

Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

Aktenzeichen: 2/16-KAG-MS

U r t e i l

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

Klägerin:	MAV ,
vertreten durch:	Vors.
vertreten durch:	

gegen

Beklagte:	
vertreten durch:	Vorsitzender des Vorstandes der Stiftung
vertreten durch:	

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, durch den

Vorsitzenden Richter

Christian Haase

sowie den beisitzenden Richter

Josef Meiers, Dienstnehmerseite

und den beisitzenden Richter

Peter Frings, Dienstgeberseite

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21.04.2016 entschieden:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Beklagte trägt die außergerichtlichen Kosten der Klägerin.

Eine Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Klage der Mitarbeitervertretung des XXX in Rheine richtet sich gegen die XXX - Stiftung privaten Rechts -.

Die Stiftung umfasst mehr als 50 Einrichtungen aus den Bereichen Krankenhaus, Altenhilfe, Institute und Gesundheitszentren, Fachpraxen und Einrichtungen aus dem Bereich der Aus- und Weiterbildung. Mit dem XXX und XXX Rheine, welche unter dem Begriff XXX zusammengefasst werden, dem Klinikum in XXX, dem XXX, dem XXX und XXX sind sechs Krankenhäuser der Region unter dem Dach der XXX miteinander verknüpft.

Die Beklagte ist Rechtsträger des XXX in Rheine und des XXX in Rheine. Das XXX wurde im Jahre 2004 der XXX zugeführt und wird seitdem als **ein** Krankenhaus geführt. Die Klägerin ist die für die Einrichtung XXX gewählte Mitarbeitervertretung.

Der Vorstand fasste die unternehmerische Entscheidung, den Einrichtungsbegriff im Sinne des §1a der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Münster dahingehend zu ändern, dass die selbstständig geführten Stellen XXX und XXX als **eine** Einrichtung gelten. Das in § 1a II MAVO Münster in Verbindung mit § 29 I Nr. 20 MAVO Münster vorgesehene Anhörungs- und Mitberatungsverfahren wurde durchgeführt. Am 28. September 2015 wurden die Einwendungen der Mitarbeitervertretung mit dem Dienstgeber zu dem Zweck der Einigung beraten. Mit Verfügung vom 28. Oktober 2015 wurde die in § 1a II 2 MAVO Münster geregelte Genehmigung durch den Ordinarius erteilt.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die gemäß § 1a Abs. 1 MAVO Münster getroffene Regelung durch den Rechtsträger, was als Einrichtung gelte, missbräuchlich erfolgt sei. (§ 1 Abs. 2 Satz 3 MAVO Münster).

Die Einrichtung XXX habe eine Mitarbeitervertretung bestehend aus 15 Mitgliedern und vertrete die in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter mit einer Anzahl von circa 1358. Die Mitarbeitervertretung in der Einrichtung XXX habe 7 Mitglieder und die Aufgabe der Vertretung der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter in der Größenordnung von 198. Gemäß § 6 II MAVO Münster ist die absolute Grenze der Zahl der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung auf 15 begrenzt. Ohne eine Regelung des Dienstgebers mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung hinsichtlich der Abweichung des Mehrheitswahlrechtes (§ 6 III MAVO Münster iVm § 11 VI MAVO Münster) wäre aufgrund der erheblichen quantitativen Differenz der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter nicht hinreichend sichergestellt, dass Mitarbeiter, die in der Einrichtung XXX eingesetzt sind, in die Mitarbeitervertretung gewählt werden

können. Dadurch sei eine sachgerechte und effektive Wahrnehmung der nach dem Gesetz bestehenden Aufgaben durch die Mitarbeitervertretung nicht mehr gegeben.

Auch bestünden Zweifel hinsichtlich der hinreichenden demokratischen Legitimierung, da nur eine geringe Wahrscheinlichkeit bestehe, dass die Wahl von Personen erfolge, die in der Einrichtung XXX eingesetzt seien. Dies vermindere auch die Motivation der Mitarbeiter, an der Wahl der Mitarbeitervertretung überhaupt teilzunehmen.

