A03/2013

Auswirkungen eines Betriebsübergangs auf die Mitarbeitervertretungen beider Betriebe.

Die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größeren Einrichtung oder des größten Teils der Einrichtung, nimmt gemäß § 13d Abs. 2 MAVO das Übergangsmandat wahr, wenn Einrichtungen zusammengelegt werden.

KOPIE

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT ESSEN

URTEIL

Az.: A 03/2013

verkündet am 6. August 2013
lic. iur. can Walter als Geschäftsführer des kirchlichen Arbeitsgerichts und bischöflicher Notar

In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

der Mitarbeitervertretung [redacted] **diese vertreten durch die Vorsitzende**

- Klägerin –

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte

gegen

die [redacted] **diese vertreten durch ihren Geschäftsführer,**

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht Essen auf die mündliche Verhandlung vom 6. August 2013 durch den Vorsitzenden Richter des Kirchlichen Arbeitsgerichts Dr. Christian Gloria und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht, Herr Dompropst Otmar Vieth und Frau Gabriele Seidich,

für Recht erkannt:

1. **Die Klage wird abgewiesen.**

2. **Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen.**

Tatbestand:

Klägerin im vorliegenden Verfahren ist die Mitarbeitervertretung [redacted] in [redacted] Die Klage richtet sich gegen die [redacted] Gegenstand der Klage ist ein Betriebsübergang.

Die Klägerin hat unter dem 27.02.2013 den Entwurf eines Unterrichtungsschreibens zum Betriebsübergang gem. § 613a BGB erhalten. In diesem Entwurf heißt es u. a., dass sich die [redacted] als Träger entschlossen habe, den Betrieb des [redacted] zum 01.04.2013 an die Beklagte zu veräußern. Dieser Vorgang sei rechtlich als Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB zu qualifizieren. Der Betriebsübergang – so wird es in dem Übersendungsschreiben ausgeführt, führe dazu, dass das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter des [redacted] auf die [redacted] übergehe. In dem Schreiben wird geltend gemacht, dass durch den Verkauf an die im regionalen Umfeld tätige Betriebsgesellschaft [redacted] die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung in [redacted] und insbesondere die ortsnahe Versorgung der Patienten des [redacted] durch Ausnutzung von Synergien langfristig qualitätsgesichert und patientenorientiert erbracht werden könne.

Weiter heißt es in diesem Schreiben:

> *„Ab dem Zeitpunkt des Übergangs werden Ihre Interessen gegenüber der [redacted] als neuem Arbeitgeber durch die bei der [redacted] bestehende Mitarbeitervertretung wahrgenommen."*

Die Klägerin beschloss sodann im März 2013 gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitgeber vom Kirchlichen Arbeitsgericht in [redacted] feststellen zu lassen, dass zum einen die Anhörung des Mitverwaltungsrechts nach § 29 MAVO verletzt worden seien und zum anderen feststellen, dass das Mandat der Mitarbeitervertretung des [redacted] durch den Betriebsübergang nicht geendet habe.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat auf den 15.05.2013 terminiert. Zu diesem Zeitpunkt war nach Ausführung der Klägerin der Betriebsübergang bereits vollzogen. Aus diesem Grunde ist das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in [redacted] für erledigt erklärt worden.

Ein Antrag auf Zustimmung nach § 1a Abs. 2 Satz 1, Satz 2 oder eine Zustimmung des Ordinarius ist bisher nicht erteilt worden.

Die Klägerin macht geltend, ihr Mandat sei weder nach § 13d Abs. 2 noch durch § 13d Abs. 1 MAVO untergegangen. Nach § 13d Abs. 2 MAVO nehme die Mitarbeitervertretung der nach Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größten Einrichtung oder des größten Teils einer Einrichtung das Übergangsmandat wahr, wenn Einrichtungen zusammengelegt werden. Im vorliegenden Falle habe keine Zusammenlegung stattgefunden, da das Krankenhaus in [redacted] weiterhin in voller Funktionsfähigkeit fortbestanden habe. Nach § 13d Abs. 1 MAVO bleibe aber die Mitarbeitervertretung im Amt, soweit nicht die Einrichtung in eine andere eingegliedert sei. Im vorliegenden Falle sei aber das [redacted] nicht in die Organisation der [redacted] eingegliedert worden im Sinne von § 13 MAVO.

Die Klägerin beantragt,

1. **festzustellen, dass das Mandat der Mitarbeitervertretung des [redacted] durch den Betriebsübergang der Einrichtung auf die [redacted] zum 30.04.2013 weder geendet habe noch lediglich ein Restmandat verbleibe,**

2. **festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin die entstehenden Kosten der Prozessvertretung nach § 12 KAGO zu erstatten, da die anwaltliche Vertretung notwendig sei.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie macht geltend, dass die Beklagte mit Wirkung vom 01.05.2013 an den Klinikbetrieb übernommen habe. Ihrer Auffassung nach ist die neu gewählte Mitarbeitervertretung der [redacted] in [redacted] u. a. mit der Betriebsstätte in [redacted] nunmehr zuständig für beide Häuser.

