

# KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

AKTENZEICHEN: M 7/17

## URTEIL

In dem Verfahren

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

- Klägerin -

---

Verfahrensbevollmächtigter: *anwaltschaftlich vertreten*

g e g e n

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

- Beklagte -

---

Verfahrensbevollmächtigte: *anwaltschaftlich 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 E. W.,

- Beigeladene zu 2-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda durch den Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts Dr. R. H. sowie Frau C. T. und Herrn M. C. als beisitzende Richter aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31.08.2017

**für Recht erkannt:**

Die Klagen werden abgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

**Tatbestand**

Die Parteien streiten um Fragen im Zusammenhang mit der Zusammenlegung zweier Krankenhäuser zu einer Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). 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 ..... vom ....). Auch nach der Verschmelzung beider Krankenhäuser blieben die in beiden Häusern gebildeten Mitarbeitervertretungen, die Beigeladenen zu 1 und 2, im Amt.

Die kürzeste Entfernung zwischen dem St. E.-Krankenhaus in V. und dem M...krankenhaus in K. beträgt 35,8 km. Bei dem Krankenhaus in K. mit etwa 300 Mitarbeitern handelt es sich um ein Krankenhaus der Regelversorgung. Das Krankenhaus in V. mit etwa 100 Mitarbeitern ist ein reines Belegkrankenhaus. Für beide Krankenhäuser besteht bei der Beklagten in K. eine einheitliche Krankenhausleitung, die aus dem Geschäftsführer, dem ärztlichen Direktor sowie der Pflegedirektorin besteht.

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. Nach der Genehmigung des Generalvikars haben beide Mitarbeitervertretungen beschlossen, zur anstehenden Wahl der Mitarbeitervertretungen eine Mitarbeitervertretung für beide Häuser zu wählen. Beide Mitarbeitervertretungen haben einen einheitlichen Wahlausschuss für die am 17.05.2017 anstehende MAV-Wahl bestimmt.

Mit Klage vom 07.02.2017 (M 2/17) hat die Klägerin beantragt, die Zusammenlegung beider Einrichtungen für unwirksam zu erklären. Mit weiterer Klage hat die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung V. die Feststellung beantragt, dass für beide Einrichtungen jeweils ein eigener Wahlvorstand zu bilden sei (M 3/17). Ferner hat sie den Erlass einer entsprechenden einstweiligen Verfügung beantragt (M 4/17). Die Klagen und Anträge blieben ohne Erfolg. Für die Klage im Verfahren M 3/17 wurde mit Urteil vom 03.05.2017 die Zulässigkeit einer Feststellungsklage verneint. Im Verfahren M 2/17 hat das Gericht mit Urteil vom 03.05.2017 eine Klagebefugnis der hiesigen Klägerin verneint und die Klage daher als unzulässig abgewiesen. Hiergegen hat die Klägerin beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt.

Nach den Verhandlungsterminen vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Fulda vom 03.05.2017 hat der von beiden Mitarbeitervertretungen gebildete Wahlvorstand seinen Rücktritt erklärt. Zur Wahl einer Mitarbeitervertretung ist es daher am 17.05.2017 nicht gekommen.

Mit den am 16.05.2017 eingegangenen Klagen (Aktenzeichen: M 6/17 und M 7/17) begehrt die Klägerin von der Beklagten, in beiden Häusern jeweils eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl einer Mitarbeitervertretung einzuberufen. Die Klagen werden damit begründet, dass keine wirksame Zusammenlegung beider Einrichtungen vorliege und dass die Beklagte ihrer Pflicht zur Einberufung von Mitarbeiterversammlungen nicht nachgekommen sei. Nach Rechtshängigkeit der Klagen hat die Beklagte das Verfahren zur Zusammenlegung beider