Im Übrigen sei die Kenntnis der betrieblichen Arbeitsabläufe durch die in der jeweiligen Einrichtung eingesetzten Personen als Mitglieder der Mitarbeitervertretung unverzichtbare Voraussetzung und tragende Grundlage für die Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Dies gelte auch für das Recht zu einer Hinzuziehung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung zu Personalgesprächen nach § 26 III a MAVO Münster. Aufgrund der räumlichen Entfernung der Betriebsstätten von circa 3 km, der Eingliederung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung in die Organisation der anderen Einrichtung und der dadurch bedingten fehlenden Möglichkeit der unmittelbaren Wahrnehmung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung als Mitarbeiter im betrieblichen Arbeitsablauf, bestehe die konkrete Gefahr, dass die Mitarbeiter von dem Hinzuziehungsrecht, das eine Ausprägung des Prinzips der Waffengleichheit in einem Personalgespräch mit einer besonderen Bedeutung für das Arbeitsverhältnis darstelle, in erheblich geringerem Umfang Gebrauch machen würden. Eine orts- und zeitnahe Kommunikation zwischen Belegschaft und betrieblicher Interessenvertretung sei zukünftig in der Regel nicht ohne erheblichen organisatorischen Aufwand (Umkleidezeiten, Fahrzeiten etc.) möglich.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass die Regelung der Dienstgeberin, dass das XXX Rheine und das XXX Rheine als eine Einrichtung gilt, rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie tritt dem klägerischen Vorbringen entgegen. Ein Missbrauch liege nicht vor. Durch eine gemeinsame Mitarbeitervertretung werde die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitervertretung, Geschäftsleitung und Personalabteilung deutlich vereinfacht. Die Reduzierung der Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung sei das Ergebnis der Regelungen in der Mitarbeitervertretungsordnung. Hier liege kein Indiz für eine Rechtsmissbräuchlichkeit vor. Soweit die Klägerin der Auffassung ist, dass eine hinreichende demokratische Legitimation der gewählten Mitarbeitervertretung künftig deshalb nicht mehr vorhanden sein könne, weil durch die Unterzahl der

Mitarbeiter im XXX absehbar keine oder nur wenige Vertreter von dort aus in die Mitarbeitervertretung gewählt werden würden, somit die Interessen der Mitarbeiter im Bereich des XXX nicht ausreichend vertreten werden könnten, so würde dadurch unzutreffend unterstellt, dass die gewählte Mitarbeitervertretung nicht auch die Interessen der Mitarbeiter im XXX vertreten würden. Auch die räumliche Entfernung führe nicht dazu, unter diesem Gesichtspunkt einen Rechtsmissbrauch bei der Festlegung einer Einrichtung feststellen zu können.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Die Klage hat keinen Erfolg.

Die Beklagte hat ihr sich aus dem § 1 a Absatz 2 MAVO Münster abgeleitetes Recht, zu regeln, was als Einrichtung gilt, nicht missbraucht.

1. Die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil, ist zulässig, §§ 2 Absatz 2, 10 KAGO. Im vorliegenden Streitfall geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus einer Mitarbeitervertretungsordnung - hier der MAVO des Bistums Münster. Sie betrifft die Frage des Missbrauchs der Festlegung von Einrichtungen durch einen Rechtsträger und ist kirchenrechtlich überprüfbar, vergleiche Eder in Eichstätter Kommentar, MAVO, Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, 1. Auflage 2014, Rn. 19 zu § 1a MAVO.
2. Die Beklagte ist nach § 1a Abs. 2 Satz 1 MAVO Münster grundsätzlich berechtigt, zu regeln, was als Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 MAVO gelten soll. Maßgebend ist dabei die Einheit der Organisation, wobei die Dienstgeberin im Rahmen ihres Direktionsrechts bestimmen kann, was als Einrichtung anzusehen ist (vgl. Frey/Coutelle, MAVO, § 1 Rn. 3; § 1a Rn. 11). Dabei hat die Dienstgeberin aufgrund ihres Organisationsrechts einen Ermessensspielraum (vgl. Frey/Coutelle, a. a. O., § 1a Rn. 12; Eder a.a.O. Rn. 9 zu § 1a MAVO), der allerdings nicht unbegrenzt ist, sondern an den berechtigten Interessen der Mitarbeiterschaft seine Grenzen findet. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 18.06.2015 im Verfahren 2 AZR 480/14 ausgeführt, dass die gerichtliche Kontrolle einer unternehmerischen Entscheidung nicht darauf abzielt, dem Arbeitgeber organisatorische Vorgaben zu machen.

