

# Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster, nordrhein-westfälischer Teil

**Az.: 6/20-KAG Münster**

## Urteil

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

Klinikum XXX, vertreten durch die Geschäftsführer XXX	- Klägerin -
Verfahrensbevollmächtigte: XXX	

gegen

1.	Mitarbeitervertretung XXX, vertreten durch den Vorsitzenden XXX - Beklagte zu 1) -
2.	Mitarbeitervertretung XXX, vertreten durch den Vorsitzenden XXX - Beklagte zu 2) -
Verfahrensbevollmächtigte zu 1. und 2.: XXX	

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

stellvertretenden Vorsitzenden	XXX
sowie den beisitzenden Richter	XXX
und den beisitzenden Richter	XXX

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22.09.2020 für Recht erkannt:

Die Zustimmung der Beklagten zu 1) und zu 2) zur Zusammenlegung des Krankenhauses XXX und des XXX zu einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2 MAVO wird ersetzt.  
Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten zu 1) und 2) zu tragen.  
Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

A.

Die Parteien streiten im Rahmen eines Zustimmungsersetzungsverfahrens um den Zuschnitt einer für die Bildung von Mitarbeitervertretungen maßgeblichen Einrichtung.

Die Klägerin ist Trägerin des XXX mit zwei Betriebsstätten in XXX und dem 16 Kilometer entfernten XXX. Die Beklagte zu 2) ist die für diese Einrichtung, die auch drei Senioren- und Pflegezentren sowie drei Tagespflegen und eine Gesundheits- und Krankenpflegeschule umfasst, gebildete Mitarbeitervertretung.

Seit dem 01.01.2019 steht auch das zwölf Kilometer von XXX entfernt liegende XXX, mit der Beklagten zu 1) als Mitarbeitervertretung, die auch für das dort ansässige Senioren- und Pflegezentrum XXX zuständig ist, in der Trägerschaft der Klägerin.

Die genannten Krankenhausstandorte wurden zwischenzeitlich zu einem Plankrankenhaus mit einheitlichem Institutskennzeichen zusammengefasst.

Seit dem 01.01.2020 nimmt nach der Darstellung der Klägerin eine einheitliche Krankenhausbetriebsleitung, bestehend aus dem Geschäftsführer XXX, dem kaufmännischen Direktor XXX und dem Pflegedirektor XXX, die Leitung in allen personellen und sozialen Angelegenheiten wahr, unterstützt durch eine übergreifend tätig werdende Personalabteilung mit der Leiterin Personal und Recht, XXX.

Mit Schreiben vom 07.11.2019 beantragte die Klägerin bei den Beklagten die Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme, die Standorte XXX, XXX und XXX zu einer mitarbeitervertretungsrechtlichen Einrichtung zusammenzuführen (Bl. 8 ff. d. A.).

Mit Schreiben vom 18./20.11.2019 (Bl. 22 f. d. A.) und dann später mit Schreiben vom 31.01. und 03.02.2020 (Bl. 24 f. d. A.) verweigerten die beiden Beklagten die Zustimmung und beriefen sich zur Begründung darauf, dass die Bildung nur noch einer Mitarbeitervertretung die Wahrnehmung einer sachgerechten Amtstätigkeit nicht zulasse und die Kontaktaufnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer – dann auch noch mit weniger Vertretern bestückten – einheitlichen Mitarbeitervertretung deutlich erschwert würde.

Daraufhin leitete die Klägerin mit Schriftsatz vom 25.03.2020 das vorliegende Verfahren ein.