Einrichtungen erneut eingeleitet. Mit Schreiben vom 12.06.2017 (Anlage B 1) wurden beide Mitarbeitervertretungen zur Absicht der Beklagten angehört, das M...krankenhaus K. sowie das E. Krankenhaus V. gem. § 1 a Abs. 2 Bistums-MAVO als eine Einrichtung zusammenzuführen. Die Mitarbeitervertretung in K., die Beigeladene zu 1, hat mit Schreiben vom 28.06.2017 erklärt, dass keine Einwände gegen die Zusammenlegung der Betriebsstätten bestünden (Anlage B 2). Die Mitarbeitervertretung in V., die Beigeladene zu 2, hat mit Schreiben vom 27.06.2017 erklärt, dass sie der Zusammenlegung der Einrichtungen zustimme (Anlage B 3). Mit Schreiben vom 29.06.2017 hat die Beklagte den Generalvikar des Bistums Fulda erneut um Genehmigung gem. § 1 a Abs. 2 MAVO gebeten (Anlage B 4). Der Generalvikar des Bistums Fulda hat mit Schreiben vom 03.07.2017 der Beklagten mitgeteilt, dass der Zusammenschluss der Betriebsteile M...krankenhaus K. und St. E. Krankenhaus V. zu einer Einrichtung gem. § 1 a Abs. 2 MAVO genehmigt werde.

Das Gericht hat mit Beschluss vom 12.07.2017 die Verfahren M 6/17 und M 7/17 zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden, wobei das Verfahren nunmehr einheitlich unter dem Aktenzeichen M 7/17 läuft. Mit Beschlüssen vom 26.06.2017 und vom 12.07.2017 wurden beide Mitarbeitervertretungen gem. § 9 Abs. 1 KAGO beigeladen.

Die Klägerin macht geltend, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Ihre Aufgabe sei die Förderung der Anwendung der MAVO. Bei Untätigkeit des Dienstgebers könne sie Klage mit dem Antrag erheben, den Dienstgeber zu verpflichten, eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl des Wahlausschusses einzuberufen. Eine solche Untätigkeit des Dienstgebers liege hier vor. Es bestünden auch weiterhin eigene Einrichtungen in K. und in V., so dass in beiden Einrichtungen Mitarbeiterversammlungen zur Wahl eines Wahlvorstandes für die Wahl einer Mitarbeitervertretung in der jeweiligen Einrichtung durchzuführen seien.

In der Sache hält die Klägerin die Voraussetzungen des § 1 a Abs. 2 MAVO nicht für gegeben. Eine ordnungsgemäße Anhörung der Mitarbeitervertretungen sei nicht erfolgt. In dem Schreiben vom 12.06.2017 sei fehlerhaft der Eindruck erweckt worden, das Hessische

Krankenhausgesetz habe einen Einfluss auf die Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung. Die Anhörung sei auch unvollständig, weil sie keine Hinweise darauf enthalte, welche personellen Konsequenzen aus der geplanten Maßnahme resultierten. Es habe auch nicht der Ordinarius, nämlich der Bischof der Diözese, die Genehmigung des Zusammenschlusses der Betriebsteile erteilt. Zudem sei die Entscheidung der Beklagten zur Zusammenlegung der Einrichtungen rechtsmissbräuchlich. Insofern verweist die Klägerin auf die Entfernung zwischen beiden Krankenhäusern mit mindestens 35,8 km, die unterschiedlichen Strukturen beider Häuser und das erhebliche Ungleichgewicht der Mitarbeiterzahlen, was zur Folge habe, dass eine hinreichende Wahrnehmung der Interessen der Mitarbeiter in V. nicht mehr gewährleistet sei.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Beklagte zu verurteilen, für das M..krankenhaus K., eine Mitarbeiterversammlung gem. § 10 MAVO des Bistums Fulda zur Wahl einer Mitarbeitervertretung gem. § 1 a Abs. 1 MAVO des Bistums Fulda einzuberufen.
2. Die Beklagte zu verurteilen, für das St. E. Krankenhaus V., eine Mitarbeiterversammlung gem. § 10 MAVO des Bistums Fulda zur Wahl einer Mitarbeitervertretung gem. § 1 a Abs. 1 MAVO des Bistums Fulda einzuberufen.

Die Beklagte beantragt,

die Klagen abzuweisen.

