

**Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Münster,
nordrhein-westfälischer Teil**

Az.: 1/20-KAG Münster

Urteil

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

XXX-Klinikum XXX, vertreten durch die Geschäftsführer XXX

- Klägerin -

Verfahrensbevollmächtigte: XXX

gegen

1. Mitarbeitervertretung XXX, vertreten durch die Vorsitzende XXX

- Beklagte zu 1) -

2. Mitarbeitervertretung XXX vertreten durch die Vorsitzende XXX
Verfahrensbevollmächtigte der Beklagten zu 1) und 2): XXX

- Beklagte zu 2) –

3. Mitarbeitervertretung XXX, vertreten durch den Vorsitzenden
Verfahrensbevollmächtigte: XXX

- Beklagte zu 3) –

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), 2) und 3) zur Zusammenlegung der als Standorte der
XXX zu einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2 MAVO wird ersetzt.

Die Klägerin hat die Auslagen der Beklagten zu 1) bis 3) 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 und in dem Zusammen-
hang auch über die Erfüllung bestehender Informationspflichten durch die Klägerin.

Die Klägerin ist mit Wirkung ab 01.01.2020 im Krankenhausplan des Landes Nordrhein-Westfalen als Trägerin eines Plankrankenhauses mit zwei Betriebsstellen ausgewiesen, und zwar XXX in XXX und XXX. Die beiden Betriebsstätten, für die bislang jeweils eine Mitarbeitervertretung besteht, nämlich die Beklagten zu 1) und 3), liegen ca. sechs Kilometer auseinander. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln benötigt man für die Strecke ca. 35 Minuten und mit einem Pkw ca. zwölf Minuten.

Weiterhin gibt es die zu 2) beklagte Mitarbeitervertretung für den „XXX“. Sie ist hauptsächlich zuständig für die Betreuung von Verwaltungsangestellten, die standort-übergreifend in den Hospitälern in XXX und XXX zum Einsatz kommen – und daneben für die Mitarbeiter des technischen Dienstes.

Nach ersten Gesprächen mit den Beklagten im März und April 2019 wandte sich die Klägerin am 22.10.2019 schriftlich (Bl. 36 ff. d. A.) an die drei Mitarbeitervertretungen mit dem Begehren, der Zusammenführung zu einer Einrichtung (§ 1a Abs. 2 MAVO) zuzustimmen.

Mit Schreiben vom 23., 24. und 25.10.2019 (Bl. 40 ff. d. A.) verweigerten die Mitarbeitervertretungen die Zustimmung. Zur Begründung wurde ausgeführt:

- „Die Mitarbeitervertretung hält die Zusammenlegung zu einer Einrichtung nach MAVO für missbräuchlich, weil nicht gegeben ist, dass
- die Gewährung einer sachgerechten Wahrnehmung der Mitarbeiterinteressen möglich ist
 - eine MAV-nahe Mitbestimmung möglich ist
 - das vorrangige Interesse der Mitarbeiter ist, eine MAV dort zu bilden, wo eine Zusammenarbeit möglich ist
 - eine räumliche Nähe zwischen Mitarbeitervertretung und den zu vertretenden Mitarbeitern besteht
 - eine basisnahe MAV-Arbeit möglich ist.“

Daraufhin fand am 03.12.2019 ein Einigungsgespräch statt, das erfolglos blieb. Laut Schreiben bzw. E-Mail vom 04., 05. und 06.12.2019 hielten die Mitarbeitervertretungen an ihren Zustimmungsverweigerungen fest (Bl. 44 ff. d. A.).

Daraufhin leitete die Klägerin mit Schriftsatz vom 20.12.2019 das gerichtliche Verfahren ein.

Sie weist darauf hin, dass ab dem 01.01.2020 eine Krankenhausleitung bestehe, die sich insbesondere aus dem Vorsitzenden der Geschäftsführung, XXX, den drei Ärztlichen Direktoren (davon einer hauptamtlich) sowie der Pflegedirektion zusammensetze. Sie nehme als einheitlicher Leitungsapparat alle Aufgaben für beide Betriebsstellen wahr und bediene sich dazu einer Personalleitung unter Führung von Herrn XXX. Standortbezogene Leitungsfunktionen gebe es seit dem Zeitpunkt nicht mehr.

