



M 04/2017

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

U R T E I L

In dem Revisionsverfahren

Mitarbeitervertretung des St. Vinzenz-Krankenhauses Düsseldorf,
vertreten durch die Vorsitzende [REDACTED]

-Revisionsklägerin und Klägerin-

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte [REDACTED]

gegen

Krankenhaus Mörsenbroich-Rath GmbH,

vertreten durch die Geschäftsführer, die Herren [REDACTED] [REDACTED] und
[REDACTED]

-Revisionsbeklagte und Beklagte-

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt [REDACTED]

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15.12.2017 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Dr. Heinz-Jürgen Kalb, die Richterin am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Dr. Amrei Wisskirchen und den Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Prof. Dr. Stephan Haering sowie die beisitzenden Richterinnen Lioba Ziegele und Renate Wulf

am 15.12.2017

für Recht e r k a n n t

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Diözesanen Arbeitsgerichtes für den MAVO Bereich Köln vom 18.1.2017 (MAVO 16/2016) wird zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über Freistellungen im Rahmen eines sogenannten Restmandats nach § 13 e MAVO.
- 2 Die Klägerin ist die frühere Mitarbeitervertretung des Sankt Vinzenz Krankenhauses Düsseldorf. Bei ihrer Wahl war Träger des Sankt Vinzenz Krankenhauses die Caritative Vereinigung gGmbH Düsseldorf.
- 3 Die Beklagte übernahm das Krankenhaus spätestens zum 1.1.2017 und führte es mit anderen von ihr betriebenen Einrichtungen zusammen.
- 4 Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die bei der Beklagten damals bestehende Mitarbeitervertretung Trägerin des Übergangsmandats nach § 13 d MAVO und die Klägerin Trägerin eines Restmandats nach § 13 e MAVO geworden ist.
- 5 Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Weitergeltung des mit der früheren Dienstgeberin vereinbarten Freistellungskontingents für ihre Mitglieder geltend gemacht.

8 Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Mitgliedern der klagenden Mitarbeitervertretung Frau [REDACTED] zu 50 %, Herrn [REDACTED] zu 20 %, Frau [REDACTED] zu 20 % und Frau [REDACTED] zu 10 % (jeweils im Verhältnis zur Arbeitszeit einer Vollzeitstelle) Freistellung von ihrer dienstlichen Tätigkeit im Rahmen ihres Restmandats nach § 13 e MAVO zu gewähren.

9 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

10 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 18.1.2017 abgewiesen und die Revision zugelassen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, das vereinbarte Freistellungskontingent gelte – ohne dass es hierzu einer Vereinbarung oder Kündigung bedürfe – nicht für das unstrittig entstandene Restmandat. Das ergebe sich auch aus Sinn und Zweck des Restmandats nach § 13 e MAVO.

11 Gegen das ihr am 15.2.2017 zugestellte Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 12.3.2017 Revision eingelegt, die sie nach Fristverlängerung am 14.5.2017 begründet hat. Sie meint, die Annahme des Kirchlichen Arbeitsgerichts, dass das Ende der Amtszeit im Vollmandat aufgrund der Zusammenlegung der Einrichtungen zur Beendigung der Vereinbarung über die Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung führe, sei „nicht zwingend“. Vielmehr bestehe die Freistellungsvereinbarung im Rahmen des Restmandats bis zu einer Kündigung der Regelungsabrede fort.

12 Die Klägerin beantragt,

1. das Urteil des Diözesanen Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich Köln vom 18.1.2017 – MAVO 16/2016 – aufzuheben,

2. die Beklagte zu verurteilen, den Mitgliedern der klagenden Mitarbeitervertretung Frau [REDACTED] zu 50 %, Herrn [REDACTED] zu 20 %, Frau [REDACTED] zu 20 % und Frau [REDACTED] zu 10 % (jeweils im Verhältnis zur Arbeitszeit einer Vollzeitstelle) Freistellung von ihrer dienstlichen Tätigkeit im Rahmen Ihres Restmandats nach § 13 e MAVO zu gewähren.

13 Die Beklagte beantragt,

die Revision als unzulässig zu verwerfen bzw. zurückzuweisen.