Die Beklagte bestreitet eine Klagebefugnis der Klägerin. Sie weist darauf hin, dass nach Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretungen diese gem. § 13 a MAVO die Geschäfte bis zur Übernahme durch eine neu gewählte Mitarbeitervertretung fortzuführen habe. Die Geschäftsführung umfasse auch die Festsetzung eines neuen Wahltermins und die Bestellung der Mitglieder des Wahlausschusses. Hierfür würden derzeit die erforderlichen Vorbereitungen

getroffen. So hätten am 04.08.2017 in V. Mitarbeiterversammlungen und Informationsveranstaltungen stattgefunden, ebenso am 08.08.2017 in K.. Deshalb sei es derzeit nicht Aufgabe der Beklagten, Mitarbeiterversammlungen einzuberufen. Im Übrigen hätten in K. und V. keine getrennten Wahlen stattzufinden, da ihre Entscheidung, beide Standorte zu einer Einrichtung zusammenzuschließen, wirksam sei. Abgesehen davon, dass die Klägerin nicht berechtigt sei, sich gegen die zustimmenden Entscheidungen der Mitarbeitervertretung hinwegzusetzen, fordere schon § 14 Abs. 3 Hessisches Krankenhausgesetz, dass die Einrichtungen zu einer organisatorischen Einheit zusammengeführt werden. Es bestehe bereits ein einheitlicher Leitungsapparat für beide Häuser. Die Mitarbeitervertretungen seien ausreichend angehört worden, eine wirksame Zustimmung des Ordinarius liege vor. Von einer rechtsmissbräuchlichen Regelung könne nicht ausgegangen werden.

Die Beigeladenen zu 1 und 2 haben sich nicht schriftsätzlich geäußert und keine Anträge gestellt. Sie haben aber in der mündlichen Verhandlung vor dem Gericht Ausführungen getätigt.

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

Die Akten M 2/17, M 3/17 und M 4/17 waren beigezogen und Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

## **Entscheidungsgründe**

I.

Die Klagen sind schon nicht zulässig, sie sind aber auch in der Sache nicht begründet.

1. Dem vorliegenden Verfahren liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zu Grunde. Die Klägerin begehrt die Verurteilung der Beklagten zur Einberufung von Mitarbeiterversammlungen gem. § 10 MAVO des Bistums Fulda (im Folgenden: MAVO) zur Wahl von Mitarbeitervertretungen. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).
2. Die Klagen sind aber nicht zulässig, da die Klägerin für die vorliegenden 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 kann vorliegend § 25 Abs. 2 Nr. 4 MAVO einschlägig sein, wonach Zweck der Arbeitsgemeinschaft auch die Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung ist. Dies reicht jedoch zur Zulässigkeit der 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 so 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, weil etwa 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 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 auch nach der Verschmelzung eigene Mitarbeitervertretungen. Diese Mitarbeitervertretungen waren daher auch nach der Verschmelzung in der Lage, ihre Interessen gegenüber dem Dienstgeber wahrzunehmen und ggfls. das Kirchliche Arbeitsgericht anzurufen.
- (4) Die derzeitige Rechtslage rechtfertigt eine andere Beurteilung nicht. Zwar ist die Amtszeit beider Mitarbeitervertretungen zum 30.06.2017 abgelaufen, nachdem es im Mai 2017 nach Rücktritt des Wahlvorstandes zu einer Neuwahl nicht gekommen ist. Daraus folgt jedoch nicht, dass nunmehr eine Klagebefugnis der Klägerin bejaht werden könnte, die Beklagte als Dienstgeberin auf Vornahme der für die Bildung einer Mitarbeitervertretung erforderlichen Maßnahmen gerichtlich in Anspruch zu nehmen. Eine Klagebefugnis der Klägerin kann hier nicht den Regelungen des § 10 MAVO entnommen werden. Gem. § 10 Abs. 1 MAVO hat der Dienstgeber, wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung vorliegen, spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen. Diese Vorschrift betrifft die Wahl in der mitarbeitervertretungslosen Dienststelle, in der die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung erfüllt sind (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 10 Rand-Nr. 1). Insofern ist auch anerkannt, dass anstelle der Mitarbeiter der Einrichtung auch die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beim Kirchlichen Arbeitsgericht Klage mit dem Antrag erheben kann, den Dienstgeber zu verpflichten, eine

Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlausschusses einzuberufen (KAGH vom 25.06.2010, Az. M 6/10; Thiel/Fuhrmann/Jüngst a.a.O., § 10, Rand-Nr. 32 mit weiteren Nachweisen).

