

M 12/2014 – 17.07.2015

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

Im Revisionsverfahren

**Institut für soziale Berufe Stuttgart gGmbH,**

vertreten durch die Geschäftsführerin [REDACTED]  
[REDACTED]

**– Klägerin und Revisionsklägerin –**

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte [REDACTED]  
[REDACTED]

**gegen**

**Mitarbeitervertretung** der Katholischen Fachschule für Sozialpädagogik Stuttgart und  
der Katholischen Fachschule für Sozialwesen Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung  
Stuttgart des Instituts für soziale Berufe Stuttgart gGmbH, vertreten durch die Vorsitzende  
[REDACTED]

**– Beklagte und Revisionsbeklagte –**

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte [REDACTED]

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17.07.2015 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Heinrich J. F. Reinhardt sowie die beisitzenden Richterinnen Lioba Ziegele und Dorothea Brust-Etzel

**in der Sitzung v o m 17.7.2015**

**für Recht e r k a n n t :**

- 1. Das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 26.9.2014 – Geschäfts-Nr. AS 14/14 – wird aufgehoben. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Kirchliche Arbeitsgericht erster Instanz zurückverwiesen.**
- 2. Die Auslagen der Revisionsbeklagten einschließlich der Auslagen wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof sind von der Revisionsklägerin zu tragen.**

### **Tatbestand**

#### **I.**

- <sup>1</sup> Im vorliegenden Rechtsstreit geht es um die Gültigkeit der am 26.3.2015 erfolgten Wahl der beklagten Mitarbeitervertretung. Die Wahl wurde von der Klägerin mit der Begründung angefochten, sie sei unter Verkennung des Einrichtungsbegriffs i.S. von § 1a MAVO Rottenburg-Stuttgart durchgeführt worden. Darüber hinaus hat sie noch Verstöße gegen Wahlvorschriften geltend gemacht.
- <sup>2</sup> Das Kirchliche Arbeitsgericht hat am 27.6.2014 in der Besetzung Mayerhöffer als Vorsitzender Richter und Maier und Swacek als beisitzende Richter sowie am 26.9.2014 in der

Besetzung Mayerhöffer als Vorsitzender Richter und Kaltenmark und Nowack als beisitzende Richter verhandelt und in dieser Besetzung die Klage mit Urteil vom 26.9.2014, der Klägerin am 18.11.2014 zugestellt, abgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Dagegen hat sich die Klägerin mit der Nichtzulassungsbeschwerde vom 20.11.2014, hier eingegangen am 21.11.2014, gewandt. Mit Schriftsatz vom 8.1.2015, hier eingegangen am 12.1.2015, hat sie die Nichtzulassungsbeschwerde u.a. mit einem Verfahrensmangel begründet. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat der Beschwerde mit Beschluss vom 21.1.2015 – der Klägerin zugestellt am 16.3.2015 – stattgegeben und die Revision gegen das Urteil zugelassen. Die Klägerin hat mit Schriftsatz vom 2.4.2015, hier eingegangen am 2.4.2015, Revision eingelegt und die Revision gleichzeitig begründet.

<sup>3</sup> Sie beantragt,

**auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 26.9.2015 – Geschäfts-Nr. AS 14/14 aufgehoben.**

<sup>4</sup> **Die Wahl zur Mitarbeitervertretung der Katholischen Fachschule für Sozialpädagogik in Stuttgart und der Katholischen Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung Stuttgart des Instituts für soziale Berufe Stuttgart gGmbH vom 26.03.2014 wird für ungültig erklärt.**

<sup>5</sup> **hilfsweise,**

<sup>6</sup> **der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart zurückverwiesen.**

<sup>7</sup> Der Revisionsbeklagte beantragt,

**die Revision zurückzuweisen,**

**die Auslagen der Revisionsbeklagten einschl. der Auslagen wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof der Revisionsklägerin aufzuerlegen**

## Entscheidungsgründe

### I.

- <sup>8</sup> Die Revision ist zulässig. Sie ist mit Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs gemäß § 48 Abs. 5 Satz 1 KAGO zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 50 KAGO).
- <sup>9</sup> Der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist für den Rechtsstreit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet. Die Klägerin fällt zwar nach kanonistischer Lehre nicht unter die bischöfliche Gesetzgebungsgewalt; sie hat aber noch vor dem 31.12.2013 die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ durch Übernahme in den Gesellschaftsvertrag und damit in ihr Statut verbindlich übernommen.

### II.

- <sup>10</sup> 1. Die Revision ist begründet. Nach § 49 Abs. 2 lit. a ist ein Urteil stets als auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruhend anzusehen, wenn das erkennende Gericht nicht vorschriftsmäßig besetzt war. Dies war hier der Fall. Nach § 20 Abs. 2 Satz 2 KAGO findet, wenn wie in vorliegender Sache ein Verfahren sich über mehrere Verhandlungstage hinzieht, ein Wechsel bei den beisitzenden Richter grundsätzlich nicht statt. Dies gilt zwar nur „grundsätzlich“. Aber aus dem folgenden Satz 3 ergibt sich mittelbar, dass davon nur bei „Verhinderung eines beisitzenden Richters“ abgewichen werden kann. Die Bestimmung gilt nicht nur für Satz 1, nach dem die beisitzenden Richter in alphabetischer Reihenfolge an der mündlichen Verhandlung mitwirken, sondern erfasst auch die Regelung in Satz 2. Damit steht fest, dass hier das erkennende Gericht nicht vorschriftsmäßig besetzt war.
- <sup>11</sup> 2. Da es sich um einen Verfahrensmangel handelt, der für das Urteil hier stets als auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruhend anzusehen ist (§ 49 Abs. 2 lit. a KAGO), kann der Kirchliche Arbeitsgerichtshof nicht in der Sache selbst entscheiden; es ist vielmehr das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen (§ 51 Abs. 4 lit. b KAGO).
- <sup>12</sup> Ohne eine tatrichterliche Beurteilung kann nicht festgestellt werden, ob die geltend gemachten Gesetzesverstöße vorliegen. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof be-

schränkt sich daher auf Hinweise zur materiell-rechtlichen Beurteilung, hier zunächst zum Einrichtungsbegriff i.S. des § 1a Abs. 1 MAVO Rottenburg-Stuttgart.