Aufgrund der geringen räumlichen Entfernung könne eine einheitliche, in XXX ansässige Mitarbeitervertretung ohne nennenswerten Aufwand die Interessen aller Mitarbeiter wahrnehmen. Gleichzeitig sei es den Mitarbeitern, gerade soweit sie auch in XXX tätig sind, problemlos möglich, die Hilfe der Mitarbeitervertretung in Anspruch zu nehmen. Zum Beispiel sei gewährleistet, dass an beiden Standorten Sprechstunden abgehalten werden könnten. Offensichtlich sei es auch der Beklagten zu 2) in der Vergangenheit möglich gewesen, standortübergreifend die von ihr repräsentierten Mitarbeiter zu betreuen.

Die Klägerin beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zu 1), 2) und 3) zur Zusammenlegung der als Standorte der XXX, zu einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2 MAVO zu ersetzen.

Die Beklagten zu 1), 2) und 3) beantragen,

die Klage abzuweisen.

Sie meinen, angesichts der zurückzulegenden Entfernungskilometer und der damit verbundenen Fahrzeiten sowie der aufzuwendenden Kosten für öffentliche Verkehrsmittel sei es nicht sachgerecht, die bestehenden Einrichtungsstrukturen, die sich bewährt hätten, zu ändern.

Davon abgesehen vertreten sie die Auffassung, sie seien bisher nicht ordnungsgemäß informiert worden. So fehlten beispielsweise Ausführungen zur zukünftigen Organisationsstruktur.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst den 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 und die Beklagten über die Änderung in ausreichendem Umfang informiert worden sind.

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 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 einer Fahrtdauer 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. Dabei ist vorauszuschicken, dass die Klägerin ihren insoweit gegenüber den drei Beklagten bestandenen Informationspflichten in ausreichendem Umfang nachgekommen ist.

a) In dem Zusammenhang ist zweifelhaft, ob ein Dienstgeber tatsächlich alle von Jüngst (*in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, 8. Auflage, § 36 Rn. 193*) aufgelisteten Angaben zu machen hat, um eine Mitarbeitervertretung in den Stand zu versetzen, kompetent über die Ersetzung der Zustimmung zur Regelung einer Einrichtung nach § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO entscheiden zu können.

b) Tatsächlich wurden die drei Mitarbeitervertretungen aber auch in gehörigem Umfang über die entscheidungsrelevanten Gesichtspunkte informiert.

aa) So hat die Klägerin die drei Beklagten schon im Schreiben vom 22.10.2019 unter 2. davon in Kenntnis gesetzt, dass – neben anderen – namentlich auch die Abteilungen Personalwesen/-abteilung sowie „Rechts- und Versicherungswesen“ bereits zusammengeführt worden seien und jeweils einer einheitlichen Abteilungsleitung unterstehen würden. Weiterhin hat sie auf die beschlossene Bildung einer einheitlichen Krankenhausbetriebsleitung zum 01.01.2020 hingewiesen und Bezug genommen auf vorangegangene Informationen im Rahmen der erfolgten Verschmelzung.

bb) Die Auswirkungen auf die bisherige und zukünftige Mitarbeitervertretungsstruktur wurden, soweit nicht bereits bekannt oder ohne weiteres aus der MAVO ableitbar, namentlich im Rahmen der gemeinsamen Unterredungen am 18.03., 08.04. und 26.04.2019 umfassend diskutiert.

cc) Eine Begründung für die angestrebte neue Regelung findet sich bereits im Entwurf einer Dienstvereinbarung (Stand 02.04.2019) sowie in dem an die Mitarbeitervertretungen gerichteten Schreiben vom 22.10.2019.