- (5) Eine solche Freigestaltung einer mitarbeitervertretungslosen Einrichtung ist hier aber nicht gegeben.

Auch wenn die Amtszeit der Mitarbeitervertretungen zum 30.06.2017 abgelaufen ist, ist dadurch doch kein mitarbeitervertretungsrechtliches Vakuum eingetreten. Vielmehr regelt § 13 a MAVO, dass in dem Fall, dass bei Ablauf der Amtszeit noch keine neue Mitarbeitervertretung gewählt worden ist, die Mitarbeitervertretung die Geschäfte bis zu Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung fortführt, längstens für die Dauer von sechs Monaten vom Tag der Beendigung der Amtszeit an gerechnet. Zur Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung nach Ablauf der Wahlzeit gehört insbesondere die Aufgabe, die erforderliche Neuwahl durch Festsetzung eines neuen Wahltermins zur Bestellung des Wahlausschusses vorzubereiten (Thiel/Fuhrmann/Jüngst a.a.O., § 13 a, Rand-Nr. 5). Eine Inanspruchnahme des Dienstgebers, die entsprechenden Maßnahmen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung vorzunehmen, kommt gem. § 10 Abs. 1 a Nr. 4 i.V.m. Abs. 1 MAVO in den Fällen des § 13 a nur nach Ablauf des Zeitraumes in Betracht, in dem die Mitarbeitervertretung die Geschäfte fortgeführt hat. Erst wenn die neue Mitarbeitervertretung auch nach Ablauf der sechsmonatigen Dauer der verlängerten Geschäftsführung nach § 13 a noch nicht gewählt ist, muss der Dienstgeber die Mitarbeiterversammlung zur Wahl des Wahlausschusses einberufen, soweit das Wahlverfahren noch nicht entsprechend vorbereitet worden ist (Thiel/Fuhrman/Jüngst, a.a.O., § 10 Rand-Nr. 27). Ein solcher Fall liegt hier noch nicht vor, so dass eine entsprechende Klagebefugnis der Klägerin nicht bejaht werden kann.

- (6) Auch der Umstand, dass zwischenzeitlich nach Genehmigung durch den Generalvikar vom 03.07.2017 eine Zusammenlegung der Einrichtungen stattgefunden hat, begründet keinen mitarbeitervertretungslosen Zustand, der zu einer Klagebefugnis der Klägerin führen könnte. Auch dies folgt aus den Regelungen der MAVO. Gem. § 13 d Abs. 2 MAVO nimmt die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größten Einrichtung bei einer Zusammenlegung von Einrichtungen das Übergangsmandat wahr. Dieses Übergangsmandat endet gem. § 13 d Abs. 2 Satz 2 i.V.m. Abs. 1 MAVO dann, wenn in der Einrichtung eine neue Mitarbeitervertretung gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Zusammenlegung. Schließlich bestimmt § 13 e MAVO, dass dann, wenn eine Einrichtung durch Zusammenlegung untergeht, deren Mitarbeitervertretung

solange im Amt bleibt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist (Restmandat). Aus diesem Regelungsgefüge insgesamt ergibt sich daher, dass von einer mitarbeitervertretungslosen Einrichtung nicht gesprochen werden kann, so dass jedenfalls derzeit eine Klagebefugnis der Klägerin, die Beklagte auf Durchführung der erforderlichen Maßnahmen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung in Anspruch zu nehmen, nicht bejaht werden kann.

## II.

Die danach bereits unzulässigen Klagen sind aber auch unbegründet.