14 Sie trägt vor, es mangle bereits an einem Rechtsschutzbedürfnis, weil weder in der Vergangenheit noch in der Zukunft ein Bedarf für die Ausübung eines Restmandats bestanden habe bzw. bestehe. Zudem gehörten Frau [REDACTED] Herr [REDACTED] und Frau [REDACTED] auch der neuen, im März 2017 gewählten Mitarbeitervertretung an und seien auch in dem mit der Klage geforderten Umfang freigestellt.

15 Im Übrigen verteidigt die Beklagte die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes aus Rechtsgründen.

Entscheidungsgründe:

I.

16 Die Revision ist zwar zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen (§ 47 Absatz 1 KAGO) sowie frist- und formgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO). Gemäß der vorliegenden Prozessvollmacht kann auch eine ordnungsgemäße Bevollmächtigung des anwaltlichen Vertreters der Klägerin angenommen werden.

II.

17 Das Rechtsmittel ist jedoch unbegründet.

18 Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

19 1. Gegenüber der Beklagten als neuer Rechtsträgerin der zusammengelegten Einrichtungen kann die Klägerin keine Rechte aus der Freistellungsvereinbarung mit der früheren Dienstgeberin herleiten. Es fehlt insoweit an der Passivlegitimation der Beklagten. Eine Betriebsübernahme durch die Beklagte vor der Betriebsänderung mit Wirkung zum 01.01.2017 hat die Klägerin nicht substantiiert dargelegt. Sie hat lediglich die

Rechtsbehauptung aufgestellt, dass die Einrichtung, für die die Klägerin zuständig gewesen sei, bereits zum 01.10.2016 durch rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang auf die Beklagte unter Aufrechterhaltung der Identität in Form der einheitlichen Leitungsmacht in personellen und sozialen Angelegenheiten übertragen worden sei. Wegen der Einlassung der Beklagten, sie habe die operative Leitungsmacht erst zum 01.01.2017 übernommen, kann mangels näherer Tatsachenfeststellungen nur dieser Zeitpunkt für den Wechsel der Betriebsinhaberschaft zugrunde gelegt werden.

²⁰ Mit dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist davon auszugehen, dass die bei der Beklagten gewählte Mitarbeitervertretung jedenfalls ab diesem Zeitpunkt Trägerin eines Übergangsmandats nach § 13 d MAVO und die Klägerin Trägerin eines Restmandats nach § 13 e MAVO geworden ist. Offen geblieben ist allerdings, ob seit Vollzug der Umstrukturierung überhaupt ein Regelungsbedarf im Rahmen des „abstrakt bestehenden“ Restmandats angefallen ist. Die von der Beklagten aufgeworfene Frage ist nicht unerheblich, weil das Restmandat – anders als das Übergangsmandat – kein Vollmandat ist, sondern funktional auf die im Zusammenhang mit dem Untergang des Betriebs ergebenden Mitbestimmungsrechte begrenzt ist (vgl. BAG 24.5.2012 – 2 AZR 62/11). Es entsteht daher nicht, wenn nach Untergang des Betriebs kein Regelungsbedarf mehr besteht (BAG 14.8.2001 – 1 ABR 52/00; HWK/Reichold, 7. Auflage, § 21 b BetrVG Rn. 9).

²¹ Einer weiteren Aufklärung bedarf es indessen nicht, weil auch bei Bestehen eines Restmandats daraus folgende Rechte nicht gegenüber der Beklagten erhoben werden können. Dies erklärt sich aus dem Verhältnis von Restmandat zum Übergangsmandat, die sowohl bei der Spaltung als auch bei der Zusammenlegung von Betrieben – wie hier – nebeneinander bestehen können. Dieses Nebeneinander beruht auf den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen: Das Restmandat ist rückwärtsgewandt und richtet sich immer nur an den Inhaber des „untergegangenen Betriebs“, das Übergangsmandat erfasst den neuen Betrieb „vorgreiflich“ (vgl. zutreffend HWK/Reichold, § 21 b BetrVG Rn. 2; Richardi/Thüsing, BetrVG, 15. Aufl., § 21 b Rn. 5). Für das Restmandat nach Maßgabe des § 13 e MAVO, der nahezu wortgleich die Regelung des § 21 b BetrVG übernimmt, kann nichts anderes gelten. Schon mit Rücksicht auf diese funktionale Ausrichtung des Restmandats auf den früheren Rechtsträger ist eine Inanspruchnahme des neuen Rechtsträgers der Einrichtung ausgeschlossen. Der neue Rechtsträger tritt nicht etwa in die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsstellung des Veräußerers ein mit der Rechtsfolge,