Dies ergebe sich für sie aus der Tatsache, dass inzwischen im Juni 2013 unstreitig Wahlen zur Mitarbeitervertretung für die Gesamteinrichtung durchgeführt worden sind. Diese Wahlen sind insbesondere auch am [redacted] durchgeführt worden. Als Ergebnis der Wahlen sind insgesamt drei Mitarbeiter des [redacted] auch in der neu gewählten Mitarbeitervertretung bei der Beklagten aufgestellt worden.

Unter dem 31.07.2013 hatte die Beklagte bei dem Bischof für das Bistum Essen eine Bitte um Zustimmung zu dem Betriebsübergang nach § 613a BGB erbeten (§ 13d Abs. 2 MAVO i. V. m. § 1b Abs. 2 MAVO).

Die Genehmigung lag zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung noch nicht vor. Im Vorfeld hatte die Klägerin mit einer einstweiligen Verfügung gerichtet gegen die [redacted] den Versuch unternommen, gerichtlich untersagen zu lassen, den Betriebsübergang des [redacted] von dem bisherigen Betreiber [redacted] auf den zukünftigen Betreiber, die [redacted] umzusetzen, bevor nicht das beim Kirchlichen Arbeitsgericht anhängige Hauptsacheverfahren rechtskräftig abgeschlossen ist. In dem Hauptsacheverfahren hat sie gegen die gleiche Gesellschaft Klage erhoben mit den Anträgen,

festzustellen, dass die Rechte der Klägerin auf Anhörung und Mitberatung nach § 29 MAVO im Rahmen des beabsichtigten Betriebsübergangs durch die Beklagte verletzt wurden,

es der Beklagten so lange zu untersagen, den Betriebsübergang des von ihr betriebenen [redacted] zu vollziehen, bis ein ergebnisoffenes Anhörungs- und Mitberatungsverfahren erfolgt sei und schließlich festzustellen,

dass das Mandat der Mitarbeitervertretung des [redacted] durch den Betriebsübergang weder geendet habe noch lediglich ein Restmandat verbleibe.

Sowohl der Antrag auf einstweilige Verfügung als auch die Klage datieren auf den 25.03.2013.

Das Kirchliche Arbeitsgericht hat die beiden Verfahren beigezogen. Sie lagen in der mündlichen Verhandlung vor und waren Gegenstand der Verhandlung. Aus den Akten ergibt sich, dass im Rahmen der öffentlichen Sitzung des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die Diözese [redacted] am 15.05.2013 sowohl die Klage als auch der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgenommen worden sind, weil der Rechtsstreit zu diesem Zeitpunkt – wohl wegen Durchführung der beabsichtigten Maßnahmen – bereits erledigt war.

Entscheidungsgründe:

I. Zulässigkeit der Klage

Die Klage ist zulässig.

1. Das Kirchliche Arbeitsgericht für das Bistum Essen ist nach § 2 Abs. 2 KAGO i.V.m. Dekret Nr. 132 vom 25.10.2007 des Bischofs von Essen zuständig für Streitigkeiten aus dem Recht der MAVO und der dies ergänzenden Ordnung einschließlich des Verfahrens vor der Einigungsstelle. Die Parteien streiten vorliegend um die Anwendbarkeit und Reichweite nach §§ 7 und 12 MAVO. Die Zuständigkeit des angerufenen Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist damit zu bejahen.

2. Die von Amt zu prüfenden Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Antragstellung in dem vorliegenden Verfahren sind ebenfalls augenscheinlich erfüllt.

II. Begründetheit der Klage

Die Klage ist aber unbegründet.

1. Nach § 13d Abs. 2 MAVO nimmt die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größten Einrichtung oder des größten Teils einer Einrichtung das Übergangsmandat nach § 13d MAVO wahr, wenn Einrichtungen zusammengelegt werden.

   Bereits in der Klageschrift macht die Klägerin geltend, dass es bei der Beklagten eine Mitarbeitervertretung gegeben habe, die nach Zahl der Wahlberechtigten Mitar-

beiter und Mitarbeiterinnen größer gewesen sei. Es habe jedoch keine Zusammenlegung von Einrichtungen stattgefunden. Das Krankenhaus in [redacted] bestehe in voller Funktionsfähigkeit fort. Ob das Mandat der Mitarbeitervertretung fortbestehe – so die Klägerin – richte sich danach, ob das „betriebliche Substrat", auf das sich das Amt der Mitarbeitervertretung beziehe, weitgehend unverändert bleibe, ob also insbesondere ein räumlicher und funktionaler Zusammenhang mit dem Ursprungsbetrieb trotz des Betriebsübergangs noch bestehen bleibe.