dd) Die Kenntnis über die räumlichen Entfernungen muss sich die Beklagte zu 2) schon kraft ihres bisherigen standortübergreifenden Tätigwerdens zurechnen lassen. Im übrigen kann aus den Begründungen der Ende Oktober 2019 von den Mitarbeitervertretungen erklärten Zustimmungsverweigerungen geschlossen werden, dass sie über die räumlichen Entfernungen und die Situation bei den öffentlichen Verkehrsmitteln zum Beispiel aus allgemein zugänglichen Quellen informiert waren und ihnen aus ihrer Arbeit die potentiellen Örtlichkeiten für künftige Kontaktaufnahmen und mögliche Sprechstunden bekannt waren. Denn andernfalls hätten sie gar nicht so dezidiert zu den Fragen einer sachgerechten Wahrnehmung der Mitarbeiterinteressen, einer mitarbeitervertretungsnahen Mitbestimmung, der räumlichen Nähe zwischen der Mitarbeitervertretung und den von ihr vertretenden Mitarbeitern und einer basisnahen Arbeit Stellung nehmen können.

ee) Davon abgesehen hat die Klägerin im laufenden Verfahren mit Schreiben vom 22.06.2020 die drei Beklagten nochmals umfassend über die entscheidungsrelevanten Tatsachen informiert. Eine solche Nachholung einer möglicherweise bis dahin unvollständigen Unterrichtung ist nach der

zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*zuletzt z.B. 13.03.2013 – 7 ABR 39/11 –; juris; 21.11.2018 – 7 ABR 16/17 –; juris*) zulässig, weil es allen Beteiligten darum geht, in der aufgeworfenen Streitfrage des Einrichtungsbegriffs eine aussagekräftige Entscheidung zu erhalten, statt durch die Abweisung der Klage als derzeit unbegründet erneut den Klageweg beschreiten zu müssen (*vgl. BAG 06.04.1973 – 1 ABR 13/72 - ; juris*).

2. Nach der Zusammenführung der in der Vergangenheit in XXX und XXX bestandenen zwei Krankenhäuser unter Einschluss der zentralen Dienste zu einem Plankrankenhaus in der Trägerschaft der Klägerin agiert die Dienstgeberseite vom Basisstandort in XXX aus mit einem einheitlichen Leitungsapparat, der alle Rechte und Pflichten in beteiligungsrelevanten Angelegenheiten koordiniert wahrnimmt. Dazu gehört eine aus drei Personen bestehende Geschäftsführung, deren Aktivitäten vom Vorsitzenden XXX koordiniert und geleitet werden, sowie eine Ärztliche Direktion und die Pflegedirektion, unterstützt von einer einheitlichen Personalleitung, an deren Spitze Herr XXX steht.

3. Zum Kriterium der wechselseitigen Erreichbarkeit ergibt sich bei der Etablierung einer einheitlichen neuen Mitarbeitervertretung am Standort in XXX eine Entfernung von rund sechs Kilometern nach XXX. Dabei ist zu berücksichtigen, dass mit dem Pkw die Stadt XXX in ca. zwölf Minuten zu erreichen ist und öffentliche Verkehrsmittel auf der Strecke regelmäßig mit einer Fahrzeit von ca. 35 Minuten zum Einsatz kommen. 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) in ihrem Zuständigkeitsbereich offensichtlich bislang von XXX aus auch die Interessen der Mitarbeiter in XXX 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, angehören sollen, so dass an beiden Standorten eine Kontaktaufnahme zu einzelnen MAV-Mitgliedern gewährleistet wäre. In jedem Falle bestünde die Möglichkeit zum erforderlichen Gedanken- und Informationsaustausch zwischen Mitarbeitervertretung und Mitarbeitern auch jeweils 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*), so dass für die betroffenen Mitarbeiter keine außerplanmäßigen Kosten entstehen würden. Dabei kann wiederum auf die Erfahrungen der bislang schon ortsübergreifend in XXX und XXX tätigen Beklagten zu 2) zurückgegriffen werden.

Nach alledem war dem Antrag der Klägerin stattzugeben.

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

Rechtsmittelbelehrung:

[6]

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

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

XXX

XXX

XXX