Nach Ansicht des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist der Dienstgeberin die Neuregelung von Einrichtungen unter Beachtung der Anforderungen des § 1 a Abs. 2 MAVO im Grundsatz auch während der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretungen möglich. § 1a MAVO enthält keine Beschränkung des Rechts der Dienstgeberin auf Neuregelung erst nach Ende der laufenden Wahlperiode. §§ 13, 13c und 13d MAVO - insbesondere § 13 Abs. 3 MAVO - stehen einer Neuregelung von Einrichtungen während der laufenden Wahlperiode nicht entgegen, KAG Aachen Urteil vom 17.Mai 2006,18/06

Die Genehmigung des Ordinarius unterliegt nicht der gerichtlichen Rechtskontrolle. Gegen ihre Erteilung ist nach der Mitarbeitervertretungsordnung kein Rechtsbehelf vorgesehen. Davon wird aber nicht berührt, dass die Genehmigung des Ordinarius ins Leere geht, wenn sich die Entscheidung der Dienstgeberin als rechtsfehlerhaft erweist, vergleiche Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 28. November 2014, 08/ 2014.

Die Organisationsentscheidung der Dienstgeberin ist hier nicht als rechtsmissbräuchlich im Sinne des § 1a Absatz 2 Satz 3 MAVO Münster anzusehen.

Das ausdrückliche Verbot des Missbrauchs in § 1a Absatz 2 Satz 3 MAVO Münster stellt ein Gegengewicht zum Recht des Rechtsträgers dar, die Einrichtung festzulegen. Beide Rechte korrespondieren miteinander. Ein Missbrauch liegt immer dann vor, wenn berechnete Interessen der Mitarbeiterschaft durch eine Festlegung der Einrichtung durch die Rechtsträger verhindert werden, vergleiche Eder, a.a.O. § 1a Rn. 8. In seiner Entscheidung vom 26.09.2002 - AZR 636/01 - BAGE 103/31 – verweist auch das BAG auf seine ständige Rechtsprechung des Erfordernisses einer Missbrauchskontrolle, die dadurch gewährleistet wird, dass die unternehmerische Entscheidung stets daraufhin zu überprüfen ist, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (vgl. etwa BAG 30. April 1987 – 2 AZR 184/86 – BAGE 55, 262). Die gerichtliche Kontrolle dient nicht dazu, die Stichhaltigkeit der Erwägungen zu prüfen, die den Arbeitgeber gerade zu dem von ihm gewählten Konzept bewogen haben. Es geht allein um die Verhinderung von Missbrauch (vgl. BAG 21. September 2006 - 2 AZR 607/05 - Rn. 31 mwN).

Die Entscheidung, was als rechtsmissbräuchlich anzusehen ist, muss unter der Zweckbestimmung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts beurteilt werden. Die MAVO stellt bei der Festlegung des Geltungsbereichs in § 1 Absatz 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, stellt aber zugleich klar, dass er nicht mit der Diözese und den sonstigen in § 1 Absatz 1 MAVO Münster genannten Rechtsträgern identisch ist. Der Begriff der Einrichtung korrespondiert daher mit dem Begriff des Betriebs im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der Dienststelle im Sinne der staatlichen Personalvertretungsgesetze. Daraus lassen

sich, so der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 28. November 2014 - M 08/2014 - weiter, Kriterien entwickeln, die auch zu beachten sind, wenn es sich um Betriebe oder Dienststellen, wie vorliegend, desselben Rechtsträgers handelt. Die ihm eingeräumte Regelungskompetenz bezweckt, die Einrichtung so abzugrenzen, dass in ihr eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung unter der Zielsetzungen einer mitarbeitervertretungsnahen Mitbestimmung gebildet werden kann.