2. Die Klägerin bezieht sich zur Begründung ihrer Auffassung auf das Urteil im Verfahren M 01/12 des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs.

   Die MAVO (Essen) stellt bei der Festlegung des Geltungsbereichs in § 1 Abs. 1 auf „Dienststellen, Einrichtungen und sonstige selbstständig geführten Stellen" ab und verwendet dabei einen Begriff, der sich mit dem Begriff des Betriebes im Sinne des BetrVG bzw. der Dienststelle im Sinne der staatlichen Personalförderungsgesetze deckt. Unter Zugrundelegung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist demzufolge als Betrieb die „organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt" (BAG, Urt. v. 29.05.1991, AP Betriebsverfassungsgesetz 1972, § 4 Nr. 5). Nicht entscheidend ist – wie der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in der zitierten Entscheidung ausführt – der Gesichtspunkt der örtlichen Einheit. Er bildet allenfalls einen Anhaltspunkt für das Vorliegen eines einheitlichen Betriebes, nicht aber dessen Merkmal. Kriterium der Betriebsabgrenzung ist auch nicht eine Verschiedenheit des arbeitstechnischen Zwecks, der in der Betriebsstätte verfolgt wird, sondern Kriterium ist die Verselbstständigung der Organisation durch einen einheitlichen Leitungsapparat, der Arbeitgeberfunktionen gegenüber den Mitarbeitern ausübt (so die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, zuletzt BAG, Urt. v. 09.12.2009, AP Betriebsverfassungsgesetz 1972, § 4 Nr. 19 Rz. 22 und KAGH, Urt. v. 27.04.2012, Rz. 20).

   Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze ist im vorliegenden Falle davon auszugehen, dass die Einrichtung der Beklagten mitarbeitervertretungsrechtlich eine einheitliche Einrichtung bildet. Nach den in der mündlichen Verhandlung getroffenen Feststellungen stehen alle Einrichtungen unter der Leitung des Geschäftsführers, des [redacted] Auch die Personalverwaltung und übrige

zentrale Einrichtungen der Beklagten nehmen die Verwaltung für die Dienststelle des [redacted] mit wahr.

Es kommt hinzu, dass die Beklagte unter Zugrundelegung von § 1a Abs. 2 Satz 1 MAVO im vorliegenden Falle auch eine Regelung getroffen hat, für die sie die Zustimmung des Ordinarius beantragt hat.

3. Unabhängig von den zuvor betrachteten Grundsätzen dürfte aber auch ein Mandat der Klägerin inzwischen erledigt sein.

   a) Die Klägerin selbst nimmt für sich kein Übergangsmandat im Sinne der Bestimmungen des BetrVG in Anspruch, weil sie bereits in der Klageschrift einräumt, dass eine Mitarbeitervertretung mit größeren Mitgliederzahlen, die mehr Beschäftigte vertritt, bei der Beklagten existiert hat. Es kommt aber hinzu, dass am 27.06.2013 in der Gesamteinrichtung neue Wahlen stattgefunden haben, die ebenfalls zu einem Untergang des Mandates der Klägerin geführt haben. Die Klägerin hat es auch unterlassen, gegen die Durchführung der Wahlen im Bereich ihrer eigenen Einrichtung einstweiligen Rechtschutz beim Kirchlichen Arbeitsgericht in [redacted] oder in [redacted] einzuholen. Die Mitarbeiter im Bereich der Klägerin haben an der Wahl der neuen Mitarbeitervertretung mitgewirkt; mehrere Mitarbeiter der Einrichtungen der Klägerin sind auch in der neuen Mitarbeitervertretung vertreten. Damit ergibt sich, dass das Mandat der Klägerin zu diesem Zeitpunkt geendet hat. Die Auffassung der Klägerin, wonach die Klägerin, die erst im Jahr 2012 neu gewählt worden ist, fortbestehe, findet in der MAVO keine Stütze.

Die Klage war daher abzuweisen.

III. Zulassung der Revision

Nach § 47 Abs. 1 KAGO findet gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt, wenn sie in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes zugelassen worden ist. Die Revision ist gem. § 47 Abs. 2 a) KAGO zuzulassen, wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall gegeben: Weder in der Rechtsprechung der Kirchlichen Arbeitsgerichte noch in der Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs ist geklärt, ob in Fällen wie dem hier vorliegenden, das Mandat der früher bestehenden Mitarbeitervertretung untergeht, wenn Neuwahlen der Gesamteinrichtung stattfinden, oder ob es fortbestehen kann.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist die Revision zulässig. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

Die Revision ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Essen, Zwölfling 14, 45127 Essen, innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof für das Bistum Essen einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die diesen Mangel ergeben.

Dr. Christian Gloria Dompropst Otmar Vieth Gabriele Seidich