1. Ein Anspruch gegen die Beklagte als Dienstgeberin, zur Vorbereitung der Bildung einer Mitarbeitervertretung zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen, besteht derzeit nicht. Wie bereits ausgeführt, handelt es sich nicht um eine mitarbeitervertretungslose Einrichtung, so dass eine solche Verpflichtung nicht aus § 10 Abs. 1 MAVO folgt.
  - a) Eine Verpflichtung der Dienstgeberin ergibt sich auch nicht aus § 10 Abs. 1 a Nr. 1 i.V.m. Abs. 1 MAVO. Dies wäre dann der Fall, wenn die Mitarbeitervertretung ihrer Verpflichtung gem. § 9 Abs. 1 u. 2 MAVO nicht nachgekommen wäre. Danach hat die Mitarbeitervertretung spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit den Wahltag und die Mitglieder des Wahlausschusses zu bestimmen. Solche Vorbereitungsmaßnahmen sind hier, nachdem der Generalvikar erstmals am 07.12.2016 die Zusammenlegung der Einrichtungen genehmigt hatte, erfolgt. Dass es letztlich nicht zur Wahl einer Mitarbeitervertretung gekommen ist, ist darauf zurückzuführen, dass der Wahlvorstand kurz vor der Wahl am 17.05.2017 seinen Rücktritt erklärt hatte.
  - b) Dass eine Inanspruchnahme der Beklagten gem. 10 Abs. 1 a Nr. 4 i.V.m. Abs. 1 MAVO nicht in Betracht kommt, weil gemäß § 13 a MAVO der Zeitraum, in dem die Mitarbeitervertretung die Geschäfte fortzuführen hat, noch nicht abgelaufen ist, ist bereits ausgeführt worden.
  - c) Ein Anspruch gegen die Beklagte folgt auch nicht aus § 10 Abs. 1 a Nr. 3 i.V.m. Abs. 1 MAVO. Danach hat zwar, wenn die Amtszeit der Mitarbeitervertretung gem. § 13 Abs. 2 Satz 3 MAVO ihr Ende gefunden hat, die Einladung zu einer Mitarbeiterversammlung zu erfolgen. Davon, dass dies geschehen ist, ist jedoch nach dem Sachstand zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung auszugehen.

Die Beklagte hat mit Schriftsatz vom 30.08.2017 dargelegt, dass zwischenzeitlich Mitarbeiterversammlungen stattgefunden hätten, und zwar am 04.08.2017 am Standort in V. und am 08.08.2017 am Standort in K.. Sie hat dies in der mündlichen Verhandlung dahingehend erläutert, dass es sich hierbei um Teilversammlungen gem. § 4 Satz 2 MAVO gehandelt habe.

Die Klägerin hat zwar in der mündlichen Verhandlung mit Nichtwissen bestritten, dass es diese Mitarbeiterversammlungen gegeben habe, das Gericht ist aber aufgrund der Erörterungen im Termin davon überzeugt, dass diese Mitarbeiterversammlungen tatsächlich wie vorgetragen stattgefunden haben. Dies ergibt sich aus der Anhörung der Beigeladenen. Bereits eingangs der mündlichen Verhandlung haben beide Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen auf Befragen des Gerichts erklärt, dass es zutreffend sei, dass am 04.08.2017 bzw. 08.08.2017 Mitarbeiterversammlungen in beiden Krankenhäusern stattgefunden haben. Die Vorsitzende der Beigeladenen zu 2 hat dann zwar später erklärt, dass sie an einer Veranstaltung nicht teilgenommen habe, da es ihre Urlaubszeit gewesen sei. Der Vorsitzender der Beigeladenen zu 1 hat aber erläutert, dass es sowohl in V. als auch in K. je zwei Veranstaltungen gegeben habe, an denen er auch jeweils teilgenommen habe. Das Gericht hat keinerlei Anlass, die Richtigkeit dieser Angaben in Zweifel zu ziehen. Es ist daher überzeugt davon, dass sowohl am Standort V. als auch am Standort K. Mitarbeiterversammlungen in Form von Teilversammlungen stattgefunden haben, um die bisher nicht erfolgte Wahl einer Mitarbeitervertretung vorzubereiten.

