



M 14/2014 – 17.07.2015

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

Im Revisionsverfahren

1. [REDACTED] - Klägerin und Revisionsklägerin zu 1) -
2. [REDACTED] - Klägerin und Revisionsklägerin zu 2) -
3. [REDACTED] - Klägerin und Revisionsklägerin zu 3) -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte [REDACTED]

gegen

Mitarbeitervertretung bei der Katholischen Pfarrkirchenstiftung [REDACTED]

- Beklagte und Revisionsbeklagte –

Prozessbevollmächtigter:

Beigeladene:

Katholische Pfarrkirchenstiftung [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 Richter 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 Bayerischen (Erz-)Diözesen vom 3.11.2014 – 2 MV 9/14 – wird aufgehoben. Der Rechtsstreit wird an das Kirchliche Arbeitsgericht erster Instanz zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.**
- 2. Die Beigeladene trägt die notwendigen Auslagen der Klägerinnen.**

Tatbestand

¹ Die Klägerinnen verfolgen mit ihren Klagen das Ziel, dass die bei der Beigeladenen durchgeführte Wahl der Mitarbeitervertretung vom 5.6.2014 für ungültig erklärt wird.

² Die Klägerinnen sind Mitarbeiterinnen der Kindertagesstätte [REDACTED] die von der Beigeladenen, der katholischen Pfarrkirchenstiftung [REDACTED] getragen wird. Die Kindertagesstätte umfasst drei Kindergartengruppen und zwei Kinderkrippengruppen mit insgesamt 105 genehmigten Plätzen.

³ Die Beklagte ist die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Beigeladenen gewählte Mitarbeitervertretung. Bei der Beigeladenen findet die Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Passau (MAVO Passau) Anwendung. Bei ihr (einschließlich der Kindertagesstätte [REDACTED] wurde am 5.6.2014 eine Mitarbeitervertretung gewählt, die aus [REDACTED], [REDACTED] und [REDACTED] besteht. Die beiden letztgenannten Personen stammen aus dem Bereich der Kindertagesstätte.

⁴ Die Klägerinnen erklärten mit gleichlautenden Schreiben vom 5.6.2014 gegenüber dem Wahlausschuss die Anfechtung der Wahl zur Mitarbeitervertretung; die Wahl sei rechts-

widrig, weil Frau [REDACTED] nach § 8 Abs. 2 MAVO zwar wahlberechtigt, aber nicht wählbar sei. Der Wahlausschuss wies die Anfechtung mit Schreiben vom 2.7.2014 zurück. Mit ihren Klagen vom 2.7.2014, die am 4.7.2014 beim Kirchlichen Arbeitsgericht eingegangen sind, haben die Klägerinnen die Wahl angefochten und beantragt, sie für ungültig zu erklären.

5 Die Beklagte und die Beigeladene haben beantragt, die Klage abzuweisen.

6 Mit Urteil vom 3.11.2014 hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen die Klagen, die es zuvor durch Beschluss vom 29.9.2014 zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung verbunden hatte, abgewiesen und die Revision zugelassen.

7 Gegen das ihnen am 21.1.2015 zugestellte Urteil haben die Klägerinnen am 17.2.2015 Revision eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 20.3.2015, hier eingegangen am 20.3.2015, begründet. Sie beantragen,

1. **das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Bayerischen (Erz-) Diözesen vom 03.11.2014 – 2 MV 9/14 –aufzuheben und den Rechtsstreit an das Kirchliche Arbeitsgericht erster Instanz zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen;**
2. **hilfsweise, unter Abänderung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Bayerischen (Erz-)Diözesen, die bei der Kath. Pfarrkirchenstiftung [REDACTED] durchgeführte Wahl der Mitarbeitervertretung vom 05.06.2014 für unwirksam zu erklären;**
3. **die Reise- und Übernachtungskosten den persönlich erschienenen Klägerinnen der Beigeladenen aufzuerlegen.**

8 Die Prozessbevollmächtigte der Revisionsbeklagten beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

9 Sie ist der Meinung, der Kirchliche Arbeitsgerichtshof könne in der Sache selbst abschließend entscheiden; es sei keine andere Entscheidung zu erwarten, wenn der Wahl-

ausschuss noch formell gefragt werde. Eine Beiladung des Wahlausschusses würde nichts Neues hinzubringen.

