden. Wenn wie hier eine Fachschule desselben Rechtsträgers 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat, die andere dagegen nur 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, besteht die Gefahr, dass bei Letzterer keine Mitarbeitervertretung gemäß § 6 Abs. 1 MAVO Rottenburg-Stuttgart gebildet werden kann. Innerhalb der Arbeitsorganisation eines Rechtsträgers ist eine derartige Abgrenzung nicht mit Sinn und Zweck einer Mitarbeitervertretungsordnung vereinbar.

jj. Aus alledem ergibt sich, dass bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung am 26.03.2014 nicht von einem unrichtigen Einrichtungsbegriff ausgegangen worden ist.

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 Diözese Rottenburg-Stuttgart<sup>3</sup> 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, 7. Aufl., MAVO, § 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 weiterer 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) 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 des Betriebsverfassungsgesetzes, die ausdrücklich vorschreibt, dass unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschräge öffnet.

cc. Bei der Durchführung der Wahl wurde im Zusammenhang mit den Wahlbriefen der Briefwähler ein Verstoß gegen § 11 Abs. 4 S. 3 MAVO begangen. Nach der gesetzlichen Regelung hat der Wahlausschuss den Umschlag bis zum Wahltag aufzubewahren und am Wahltag die Stimmabgabe in der Liste der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermerken, den Umschlag zu öffnen und den für die Wahl bestimmten Umschlag in die Urne zu werfen. Tatsächlich hat der Wahlausschuss die Briefwahlumschläge ungeöffnet in die Urne geworfen. Die Briefwahlumschläge wurden erst bei der Auszählung der Wahlstimmen geöffnet und die Wählerinnen oder der Wähler in der entsprechenden Liste vermerkt.

Zu diesem Verstoß ist jedoch zu bemerken, dass er das Wahlergebnis objektiv weder ändern noch beeinflussen konnte. Dafür kommt es entscheidend darauf an, 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).

Im vorliegenden Verfahren ist zu berücksichtigen, dass für die Wahl zur Mitarbeitervertretung nur drei Kandidatinnen und Kandidaten vorgeschlagen worden sind. Diese Anzahl der Kandidaten entspricht genau 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 hatte 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 erreicht. Dies gilt auch für den Fall, dass Stimmen der Briefwähler unberücksichtigt bleiben. Mit der geringsten Anzahl von Stimmen wurde Frau N. gewählt. Auf sie entfielen insgesamt neun Stimmen. An der Briefwahl teilgenommen haben sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jeder Wähler kann

einem Kandidaten nur eine Stimme geben. Auch bei Nichtberücksichtigung sämtlicher Briefwahlstimmen hätte sie die Mindestzahl an Stimmen erreicht. Somit ist festzustellen, dass sich trotz des Verstoßes kein anderes Wahlergebnis ergeben hätte.

Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang zusätzlich vorbringt, dass auch gegen den Grundsatz der Öffentlichkeit verstoßen worden ist, 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 in dem dem Sekretariat gegenüberliegenden Raum 202 durchgeführt worden sei.

Der Vorsitzende des Wahlausschusses hat erklärt, dass der Wahlvorgang von 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr im Sekretariat Sozialpädagogik stattgefunden habe und dass sich der Wahlausschuss direkt im Anschluss daran im Raum 202 öffentlich zur Stimmauszählung getroffen habe. Dazu habe man sich deshalb entschlossen, weil es im Sekretariat sehr beengt gewesen sei, der Raum 202, was die Möblierung, aber auch die Größe anbelange, geeignet gewesen sei. Die Tür des Raums 202 sei während der Auszählung nicht geschlossen gewesen. Zum Zeitpunkt der Auszählung sei, mit Ausnahme der Mitglieder des Wahlausschusses, niemand mehr anwesend gewesen.

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.

Wie bereits ausgeführt, wurden für die Wahl zur Mitarbeitervertretung nur drei Kandidatinnen und Kandidaten vorgeschlagen. Dies entspricht gerade der Anzahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Diese Anzahl der Kandidaten entspricht genau der Anzahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung (§ 6 Abs. 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, auch bei Nichtberücksichtigung sämtlicher Briefwahlstimmen, erreicht (vgl. oben cc.).

### III.

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

### IV.

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). Bei der Entscheidung über die Revisionszulassung war zu berücksichtigen, dass der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in seinem Urteil vom 17.07.2015 zum Einrichtungsbegriff den vorliegenden Rechtsstreit betreffend ausdrücklich Stellung genommen hat und die angefochtene Entscheidung in diesem Punkt bestätigt hat.

## **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

Schmid

Beisitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Swacek

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht