

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

AKTENZEICHEN: M 2/17

URTEIL

In dem Verfahren

Diözese Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum, vertr. d. deren
Vorsitzenden,

- Klägerin -

Verfahrensbevollmächtigter: *anwaltlich vertreten*

g e g e n

M...krankenhaus K. gGmbH, vertr. d. d. Geschäftsführer,

- Beklagte -

Verfahrensbevollmächtigte: *anwaltlich vertreten*

an dem weiter beteiligt sind:

1. MAV der M...krankenhaus K. gGmbH, vertr. durch den Vors.,

- Beigeladene zu 1-

2. MAV des St. E.-Krankenhauses V., vertr. d. d. Vorsitzende,

- Beigeladene zu 2-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 03.05.2017 durch den Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts, Dr. H., sowie durch die Herren J. und R. als beisitzende Richter am 03.05.2017

für Recht erkannt:

Die Klage wird als unzulässig abgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

In dem vorliegenden Rechtsstreit macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Bildung einer Einrichtung nach § 1 a Abs. 2 MAVO geltend. Die Klägerin ist die im Bistum Fulda gebildete diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Die Beklagte ist eine rechtlich selbstständige Tochtergesellschaft der St. V.-Krankenhaus gGmbH in F.. Sie betreibt in K. das M...krankenhaus. Eine weitere Tochtergesellschaft der St. V.-Krankenhaus gGmbH, die St. E...-Krankenhaus V. gGmbH, betrieb in der Vergangenheit in V. das St. E.-Krankenhaus. Aufgrund des Verschmelzungsvertrages vom 01.08.2014 wurde die St. E...-Krankenhaus V. gGmbH auf die M...krankenhaus K. gGmbH verschmolzen (Registereintragung beim Amtsgericht K. unter der HRB 14491 vom 05.09.2014). Auch nach der Verschmelzung beider Krankenhäuser blieben die in beiden Häusern gebildeten Mitarbeitervertretungen, die Beigeladenen zu 1 und 2, im Amt. Mit Schreiben vom 16.04.2014 teilte der Geschäftsführer der Beklagten der Beigeladenen zu 2 mit, dass momentan nicht beabsichtigt sei, eine Erklärung nach § 1 a Abs. 2 MAVO abzugeben.

Die Beklagte beantragte mit Schreiben vom 02.12.2016 gegenüber dem Generalvikar des Bistums Fulda die Erteilung der Zustimmung zur Bildung einer Einrichtung i. S. der Mitarbeitervertretungsordnung. Mit Schreiben vom 07.12.2016 erklärte der Generalvikar gegenüber der Beklagten das Einverständnis, dass für die Betriebsteile M...krankenhaus K. und St. E...-Krankenhaus V. eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet wird und beide Betriebsteile als eine Einrichtung i. S. der MAVO gelten. Es werde davon ausgegangen, dass die derzeitigen Mitarbeitervertretungen entsprechend angehört worden sind. Nach Vorlage der Genehmigung des Generalvikars haben beide Mitarbeitervertretungen beschlossen, zur anstehenden Wahl der Mitarbeitervertretungen eine Mitarbeitervertretung für beide Häuser zu

wählen. Beide Mitarbeitervertretungen haben gem. Schreiben vom 23.01.2017 einen einheitlichen Wahlausschuss für die am 17.05.2017 stattfindende MAV-Wahl bestimmt.

Die Klägerin macht geltend, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Ihre Aufgabe sei die Förderung der Anwendung der MAVO. Soweit eine Entscheidung nach § 1 a Abs. 2 MAVO in Streit stünde, sei sie befugt, eine etwaige Unwirksamkeit geltend zu machen, zumal es nach der erfolgten Genehmigung durch den Generalvikar eigentlich keine Mitarbeitervertretung in V. mehr gebe. Zudem sei die derzeitige Besetzung der Klägerin zweifelhaft, da unklar sei, ob die Vorsitzende der Beigeladenen zu 2 weiterhin ihr Mitglied sei.

In der Sache hält die Klägerin die Voraussetzung des § 1 a Abs. 2 MAVO nicht für gegeben. Sie bestreitet eine hinreichende Anhörung der beteiligten Mitarbeitervertretungen. Das Einverständnis des Ordinarius liege nicht vor, da nicht der Bischof der Diözese die Zustimmung erklärt habe. Die Entscheidung des Dienstgebers zur Zusammenlegung der Einrichtungen sei zudem rechtsmissbräuchlich. Insofern verweist die Klägerin auf die Entfernung zwischen beiden Krankenhäusern mit 35 km, die unterschiedlichen Strukturen beider Häuser (K. als Krankenhaus der Regelversorgung, V. als reines Belegkrankenhaus), eine hinreichende Wahrnehmung der Interessen der Mitarbeiter in V. sei nicht mehr gewährleistet.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Zusammenlegung der Einrichtungen St. M...krankenhaus K. und St. E...-Krankenhaus V. in einer Einrichtung gem. Antrag der M...krankenhaus K. gGmbH gegenüber dem Generalvikar Fulda vom 02.12.2016 wird für unwirksam erklärt.
2. Die Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen wegen der Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren sind von der Beklagten zu tragen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält die Klage für unzulässig, da die Klägerin in diesem Verfahren nicht klagebefugt sei. Die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Entscheidung des Dienstgebers sei ureigenste Angelegenheit der jeweils betroffenen Mitarbeitervertretungen. Eine eigene Klagebefugnis der Klägerin würde eine von der KAGO nicht vorgesehene Konkurrenzsituation mit sich bringen. In der Sache verweist die Beklagte auf § 14 Abs. 3 HKHG 2011, das bei der Zusammenfassung mehrerer bislang selbstständiger Krankenhäuser fordere, dass die Einrichtungen zu einer organisatorischen Einheit zusammengeführt werden. Es bestehe bereits eine einheitliche Krankenhausleitung für beide Häuser. Die Mitarbeitervertretungen seien ausreichend angehört worden, eine wirksame Zustimmung des Ordinarius liege vor. Von einer rechtsmissbräuchlichen Regelung könne nicht ausgegangen werden.

Durch Beschluss vom 20.03.2017 hat das Gericht die Beiladung der betroffenen Mitarbeitervertretungen angeordnet. Diese haben sich nicht schriftsätzlich geäußert, haben aber in der mündlichen Verhandlung Ausführungen getätigt. Anträge haben sie nicht gestellt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlangen sowie auf das Protokoll verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage war bereits als unzulässig abzuweisen.

I.

1. Dem vorliegenden Verfahren liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zu Grunde. Die Klägerin begehrt, die von der Beklagten nach § 1 a Abs. 2 MAVO getroffene Entscheidung für unwirksam zu erklären. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).
2. Die Klage ist aber nicht zulässig, da die Klägerin für das vorliegende Verfahren nicht als klagebefugt angesehen werden kann.
 - a. Grundsätzlich kann die Klägerin in Rechtsstreitigkeiten gem. § 2 Abs. 2 KAGO beteiligt sein, soweit es sich um Angelegenheiten aus dem Recht der Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen handelt (§ 8 Abs. 2 c KAGO). Insofern könnte vorliegend § 25 Abs. 2 Nr. 4 Bistums-MAVO einschlägig sein, wonach Zweck der Arbeitsgemeinschaft auch die Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung ist. Dies reicht jedoch zur Zulässigkeit einer Klage nicht aus.
 - b. Vielmehr ist eine Klage gem. § 10 KAGO nur zulässig, wenn der Kläger geltend macht, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Ihm muss für das von ihm verfolgte Klagebegehren die Klagebefugnis zustehen. Hieran fehlt es vorliegend.
 - (1) Dies gilt, auch wenn sich der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in mehreren Entscheidungen gegen eine einengende Auslegung des Begriffs der Verletzung in eigenen Rechten ausgesprochen hat. Danach darf der Begriff der eigenen Rechte, deren Verletzung geltend gemacht wird, nicht zu restriktiv interpretiert werden, dass in den dort entschiedenen Fällen eine Klagebefugnis versagt würde. Es wäre ein Wertungswiderspruch, den Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen in § 8 Abs. 2 c KAGO eine Beteiligtenstellung zuzuerkennen, die Klagebefugnis in § 10 KAGO aber so zu begrenzen, dass auch in Angelegenheiten, die den Arbeitsgemeinschaften durch § 25 MAVO zugewiesen sind, kein Prozess vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten geführt werden kann (Urteile des KAGH vom 25.06.2010, M 06/10 und vom 16.09.2011, M 06/11).
 - (2) Diese Entscheidungen betrafen aber durchweg Sachverhalte, in denen keine Mitarbeitervertretungen eingerichtet waren und in denen zweifelhaft war, ob im Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Für solche Fragestellungen hat der KAGH eine Regelungslücke in § 10 KAGO gesehen und den klagenden diözesanen Arbeitsgemeinschaften eine Klagebefugnis zugesprochen. Gleichzeitig hat er aber auch ausgeführt, dass, soweit die diözesane Arbeitsgemeinschaft neben den einzelnen Mitarbeitervertretungen ein Organ des Mitarbeitervertretungsrechts ist, der Zweck der Arbeitsgemeinschaft in die Beurteilung einbezogen werden muss und

dass keine Konkurrenz zu den primär zuständigen Mitarbeitervertretungen eintreten darf (Urteil vom 25.06.2010, M 06/10).