Entscheidungsgründe

I.

10 Die Revision der Klägerinnen ist zulässig. Sie ist mit Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

11 Der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist für den Rechtsstreit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet; denn es handelt sich um einen Rechtsstreit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Passau (hier abgekürzt MAVO Passau), die hier nach deren § 1 Abs. 1 Nr. 2 Anwendung findet.

II.

12 Die Revision ist auch begründet.

- 13 1. Die Klage ist zulässig, wobei hier offen bleiben kann, ob Klagegegner der Wahlausschuss ist, weil die Revision lediglich beanstandet, dass das Kirchliche Arbeitsgericht es unterlassen habe, den Wahlausschuss am Rechtsstreit zu beteiligen; zumindest wäre eine notwendige Beiladung erforderlich gewesen.

14 Die Vorinstanz hat im Ergebnis zutreffend festgestellt, dass es offen bleiben kann, ob im Wahlanfechtungsverfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht die Mitarbeitervertretung passiv legitimiert ist, also die „richtige Beklagte“ ist – oder ob die Wahlanfechtungsklagen gegen den Wahlausschuss gerichtet werden müssten. Sie hat darauf hingewiesen, dass das hier insoweit einschlägige Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 28.11.2014 – M 10/2013 – erst nach der vorliegenden Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts vom 3.11.2014 ergangen sei. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat in dieser Entscheidung im Einzelnen begründet, dass

bei einer Wahlanfechtung der Wahlausschuss der Beklagte sei, weil es um seine Entscheidung gehe, gegen die sich die Klage richte.

15

Diese 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 materiellrechtliches Gestaltungsrecht ist (ebenso *Kreutz*, GK-BetrVG, 10. Aufl. 2014, § 19 Rn. 56). Möglich ist daher, 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 gerichtlich überprüfen lassen, ob die Voraussetzungen für ein ihr gegenüber 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; ihm ist vielmehr 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) der Wahlausschuss im Wahlanfechtungsverfahren der richtige Antragsgegner ist (bereits KAGH v. 2.2.2007 – M 03/06, Rn. 19).

16

Da es bei einer 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. Geht es ausschließlich um ihren Bestand und ihre Zusammensetzung, so ist, wenn dies bestritten wird, zur Entscheidung nicht der Wahlausschuss zuständig. Deshalb ist nicht er, sondern ausschließlich die Mitarbeitervertretung als Antragsgegnerin 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.

17

Daraus folgt bei einer Wahlanfechtung, dass die Klageerhebung nicht schon deshalb unzulässig ist, weil statt des Wahlausschusses die Mitarbeitervertretung als Beklagte bezeichnet wird; es genügt, dass ein „mitarbeitervertretungsrechtlich erheblicher Tatbestand“ vorgetragen wird, der möglicherweise die Anfechtung der

Wahl rechtfertigt (ebenso für die Betriebsverfassung BAG v. 24.5.1965, AP BetrVG [1952] § 18 Nr. 14). Bei einer Fehlbezeichnung des Beklagten ist von Amts wegen die prozessuale Rechtslage klarzustellen.

18 2. Die zulässige Klage ist auch begründet.

19 Das erstinstanzliche Gericht ist zu dem Ergebnis gelangt, dass die Voraussetzungen für die Nichtwählbarkeit von Frau ██████ gemäß § 8 Abs. 2 MAVO Passau nicht vorliegen und hebt hervor, es habe bei seiner Beurteilung die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 28.11.2014 - M 01/2014 - noch nicht berücksichtigen können. Angesichts dieses Umstandes hielt der Kirchliche Arbeitsgerichtshof es für angemessen, die Sache der Vorinstanz unter Anführung der abstrakt maßgeblichen Kriterien erneut zur Überprüfung vorzulegen.