Eines der Kriterien, nämlich das Vorhandensein eines einheitlichen Leitungsapparates für das XXX und das XXX, ist zwischen den Parteien nicht im Streit, vgl. BAG 22.10.2003 und 11.2.2004 AP BetrVG 1972 § 1 Gemeinsamer Betrieb Nr. 21 und 22.

Es ist auch nicht ersichtlich und auch von der Klägerin nicht dargetan, dass die unternehmerische Entscheidung darauf abgezielt hat, die Rechte der Mitarbeiter einzuschränken oder aber die Durchsetzung deren berechtigter Interessen durch die Zusammenlegung der Betriebsstätten XXX und XXX in Rheine zu beschneiden; in diesem Sinne des Erfordernisses des Vorhandenseins einer subjektiven Komponente bei der Prüfung des Missbrauchs einer unternehmerischen Entscheidung das BAG in seiner Entscheidung vom 18.6.2015 – BAG 2 AZR 480/14 -, in der die Frage aufgeworfen wird, ob das Konzept des Arbeitgebers den Zweck hatte, einen Arbeitnehmer „loszuwerden“, vgl. auch BAG 6.10.2005 – 2 AZR 362/04.

Ähnlich wohl auch Thiel in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, Kommentar, 7. Auflage 2014, Rn. 19 zu § 1a MAVO, wenn die Entscheidung in erster Linie dazu dienen soll, die Kosten der Mitarbeitervertretung einzusparen.

Vielmehr deuten die Umstände darauf hin, dass die Dienstgeberin nachvollziehbare sachliche unternehmerische Gründe hat, auf die sie auch in ihrem Schreiben vom 22.12.2015 an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des XXX Rheine hinweist, nämlich dass die Bereiche der Kliniken von der Technik bis hin zu den medizinischen Bereichen in den Jahren seit der Gründung der XXX der Stiftung zugeführt worden ist, eng zusammengewachsen sind und ein Personalaustausch zwischen den beiden Betriebsstätten besteht, welche als ein Krankenhaus geführt wird und daher so auch - das Gericht hat den Plan eingesehen - im Krankenhausplan des Landes NRW ausgewiesen ist.

Es ist daher durchaus nachzuvollziehen, dass die Leitung nunmehr auch durch die Zusammenlegung der Betriebsteile auch die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung anstrebt, mit der die mitarbeiterrechtlichen Fragen und Problemstellungen und das Zusammenwirken bei der Entscheidungsfindung für den gemeinsamen Betrieb gebündelt werden können.

Es liegt dabei auf der Hand, dass bei weitestgehend zentral organisierten Strukturen lediglich eine Mitarbeitervertretung die geeignetere Vertretung der Beschäftigten sein kann, zumal bei zwei Mitarbeitervertretungen es auch gehäuft zu unterschiedlichen Bewertungen des Unternehmensziels kommen kann, wenn dabei auch Partikularinteressen insbesondere bei der Frage des Personalaustausches zwischen den beiden Betriebsstätten eine nicht unwichtige Rolle spielen können.

Soweit die Klägerin auf die objektiven Folgen einer Zusammenlegung zu einer Einrichtung hinweist, so ist es Ausfluss der vorliegenden aktuellen Mitarbeitervertretungsordnung, dass nunmehr eine Mitarbeitervertretung aus lediglich 15 Personen besteht, um die um Mitarbeiter des XXX vergrößerte Belegschaft zu vertreten.