Sie weist darauf hin, dass die Arbeit in den drei Betriebsstätten namentlich auch in den mitarbeitervertretungsrechtlich relevanten Bereichen von einem einheitlichen Leitungsapparat in Gestalt der in XXX ansässigen Krankenhausbetriebsleitung gesteuert werde. Die denkbar geringen räumlichen Entfernungen zu den Betriebsstätten in XXX und XXX führten nicht dazu, dass eine ordnungsgemäße Betreuung der Mitarbeiter durch eine einzige, 17 Mitglieder umfassende Mitarbeitervertretung nicht gewährleistet sei. So würden dieser beispielsweise an den einzelnen Standorten Räumlichkeiten angeboten, in denen Sprechstunden abgehalten und Gespräche mit den Mitarbeitern geführt werden könnten.

Die Klägerin beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zu 1) und zu 2) zur Zusammenlegung des Krankenhauses XXX und des XXX zu einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2 MAVO zu ersetzen.

Die Beklagten beantragen,

die Klage abzuweisen.

Sie streichen heraus, dass sich die Entfernungen zwischen den einzelnen Einrichtungen auf 40 Kilometer summieren würden und einen Zeitrahmen von etwa 50 Minuten für eine einfache Fahrt zuzüglich Fußwegezeit beanspruche. Im Übrigen sei die Erreichbarkeit mit Bussen des öffentlichen Nahverkehrs in den Abend- und Nachtstunden begrenzt. Vor allem der mit einer Kontaktaufnahme verbundene hohe Zeitaufwand (neben den nicht ganz unerheblichen Kosten) mache eine basisnahe Mitarbeitervertretungsarbeit unmöglich.

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

B.

Dem Zustimmungsersetzungsantrag war stattzugeben, weil die von der Klägerin auf der Grundlage des § 1a Abs. 2 MAVO vorgenommene Regelung zum zukünftigen Zuschnitt der mitarbeitervertretungsrechtlich relevanten Einrichtung nicht als missbräuchlich im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO anzusehen ist.

I.

Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes (z. B. 27.04.2012 - M 01/12; 28.11.2014 - M 08/2014; siehe auch 13.12.2013 - M 09/13; 20.02.2015 – M 11/2014; 28.04.2017 – M 07/2016) korrespondiert der Begriff der Einrichtung unter anderem mit dem Betriebsbegriff nach dem BetrVG, woraus sich für die Bestimmung, wann eine Einrichtung vorliegt, bestimmte einheitliche Kriterien entwickeln lassen.

Maßgeblich ist, dass in einer solchen Einrichtung eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung gebildet werden kann, die mitarbeitervertretungsnah ihre Beteiligungsrechte wahrnehmen kann.

Dies bedingt, dass auf Arbeitgeberseite ein einheitlicher Leitungsapparat besteht, der gegenüber der Mitarbeitervertretung und den von ihr vertretenen Mitarbeitern koordiniert seine kollektivrechtlichen Rechte und Pflichten wahrnimmt.

Vorrangig ist allerdings das Anliegen der Mitarbeiter, dass Vertretungen dort gebildet werden, wo eine sachgerechte Wahrnehmung ihrer Interessen gewährleistet ist. Eine gegebene räumliche Entfernung darf die persönliche Kontaktaufnahme zwischen den Mitarbeitern und ihrer Vertretung nicht maßgeblich erschweren und damit eine effektive Amtsausübung durch die Mitarbeitervertretung unmöglich machen.

In dem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht (zuletzt 17.05.2017 – 7 ABR 21/15 - ;*juris*) zum vergleichbaren Kriterium der räumlich weiten Entfernung gem. § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG wiederholt entschieden, dass es für die Frage einer ordnungsgemäßen Betreuung der Arbeitnehmerschaft durch eine wechselseitige Erreichbarkeit maßgeblich auf die Qualität der regelmäßigen Verkehrsverbindungen ankommt.

So hat das Bundesarbeitsgericht in einem Einzelfall (14.01.2004 - 7 ABR 26/03 -;*juris*) bei ca. 24 Kilometern Entfernung zwischen zwei Standorten und Fahrtauern von 15 bis 20 Minuten mit dem Kraftfahrzeug bzw. 71 bis 84 Minuten mit öffentlichen Verkehrsmitteln noch eine sachgerechte Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange durch eine einheitliche Interessenvertretung für gegeben erachtet.