Soweit der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung am Standort K. erklärt hat, dass er auch an beiden Mitarbeiterversammlungen am Standort V. teilgenommen habe, folgt hieraus nicht, dass diese Mitarbeiterversammlungen in erheblich verfahrenswidriger Weise stattgefunden hätten. Zwar ist die Mitarbeiterversammlung gem. § 21 Abs. 1 Satz 1 MAVO nicht öffentlich. Der Ausschluss der Öffentlichkeit dient dazu, einrichtungsfremde Einflüsse fernzuhalten. Zur Zulässigkeit der Teilnahme von einrichtungsfremden Gästen an Mitarbeiterversammlungen äußert sich die MAVO nicht. Sachdienliche Gründe können aber im Ausnahmefall deren Zulassung rechtfertigen (Fuhrmann in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 4, Rand-Nr. 24 mit weiteren Nachweisen). Vorliegend ist zu berücksichtigen, dass beide Standorte gemäß der Organisationsentscheidung der Beklagten zu einer Einrichtung zusammengelegt worden sind, wobei der Generalvikar des Bistums Fulda hierfür nochmals unter dem 03.07.2017 die Genehmigung nach § 1 a Abs. 2 MAVO erteilt hat. Danach ist

grundsätzlich vom Vorliegen nur einer Einrichtung auszugehen, so dass es sich bei dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung am Standort K. nicht um eine einrichtungsfremde Person handelt, die bei einer Teilversammlung am Standort V. nicht teilnehmen dürfte. Dabei kann an dieser Stelle auch dahingestellt bleiben, ob diese Organisationsentscheidung der Beklagten, wie die Klägerin meint, rechtsmissbräuchlich ist. Solange ein solcher Rechtsmissbrauch gerichtlich nicht festgestellt ist, liegt ein vom Generalvikar genehmigter Zusammenschluss beider Einrichtungen vor, so dass ein Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit der Mitarbeiterversammlung nicht darin gesehen werden kann, dass der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung am Standort K. an der Teilversammlung am Standort V. teilgenommen hat.

Nachdem aber zwischenzeitlich sowohl am Standort K. als auch am Standort V. Mitarbeiterversammlungen zwecks Vorbereitung der Neuwahl einer Mitarbeitervertretung stattgefunden haben, ist das Klagebegehren der Klägerin, die Beklagte zu verurteilen, eine Mitarbeiterversammlung gem. § 10 MAVO zur Wahl einer Mitarbeitervertretung einzuberufen, jedenfalls nichts mehr begründet.

- d) Soweit das Klagebegehren der Klägerin darauf abzielt, dass an beiden Standorten getrennte Mitarbeiterversammlungen mit dem Ziel stattzufinden hätten, dass in beiden Einrichtungen jeweils Wahlen zur Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung zu erfolgen hätten, ist dieses Begehren gleichfalls nicht begründet. Nach Auffassung des Gerichts liegt nämlich nunmehr ein wirksamer Zusammenschluss beider Einrichtungen vor, so dass für beide Standorte nur eine Mitarbeitervertretung neu zu wählen ist.

Die von der Beklagten nunmehr getroffene Organisationsentscheidung ist als wirksam anzusehen. Nach § 1 a Abs. 2 Satz 1 MAVO kann der Rechtsträger nach Anhörung der betroffenen Mitarbeitervertretungen regeln, was als Einrichtung gilt. Voraussetzung dafür ist, dass die vom Dienstgeber getroffene Regelung durch den Ordinarius genehmigt wird (§ 1 a Abs. 2 Satz 2). Die Regelung darf gem. § 1 a Abs. 2 Satz 3 MAVO nicht missbräuchlich erfolgen.

- a) Das vorgeschriebene Anhörungsverfahren wurde von der Beklagten nunmehr ordnungsgemäß durchgeführt. Die Anhörung zu einer Maßnahme bedeutet zunächst ordnungsgemäße, insbesondere vollständige Unterrichtung über die Absichten des Dienstgebers. Die MAV muss sich anhand der Unterrichtung ein Bild von der vorgesehenen Maßnahme machen, sie prüfen und sachgerechte