- <sup>13</sup> 3. Die MAVO (Rottenburg-Stuttgart) stellt bei der Festlegung des Geltungsbereichs in § 1 Abs. 1 auf die „Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig 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 die 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.
- <sup>14</sup> 4. Für das Urteil ist es unerheblich, dass es den Anfechtungsgegner der Anfechtungsklage in der neu gewählten Mitarbeitervertretung und nicht im Wahlausschuss erblickt. Dabei wird übersehen, dass die Klage sich gegen die Entscheidung des Wahlausschusses richtet. Prozessual ist dieser daher der Beklagte (vgl. KAGH vom 28.11.2014 – M 10/13). Der Wahlausschuss kann gemäß § 8 Abs. 2 lit. b KAGO als Wahlorgan in Angelegenheiten des Wahlverfahrens in Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Abs. 2 KAGO beteiligt sein. Seine prozessuale Rechtsstellung ist nicht damit zu verwechseln, dass die Mitarbeitervertretung – wie im Verfahren vor dem Wahlausschuss – Anfechtungsgegner ist. Die Besonderheit ergibt sich daraus, dass das Anfechtungsrecht ein materiell-rechtliches Gestaltungsrecht ist. Es besteht daher die Möglichkeit, dass die Mitarbeitervertretung Klage erheben kann, wenn der Wahlausschuss ihre Wahl für ungültig erklärt. Das Anfechtungsrecht als Gestaltungsrecht steht ihr nicht zu; sie kann aber durch Klageerhebung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht überprüfen lassen, ob die Voraussetzungen für ein ihr gegen-



über bestehendes Anfechtungsrecht gegeben sind. Wegen der vom staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht abweichenden Gestaltung des § 12 MAVO endet das Amt des Wahlausschusses nicht mit der Feststellung des Wahlergebnisses, vielmehr ist diesem die Befugnis zugewiesen, im Rahmen einer Wahlanfechtung die Ungültigkeit der Wahl festzustellen. Daraus folgt, dass für die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht (§ 12 Abs. 3 MAVO Rottenburg-Stuttgart) im Wahlanfechtungsverfahren der Wahlausschuss der richtige Antragsgegner ist.

<sup>15</sup> Da es bei der Wahlanfechtung auch um den Bestand der Mitarbeitervertretung und deren Zusammensetzung geht, ist ein Fall der notwendigen Beiladung i.S. des § 9 Abs. 2 KAGO gegeben. Die Mitarbeitervertretung ist daher beizuladen. Nur wenn es ausschließlich um ihren Bestand und ihre Zusammensetzung geht, ist, sofern dies bestritten wird, nicht der Wahlausschuss für die Entscheidung zuständig, sondern ausschließlich die Mitarbeitervertretung als Antragsgegnerin und Beklagte vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht. Dies gilt auch für Mängel der Wahl, wenn sie nicht bloß deren Anfechtbarkeit begründen, sondern zur Nichtigkeit der Wahl führen.


<sup>16</sup> Daraus folgt allerdings bei einer Wahlanfechtung, dass die Klageerhebung nicht schon deshalb unzulässig ist, weil statt des Wahlausschusses die Mitarbeitervertretung als Beklagter bezeichnet wird. Es genügt, dass ein „mitarbeitervertretungsrechtlich erheblicher Tatbestand“ vorgetragen wird, der möglicherweise die Anfechtung der Wahl rechtfertigt (ebenso für die durch staatliches Gesetz geregelte Betriebsverfassung BAG vom 24.5.1965 – 1 ABR 1/65, AP BetrVG [1952] § 18 Nr. 14). Bei einer Fehlbezeichnung des Beklagten ist von Amts wegen die prozessuale Rechtslage klarzustellen.


### III.


<sup>17</sup> Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 MAVO. Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO entscheidet das Gericht, ob Auslagen aufgrund materiell-rechtlicher Vorschriften erstattet werden und wer diese zu tragen hat. Da es sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht handelt, für die


nach § 2 Abs. 2 KAGO die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig sind, ist Rechtsgrundlage die Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Rottenburg-Stuttgart. Zu den erforderlichen Kosten gehören gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 Spiegelstrich 4 MAVO die Kosten für die Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt; denn die Gegenseite lässt sich von einem Rechtsanwalt vertreten. Dies hat zur Folge, dass aus Gründen der Ausgewogenheit und zur Wahrung gleicher Rechte und Chancen im Prozess die Hinzuziehung eines Bevollmächtigten – jedenfalls in der Revisionsinstanz vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof – auch auf Seiten der Mitarbeitervertretung angemessen und daher als notwendig anzusehen ist.

<sup>18</sup> Der Streitwert wird gemäß § 23 Abs. 3 RVG auf 5.000 EUR festgesetzt.

  
Margit Maria Weber

  
Prof. Dr. Reinhard Richardi

  
Prof. Dr. Heinrich J. F. Reinhardt

  
Lioba Ziegele

  
Dorothea Brust-Etzel