II.

Gemessen an diesen Grundsätzen, ist es hier nicht missbräuchlich, von einer einheitlichen Einrichtung im Sinne des § 1a Abs. 2 MAVO auszugehen.

1. Nach der Zusammenführung der in der Vergangenheit bestandenen zwei Krankenhäuser zum XXX agiert die Dienstgeberseite vom Basisstandort XXX aus mit einem einheitlichen Leitungsapparat, der alle Rechte und Pflichten in beteiligungsrelevanten Angelegenheiten koordiniert wahrnimmt. Insoweit haben die Beklagten selbst in ihrem letzten Schriftsatz vom 19.08.2020 auf der vorletzten Seite ausgeführt, dass in MAV-Angelegenheiten auf Seiten der Klägerin immer die Personalleitung in

Person von Frau XXX entscheide. Daran ändert sich nichts durch bestehende Standortleitungen im Bereich der Pflege, wenn diese vor Ort im Rahmen des § 106 GewO „nur“ Weisungen erteilen, ohne selbständig Aufgaben des Dienstgebers gegenüber der Mitarbeitervertretung wahrzunehmen.

2. Zum Kriterium der wechselseitigen Erreichbarkeit ergibt sich bei der Etablierung einer einheitlichen neuen Mitarbeitervertretung am Standort in XXX eine Entfernung von 16 Kilometern nach XXX und von zwölf Kilometern nach XXX. Dabei ist zu berücksichtigen, dass mit dem Pkw die Städte XXX und XXX über Landstraßen in 20 bzw. 16 Minuten zu erreichen sind, und auch öffentliche Verkehrsmittel, namentlich Busse, regelmäßig auf den Strecken bei einer Fahrzeit von ca. 25 Minuten verkehren. Vor diesem Hintergrund lässt sich nicht feststellen, dass bei der Wahl einer einheitlichen Mitarbeitervertretung mit Sitz in XXX die wechselseitige Kontaktaufnahme durch einen sehr großen zeitlichen Aufwand wesentlich erschwert und eine effektive Amtsausübung unmöglich gemacht würde, zumal die Beklagte zu 2) offensichtlich bislang von XXX aus auch die Interessen der Beschäftigten in XXX über eine Entfernung von 16 Kilometern sachgerecht wahrnehmen konnte.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass einer neu zu wählenden Mitarbeitervertretung nach § 6 Abs. 4 Satz 1 MAVO Vertreter aller Dienstbereiche und Gruppen, also auch solcher aus XXX und XXX, angehören sollen, so dass in allen drei Städten eine Kontaktaufnahme zu einzelnen MAV-Mitgliedern gewährleistet wäre. In jedem Falle bestände die Möglichkeit zum erforderlichen Gedanken- und Informationsaustausch zwischen Mitarbeitervertretung und Mitarbeitern auch vor Ort durch die Entsendung von MAV-Mitgliedern zum Abhalten von Sprechstunden oder zum Führen von Einzelgesprächen (vgl. *Thiel in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, 8. Auflage, § 5 Rn. 41*), wofür die Klägerin nach ihren eigenen Angaben geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung stellen wird. Dabei kann man wiederum auf die Erfahrungen der bislang schon ortsübergreifend in XXX und XXX tätigen Beklagten zu 2) zurückgreifen.

Aufgrund all dieser Erwägungen kann nicht festgestellt werden, dass die von der Klägerin erstrebte Regelung zum zukünftigen Einrichtungszuschnitt im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO missbräuchlich ist, sodass die Zustimmung der beiden Beklagten zur ersetzen war.

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht gegeben, weil die Entscheidung unter Zugrundelegung der Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs auf Einzelfallerwägungen beruht.

#### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 48 KAGO verwiesen.