Einwendungen erheben können (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 28, Rand-Nr. 12 mit weiteren Nachweisen). Eine solche ordnungsgemäße und vollständige Unterrichtung ist hier erfolgt. In ihrem Schreiben vom 12.06.2017 an beide Mitarbeitervertretungen hat die Beklagte ihre Absicht dargelegt, das M...krankenhaus sowie das E. Krankenhaus V. gem. § 1 a Abs. 2 MAVO als eine Einrichtung zu dem Zeitpunkt zusammenzuführen, zu dem der Ordinarius die Zusammenführung genehmigt. Die Gründe für die beabsichtigte Zusammenlegung sind auf vier Seiten dargelegt. Entgegen der Auffassung der Klägerin vermag das Gericht nicht zu erkennen, dass hier eine fehlerhafte Information der Mitarbeitervertretungen erfolgt sei. Wenn auf die Regelungen in § 14 Abs. 3 des Hessischen Krankenhausgesetzes verwiesen wird, sind dies tatsächlich Vorschriften, die im Fall der Zusammenfassung mehrerer bislang selbständiger Krankenhäuser durch einen Krankenhausträger maßgeblich sind. Insoweit wird in dem Anhörungsschreiben auch nicht der unzutreffende Eindruck erweckt, dass bereits diese Regelungen zwingend zur Annahme nur einer Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung führen würden. Vielmehr wird deutlich, dass sich die Klägerin auf das Verfahren nach § 1 a Abs. 2 MAVO eingelassen hat. Die Schilderung der Vorgänge im Zusammenhang mit den vorausgegangenen Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist auch nicht etwa so verfälschend, dass die Mitarbeitervertretungen, die in den Vorprozessen gleichfalls beigelegt waren, hierauf nicht hätten sachgerecht reagieren können. Die Beweggründe der Klägerin zur Bildung nur einer Einrichtung sind jedenfalls in den Anhörungsschreiben hinreichend deutlich geworden, so dass sich die Mitarbeitervertretungen ein Bild von der vorgesehenen Maßnahme machen, sie prüfen und sachgerechte Einwendungen erheben konnten. Wenn dann beide Mitarbeitervertretungen, die Beigeladene zu 1 mit Schreiben vom 29.06.2017 und die Beigeladene zu 2 mit Schreiben vom 27.06.2017, keine Einwände erhoben, sondern sich mit einer Zusammenlegung beider Einrichtungen einverstanden erklärt haben, wurden diese Stellungnahmen nicht durch eine fehlerhafte Anhörung verursacht.

- b) Mit der Genehmigung der Organisationsentscheidung der Beklagten durch Schreiben des Generalvikars des Bistums Fulda vom 03.07.2017 liegt auch eine wirksame Genehmigung des Ordinarius i.S.v. § 1 a Abs. 2 Satz 2 MAVO vor. Ordinarius ist der Generalvikar des Diözesanbischofs (Thiel in Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 1 a, Rand-Nr. 15).
- c) Schließlich ist die Organisationsentscheidung der Beklagten auch nicht als „missbräuchlich“ i.S.d. § 1 a Abs. 2 Satz 3 MAVO anzusehen.

Wie der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in seinem Urteil vom 28.11.2014 (M 08/2014) ausgeführt hat, muss, was als „rechtsmissbräuchlich“ anzusehen ist, unter der Zweckbestimmung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts beurteilt werden. Die dem Dienstgeber eingeräumte Regelungskompetenz bezweckt, die Einrichtung so abzugrenzen, dass in ihr eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung unter der Zielsetzung einer mitarbeitervertretungsnahen Mitbestimmung gebildet werden kann.

- (1) Ein Kriterium ist dabei, dass ein einheitlicher Leitungsapparat vorhanden ist. Dies ist hier der Fall. Für beide Standorte besteht eine in K. ansässige einheitliche Krankenhausleitung, die sich aus dem Geschäftsführer, dem ärztlichen Direktor und der Pflegedirektorin zusammensetzt. Die gesamte Verwaltung der Beklagten ist in K. angesiedelt, es existiert nur eine Personalabteilung und es sind nur eine Personalleiterin sowie ein Leiter Finanzbuchhaltung/Controlling für beide Standorte tätig. Schon dieser Gesichtspunkt lässt es als grundsätzlich nicht missbräuchlich erscheinen, wenn am Standort des einheitlichen Leitungsapparates auch eine einheitliche Mitarbeitervertretung eingerichtet wird.
- (2) Allerdings ist nach Rechtsprechung des KAGH vorrangig auf das Interesse der Mitarbeiter abzustellen, Mitarbeitervertretungen dort zu bilden, wo eine Zusammenarbeit die Bildung einer Mitarbeitervertretung erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Mitarbeiterinteressen dient. Maßgeblich ist insofern, ob die Entfernung eine persönliche Berührung zu den Mitarbeitern unmöglich macht und es ihnen deshalb erschwert, mit der Mitarbeitervertretung Kontakt aufzunehmen. Die Mitarbeitervertretung muss in der Lage sein, ihre Aufgaben und Befugnisse auch in Teilen der Einrichtung wahrzunehmen und die dort beschäftigten Mitarbeiter zu betreuen.