Danach ist die diözesane Arbeitsgemeinschaft nur dann zur Führung eines gerichtlichen Verfahrens befugt, wenn in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht und/oder wenn es zweifelhaft ist, ob nach diözesanem Mitarbeitervertretungsrecht überhaupt eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist, etwa weil die Zuordnung der Einrichtung zur Kirche in Frage steht. Eine Konkurrenz zu den primär zuständigen Mitarbeitervertretungen darf aber durch Bejahung einer Klagebefugnis für die diözesane Arbeitsgemeinschaft nicht eintreten (Fuhrmann in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 7. Aufl., § 25 Rand-Nr. 23 mit weiteren Nachweisen).

- (3) Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die Klägerin vorliegend nicht klagebefugt. Zwar gehört die Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung gem. § 25 Abs. 2 Nr. 4 Bistums-MAVO zu ihren Aufgaben, bei einer Bejahung einer Klagebefugnis der Klägerin würde aber vorliegend eine unzulässige Konkurrenz zu den vorhandenen und primär zuständigen Mitarbeitervertretungen, den Beigeladenen zu 1 und 2, eintreten. Beide Krankenhäuser hatten und haben auch nach der Verschmelzung eigene Mitarbeitervertretungen. Diese Mitarbeitervertretungen blieben im Amt, nachdem die Beklagte erklärt hatte, dass zunächst kein Antrag nach § 1 a Abs. 2 MAVO gestellt werden soll. Beide Mitarbeitervertretungen waren daher auch nach der Verschmelzung in der Lage, ihre Interessen gegenüber dem Dienstgeber wahrzunehmen und ggf. das Kirchliche Arbeitsgericht anzurufen.

Diese Rechtslage hat sich auch nicht aufgrund des Schreibens der Beklagten vom 02.12.2016 an den Generalvikar und nach der erfolgten Zustimmung des Generalvikars vom 07.12.2016 geändert. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist es nicht so, dass mit dieser Zustimmung die Mitarbeitervertretung des St. E.-Krankenhauses in V., die Beigeladene zu 2, nicht mehr existent gewesen wäre und daher auch nicht mehr in der Lage gewesen wäre, ihre Rechte wahrzunehmen und die Entscheidung des Dienstgebers ggf. vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht anzugreifen. Eine solche Betrachtungsweise würde den konkreten Gegebenheiten des Sachverhalts nicht gerecht.

Ausweislich des Schreibens der Beklagten vom 02.12.2016 an den Generalvikar hat die Beklagte beabsichtigt, erst zur anstehenden Neuwahl der Mitarbeitervertretungen im Jahr 2017 für beide Betriebsteile eine gemeinsame Mitarbeitervertretung wählen zu lassen. Es wurde daher nicht mit sofortiger Wirkung eine einheitliche Einrichtung gebildet und die Genehmigung hierfür gem. § 1 a Abs. 2 MAVO beantragt. Entsprechend dieses Antrags

hat der Generalvikar mit seinem Schreiben vom 07.12.2016 dann auch das Einverständnis dazu erklärt, dass für die Betriebsteile M...krankenhaus K. und St. E...-Krankenhaus V. eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet wird. Aus diesem Zusammenhang ergibt sich, dass die Beklagte selbst erst zur anstehenden Neuwahl der Mitarbeitervertretungen die mitarbeitervertretungsrechtlichen Konsequenzen aus der Bildung einer einheitlichen Einrichtung ziehen wollte. Dies haben auch die beteiligten Mitarbeitervertretungen so gesehen, da sie, nachdem ihnen die Zustimmungserklärung des Generalvikars vorgelegt worden ist, einen gemeinsamen Wahlausschuss zur Bildung einer einheitlichen Mitarbeitervertretung in der Wahl vom 17.05.2017 gebildet haben. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeitervertretung des St. E.-Krankenhauses in V. bereits mit der Zustimmungserklärung des Generalvikars vom 07.12.2016 ihre Existenz verloren hätte und nicht mehr in der Lage gewesen wäre, ihre Interessen und Rechte wahrzunehmen. Dies hat ersichtlich auch die Klägerin bei Klageerhebung so gesehen, da sie selbst die Mitarbeitervertretung des St. E.-Krankenhauses V. als Beteiligte zu 3 angegeben hat. Auch die Beklagte hat dargestellt, dass sie ebenfalls davon ausgeht, dass die Mitarbeitervertretung in V. bis zur Neuwahl im Amt ist.

Bei dieser Sachlage wäre die Beigeladene zu 2 rechtlich in der Lage und berechtigt gewesen, eine Unwirksamkeit der Zusammenlegung der Einrichtungen St. M...krankenhaus K. und St. E...-Krankenhaus V. in eine Einrichtung geltend zu machen und selbst ggf. einen entsprechenden Rechtsstreit vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zu führen. Der Umstand, dass dies nicht geschehen ist, berechtigt die Klägerin nicht zur eigenen Geltendmachung der Unwirksamkeit. Die Bejahung einer solchen Klagebefugnis der Klägerin würde zu einer unzulässigen Konkurrenz zu der primär zuständigen Mitarbeitervertretung führen. Entsprechende Beratungsleistungen an die Mitarbeitervertretungen hätten sicherlich zum Aufgabenbereich der Klägerin gem. § 25 Abs. 2 Nr. 3 Bistums-MAVO gehört. Aber auch wenn die Klägerin grundsätzlich die Aufgabe hat, die Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung zu fördern (§ 25 Abs. 2 Nr. 4 Bistums-MAVO), kann dies vorliegend doch nicht dazu führen, dass sie anstelle der vorhandenen Mitarbeitervertretungen berechtigt wäre, die Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Entscheidung der Beklagten gerichtlich geltend zu machen.

- (4) Eine Klagebefugnis der Klägerin gem. § 10 KAGO kann ihr auch nicht unter dem Gesichtspunkt zugesprochen werden, dass durch die angegriffene Entscheidung der Beklagten eine Unsicherheit bezüglich ihrer eigenen Besetzung eingetreten sei, insbesondere weil unklar sei, ob die Vorsitzende der Beigeladenen zu 2 noch Mitglied der Klägerin sei. Allein eine mögliche Unsicherheit bezüglich der Besetzung der Arbeitsgemeinschaft würde keine Verletzung in eigenen Rechten durch den angegriffenen

Rechtsakt bedeuten. Jedenfalls kann dies nicht dazu führen, dass die Klägerin aus eigenem Recht die Unwirksamkeit der Entscheidung der Beklagten gerichtlich geltend machen könnte. Zudem besteht nach den obigen Ausführungen die geltend gemachte Unsicherheit hinsichtlich der Zusammensetzung der Klägerin nicht. Die Klägerin selbst hat in ihrer Klageschrift als Beteiligte zu 3 die Mitarbeitervertretung des St. E.-Krankenhauses V., vertreten durch die Vorsitzende E. W., angegeben. Diese ist daher auch weiterhin Mitglied der Klägerin.

3. Nach alledem war die Klage bereits als unzulässig abzuweisen, da die Klägerin für das in diesem Rechtsstreit verfolgte Klagebegehren nicht klagebefugt ist.

II.

Eine Auferlegung der Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen wegen der Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren auf die Beklagte kommt nicht in Betracht. Eine solche Kostenentscheidung gem. §§ 12 Abs. 1 KAGO, 17 Abs. 1 Bistums-MAVO ist nicht möglich, da eine Auferlegung der Auslagen auf den Dienstgeber im § 17 Abs. 1 Bistums-MAVO nur hinsichtlich der Kosten einer Mitarbeitervertretung vorgesehen ist. Auf die Klägerin ist diese Vorschrift nicht anwendbar. Für die Klägerin gilt die Vorschrift des § 25 Abs. 4 Bistums-MAVO, wonach das Bistum die notwendigen Kosten der Klägerin trägt.

III.

Die Revision gegen dieses Urteil war gem. § 47 Abs. 2 KAGO nicht zuzulassen, da die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung hat und da das Urteil auch nicht von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs oder der Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Beschwerde auf Zulassung der Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt (Nichtzulassungsbeschwerde).

Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese F., Paulustor 5, 36037 F., 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 bei dem 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.

Dr. R. H.
Vorsitzender

E.-J. J.
Beisitzer

S. R.
Beisitzer