- 20 a) Nach § 8 Abs. 2 MAVO Passau sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind, nicht wählbar. Dabei ergibt sich folgende Abgrenzung: Gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO Passau gelten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind. Sie besitzen daher bei Wahlen für die Mitarbeitervertretung weder das aktive noch das passive Wahlrecht. Der in § 8 Abs. 2 MAVO Passau genannte Personenkreis ist dagegen wahlberechtigt, aber nicht wählbar, weil er zur selbständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO Passau genannten Personalangelegenheiten befugt ist. Die gesetzliche Regelung in § 8 Abs. 2 MAVO Passau, die im Wesentlichen § 14 Abs. 3 BPersVG nachgebildet ist, dient der Vermeidung einer Pflichten- und Interessenkollision: Personen, die als „Gegenspieler“ der betrieblichen Interessenvertretung agieren, sollen grundsätzlich nicht zugleich Mitglied dieser Interessenvertretung sein. Ein Mitarbeiter, der Entscheidungen in Personalangelegenheiten trifft oder maßgeblich die Entscheidungsfindung beeinflusst, soll nicht gleichzeitig als Mitglied der Mitarbeitervertretung mit zuvor von ihm entscheidend (mit-) geprägten Personalangelegenheiten befasst sein. Ob eine Vermischung beider Funktionen möglich ist, kann nicht allgemein festgestellt werden, sondern bedarf stets der sorgfältigen Prüfung im Einzelfall.

21

b) Die Entscheidungs- bzw. Einwirkungsbefugnis muss sich auf Personalangelegenheiten beziehen, die nicht schon in § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO erfasst sind. Dazu gehören persönliche Angelegenheiten, die zwischen der Einrichtung und der Mitarbeitervertretung förmlich zu verhandeln sind. Dies trifft auf die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nach § 35 Abs. 1 MAVO Passau zu, kann aber auch andere Formen der Mitwirkung erfassen, sofern sie gewichtige persönliche Angelegenheiten eines Mitarbeiters betreffen, zum Beispiel § 26 Abs. 3a MAVO Passau. Die Personalangelegenheiten müssen mitarbeitervertretungsrechtlich eine gewisse Relevanz besitzen, Entscheidungen von untergeordneter Bedeutung werden von der Regelung des § 8 Abs. 2 MAVO Passau nicht erfasst.

22

c) Die Anwendung der Bestimmung setzt nicht voraus, dass der betreffende Mitarbeiter alleinige oder allumfassende selbständige Entscheidungsbefugnis besitzt. Die Befugnis zur selbständigen Entscheidung ist auch nicht deswegen zu verneinen, weil der Mitarbeiter an Richtlinien und Weisungen der übergeordneten Stellen gebunden ist oder weil er nicht zum Ausspruch der Personalentscheidung berechtigt ist. Andernfalls gäbe es für § 8 Abs. 2 MAVO Passau praktisch keinen Anwendungsfall. Zu Recht hat die Vorinstanz als nicht ausreichend angesehen, dass ein Mitarbeiter Personalentscheidungen im Rahmen der Durchführung des Dienstvertrages lediglich bearbeitet oder vorbereitet. Für die Selbständigkeit der Entscheidung kommt es darauf an, dass der Betreffende für den Dienstgeber intern weitgehend selbständig entscheiden kann. Wie auch sonst in der Betriebsverfassung ist für das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht ausschlaggebend, welche Funktion er in der Einrichtung ausübt. Nicht die Rechtsmacht im Außenverhältnis, sondern die Rechtsstellung im Innenverhältnis prägt seine Sonderstellung, die es rechtfertigt, von dem Grundsatz abzusehen, dass die Wahlberechtigung die Wählbarkeit umschließt. Wer dauerhaft auf die Personalentscheidungen des Dienstgebers maßgeblich Einfluss nimmt, soll bei einer Beteiligung nicht zugleich als Mitglied der Mitarbeitervertretung mitwirken. Jedoch genügt es nicht, dass jemand nur gelegentlich oder vertretungsweise die Aufgaben wahrnimmt. Die Aufgabenwahrnehmung muss vielmehr seine Stellung in der Arbeitsorganisation der Einrichtung prägen. Ein wichtiges Indiz für die hervorgehobene Stellung eines Mitarbeiters in Personalangelegenheiten ist der Umstand, dass er Entscheidungen in wichtigeren Personalangelegenheiten nicht nur vorbereitet, sondern diese auch initiiert und dass sein Vo-