Das Gericht vermag aber nicht zu erkennen, dass hier keine sachgerechte Vertretung möglich ist angesichts der Tatsache, dass beide Betriebstätten nur 3 km voneinander entfernt sind und es auch bisher eine Überlappung der Aufgaben zwischen den Krankenhäusern gegeben und ein kontinuierlicher Austausch des Personals stattgefunden hat.

Dass eine weitergehende Freistellung so wie das nach § 38 BetrVG vorgesehen ist, hier nicht greifen kann, beruht auf den Regelungen der MAVO Münster.

Auch ist nicht ersichtlich, dass der zu wählenden Mitarbeitervertretung die demokratische Legitimation fehlen könnte; aufgrund der numerischen Unterlegenheit der Anzahl der Wahlberechtigten im XXX sei, so die Klägerin, zu erwarten, dass die Wahlmotivation eingeschränkt werde. Dieser Gedanke vermag schon daher weniger zu überzeugen, da gerade dieser Umstand durchaus eine Motivation bieten könnte, vermehrt an den Wahlen teilzunehmen.

Ob eine Regelung mit der Dienstgeberin im Sinne des § 6 III MAVO Münster iVm § 11 VI MAVO Münster zur Sicherstellung, dass Mitarbeiter, die in der Betriebsstätte des XXX eingesetzt sind, in die Mitarbeitervertretung gewählt werden, getroffen werden kann, ist dem Ergebnis künftiger Verhandlungen zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienstgeberin vorbehalten. Die Dienstgeberin hat sich ausweislich des Protokolls über die mündliche Verhandlung vom 21. April 2016 im Termin bereit erklärt, einen Vergleich mit der Klägerin in diese Richtung abzuschließen, um das Verfahren zu beenden.

Dass die Personalgespräche gemäß § 26 III MAVO Münster unter Hinzuziehung eines Vertreters der Mitarbeitervertretung nicht mehr in der Weise gestaltet werden können, dass sie unter Beibehaltung des Prinzips der Waffengleichheit durchgeführt werden können, ist nicht ernstlich zu befürchten, da die Mitglieder der Mitarbeitervertretung durchaus in der Lage sind, auch wenn sie in der

größeren Dienststelle eingesetzt sind, sich in die Betriebsabläufe der kleineren Einheit einzudenken und sich damit ausreichend befassen zu können, zumal beide Teilbereiche durch die jahrelange Kooperation unter dem Dach des Gesundheitszentrums Rheine bereits eng zusammengewachsen sind. Letztlich bietet auch die Nähe zum XXX die Gewähr dafür, dass auch eine orts- und auch zeitnahe Kommunikation zwischen den Mitarbeitern und ihrer Interessenvertretung stattfinden kann.

Die vorliegend zu beurteilende Organisationsentscheidung ist unter Zugrundelegung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung sicherzustellen auch unter der Zielsetzung einer mitarbeitervertretungsnahen Mitbestimmung nicht zu beanstanden. Sie hat die Zweckbestimmung nicht außer Acht gelassen und ist auch daher nicht als rechtsmissbräuchlich anzusehen, vgl. hier auch Urteil des KAGH vom 20.02.2015, M 11/2014.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO Münster.

IV.

Die Revision wird gem. § 47 Absatz 1 KAGO nicht zugelassen, da die in § 47 Absatz 2, a), b) KAGO aufgeführten Gründe nicht vorliegen.

Haase

Meiers

Frings

Rechtsmittelbelehrung :

(1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

(2) Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

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

(4) Die Einlegung der Beschwerde hemmt die Rechtskraft des Urteils.

(5) Über die Beschwerde entscheidet der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann. Der Beschluss soll kurz begründet werden; von einer Begründung kann abgesehen werden, wenn sie nicht geeignet ist, zur Klärung der Voraussetzungen beizutragen, unter denen eine Revision zugelassen ist. Mit der Ablehnung der Beschwerde durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird das Urteil rechtskräftig.

Haase

Meiers

Frings