dass die mit diesem getroffene Freistellungsvereinbarung weiter gelten würde. Das wäre nur dann der Fall, wenn der Betrieb unter Wahrung seiner Identität auf den Betriebserwerber übergehen würde, also unverändert fortbesteht. Dann ist kein Raum für ein Rest- und ein Übergangsmandat, weil der Betriebsrat uneingeschränkt sein Vollmandat behält (vgl. BAG 8.5.2014 – 2 AZR 1005/12). Ein solcher Fall ist hier gerade nicht gegeben, weil die frühere Einrichtung mit anderen Einrichtungen der Beklagten zusammengelegt wurde. Bestand bzw. besteht aber für die Klägerin allenfalls ein Restmandat, dann können sich daraus folgende Ansprüche nur gegen die frühere Dienstgeberin richten.

²² Ganz in diesem Sinne ist auch anerkannt, dass die mit der Ausübung des Restmandats verbundenen Kosten der Arbeitgeber des Ursprungsbetriebs zu tragen hat. Dazu gehören auch etwaige Kosten der Entgeltfortzahlung, die für ein das Restmandat ausübendes Betriebsratsmitglied anfallen, das bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist, dem gegenüber allenfalls anlassbezogen ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung besteht (vgl. Fitting, BetrVG, 28. Aufl., § 21b Rn. 20 m.w.N.). Eine Inanspruchnahme der Beklagten aus der früheren Freistellungsvereinbarung nach § 15 Abs. 3 MAVO im Rahmen eines Restmandats kommt daher nicht in Betracht.

²³ 2. Selbst wenn man mit der Klägerin einen Betriebsübergang bereits zum 1.10.2016 annehmen würde, ändert sich am rechtlichen Ergebnis nichts. Dies hat das Kirchliche Arbeitsgericht überzeugend ausgeführt und zutreffend auch mit Sinn und Zweck des Restmandats nach § 13e MAVO begründet. Das Restmandat stellt kein allgemeines Abwicklungsmandat für alle zur Zeit des Betriebsuntergangs noch nicht abgeschlossenen Beteiligungsangelegenheiten dar, sondern setzt einen tatsächlichen Regelungsbedarf voraus (vgl. BAG 14.8.2001 – 1 ABR 52/00; HWK/Reichold, § 21b Rn. 11). Eine Freistellungsvereinbarung nach § 15 Abs. 3 Satz 2 MAVO knüpft demgegenüber an die Aufgabenvielfalt im Vollmandat an. Das kommt in der streitgegenständlichen Vereinbarung, die mit Schreiben der früheren Dienstgeberin vom 12.7.2013 bestätigt wurde, auch mit dem Hinweis auf die „laufende Wahlperiode“ zum Ausdruck. Nur das Vollmandat ist an eine Wahlperiode gebunden, das Restmandat ist hingegen hiervon unabhängig. Damit ist das Vorliegen eines Vollmandats notwendige Voraussetzung für die getroffene Freistellungsvereinbarung. Fällt es weg, enden ohne Weiteres auch ihre Rechtswirkungen. Daran vermögen die Einwände der Revision nichts zu ändern. Bei der Ausübung des Restmandats handelt es sich nicht um die vorüber gehende Weiter-


führung der Amtsgeschäfte nach § 13a MAVO im Vollmandat oder um einen vergleichbaren Sachverhalt, der einer Analogie zugänglich wäre. Die Vorschrift soll verhindern, dass es nach Ablauf der Amtszeit bis zu einer Neuwahl der MAV eine mitbestimmungsfreie Vakanz gibt. Ein solcher Zustand wird im Streitfall durch das Eingreifen von Übergangs- und Restmandat gerade vermieden.

III.


²⁴ Einer Kostenübernahmeentscheidung bedarf es nicht, weil darüber bereits vorab entschieden wurde.


Dr. Heinz-Jürgen Kalb


Dr. Amrei Wisskirchen


Prof. Dr. Stephan Häring


Diana Ziegler


Renate Wulf