tum von den vertretungsberechtigten Organen des Rechtsträgers in aller Regel akzeptiert wird, ohne dass korrigierende Weisungen im Einzelfall ausgeschlossen sind. Dafür, dass ein Mitarbeiter prägenden Einfluss auf Personalangelegenheiten nimmt und damit zumindest faktisch zur selbständigen Entscheidung im Sinne des § 8 Abs. 2 befugt ist, kann auch sprechen, dass er als „Leiter“ einer unselbständigen Teildienststelle gewissermaßen als „verlängerter Arm“ des Dienstgebers handelt und von den anderen Mitarbeitern in dieser Funktion wahrgenommen wird.

23

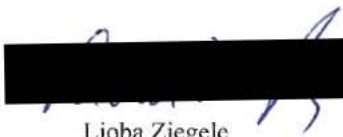
- d) Ob im vorliegenden Fall die Voraussetzungen erfüllt sind, kann vom Gerichtshof nicht abschließend festgestellt werden, weil die Aufgaben und Kompetenzen von Frau ■■■■■ und ihre Stellung in der Einrichtung nicht genau feststehen. Die Angelegenheit wird daher zur weiteren Sachverhaltsermittlung an das Kirchliche Arbeitsgericht zurückverwiesen. Dabei wird die Vorinstanz insbesondere zu berücksichtigen haben, dass die Leitung eines kirchlichen Kindergartens typischerweise maßgeblich die Arbeit in der Einrichtung prägt. Zu den typischen Kernaufgaben einer Kindergartenleitung zählen neben der pädagogischen Leitung auch die umfassende Führung und Förderung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Zusammenarbeit im Team, mit Eltern und Kooperationspartnern im Sozialraum (z.B. Schulen), die Beobachtung von Rahmenbedingungen und Trends und das Ziehen von Schlussfolgerungen für die eigene Einrichtung, die strategische Planung sowie die Organisationsentwicklung mit allen Beteiligten. Diese verantwortungsvolle und exponierte Stellung erstreckt sich in der Regel auch auf die personellen Angelegenheiten in der Einrichtung. So werden z.B. Disziplinarmaßnahmen (z.B. Beförderungen, Versetzungen, Suspendierungen vom Dienst, Abmahnungen, Kündigungen usw.) gewöhnlich auf Initiative der Kindergartenleitung und in enger Abstimmung mit ihr ergriffen, ungeachtet der Tatsache, dass die Letztverantwortung und die rechtliche Befugnis zur Außervertretung typischerweise den vertretungsberechtigten Organen des Rechtsträgers obliegt.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i.V. mit § 11 Abs. 8 Satz 2 und § 17 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 vierter Spiegelstrich MAVO Passau. Zu den vom Dienstgeber zu tragenden Kosten der Wahl zählen auch die Kosten des in § 12 MAVO vorgesehenen Wahlanfechtungsverfahrens.


[Redacted]
Margit Maria Weber


[Redacted]
Prof. Dr. Reinhard Richardi


[Redacted]
Prof. Dr. Heinrich J. F. Reinhardt


[Redacted]
Lioba Ziegele


[Redacted]
Dorothea Brust-Etzel