Auch unter Berücksichtigung dieses Kriteriums stellt sich die Organisationsentscheidung der Beklagten nicht als missbräuchlich dar. Zwar ist nicht zu verkennen, dass zwischen beiden Standorten eine erhebliche Entfernung von 35,8 km liegt, dass beide Häuser unterschiedliche Strukturen haben und auch die Mitarbeiterzahlen nicht gleichgewichtig sind. Die Entfernung zwischen beiden Standorten ist schon erheblich und bewegt sich in einem Rahmen, der auch der Entscheidung des KAGH vom 28.11.2014 (M 08/2014) zugrunde lag. Gleichwohl ist der Sachverhalt des dortigen Verfahrens mit dem vorliegenden Rechtsstreit nicht vergleichbar. Wie sich aus dem Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 11.04.2014 (Az.:

As 09/14) ergibt, sollten dort 18 Häuser mit unterschiedlichen Aufgaben, Strukturen und Größenverhältnissen in eine neu gebildete Einrichtung mit 1.500 Mitarbeitern zusammengefasst werden. Daher ist das Gericht bei Gesamtabwägung aller Umstände zum Ergebnis gelangt, dass aus mitarbeitervertretungsrechtlicher Sicht von einer erheblichen Verschlechterung auszugehen sei. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat dann in seiner Entscheidung darauf abgestellt, dass es rechtsmissbräuchlich ist, die Einrichtung zu einer einheitlichen Einrichtung zusammenzufassen, da die Einrichtungen zuvor Ende 2009 mit Genehmigung des Bischöflichen Ordinariats gebildet worden waren.

Dem gegenüber kann vorliegend trotz der deutlichen Entfernung zwischen beiden Häusern, der unterschiedlichen Strukturen und Mitarbeitergrößen, davon ausgegangen werden, dass die Zusammenfassung beider Standorte zu einer Einrichtung einer sachgerechten Wahrnehmung der Mitarbeiterinteressen dient. Insofern ist auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte in dem Anhörungsschreiben vom 12.06.2017 bereits ihr Einverständnis dazu erteilt hat, dass sowohl in K. als auch in V. zukünftig Sprechtag bei der Mitarbeitervertretung stattfinden können. Berücksichtigt man weiter, dass beide Mitarbeitervertretungen ihr Einverständnis mit der Zusammenfassung der Standorte zu einer Einrichtung erklärt haben, führt dies zur Gesamtabwägung, dass diese Organisationsentscheidung der Beklagten nicht als missbräuchlich anzusehen ist.

Die Klagen sind daher jedenfalls auch nicht begründet.

### III.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO ist das Verfahren gebührenfrei. Eine Auferlegung der Auslagen der Klägerin auf die Beklagte kommt nicht in Betracht, da die Vorschrift des § 17 Abs. 1 MAVO auf die Klägerin nicht anwendbar ist. Für die Klägerin gilt die Vorschrift des § 25 Abs. 4 MAVO, wonach das Bistum die notwendigen Kosten der Klägerin trägt.

## IV.

Die Revision gegen dieses Urteil wird gem. § 47 Abs. 2 a KAGO zugelassen, da die Rechtssache sowohl bezüglich der Frage der Klagebefugnis der Klägerin als auch hinsichtlich der Begründetheit der Klage grundsätzliche Bedeutung hat.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt.

Die Revision ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Fulda, Paulustor 5, 36037 Fulda innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof 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 den Mangel ergeben.

Dr. R. H.  
Vorsitzender

C. T.  
Beisitzerin

M. C.  
Beisitzer