



**Deutsche Bischofskonferenz  
Kirchlicher Arbeitsgerichtshof**

**URTEIL**

**im Namen der deutschen Bischofskonferenz  
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls**

**Im Verfahren**

**MAV St. Josefhospital Uerdingen,**

diese vertreten durch die Vorsitzende

**Klägerin und Revisionsklägerin**

**Prozessbevollmächtigte:**

**gegen**

**Malteser St. Anna gGmbH,**

**- Beklagte und Revisionsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:**

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch seinen Präsidenten, Prof. Dr. Reinhard Richardi, sowie die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Heinrich J. F. Reinhardt sowie die beisitzenden Richter Dorothea Brust-Etzel und Matthias Müller aufgrund der mündlichen Verhandlung

vom 13.12.2013

**für Recht e r k a n n t:**

- 1. Das erstinstanzliche Urteil wird aufgehoben. Es wird festgestellt, dass das Amt der Klägerin nicht durch den Betriebsübergang der Einrichtung auf die Beklagte geendet hat.**
- 2. Die Auslagen der Revisionsklägerin einschließlich der Auslagen wegen Beauftragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof sind von der Revisionsbeklagten zu tragen.**

**Tatbestand**

- 1 Klägerin ist die Mitarbeitervertretung St. Josefshospital Uerdingen in Krefeld. Die Klage richtet sich gegen die Malteser St. Anna gGmbH. Die St. Elisabeth Hospitalgesellschaft Niederrhein mbH hat ihren Betrieb des St. Josefshospitals Uerdingen zum 1.4.2013 an die Beklagte veräußert. Der Klägerin war zuvor mitgeteilt worden, dass ab dem Zeitpunkt des Übergangs das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter des St. Josefshospitals Uerdingen auf die Beklagte übergehe und die Interessen gegenüber der Beklagten als neuem Arbeitgeber durch die bei der Malteser St. Anna gGmbH bestehende Mitarbeitervertretung wahrgenommen werden.
- 2 Die Klägerin beschloss sodann im März 2013, vom Kirchlichen Arbeitsgericht in Aachen gegenüber ihrem Arbeitgeber feststellen zu lassen, dass zum einen das Recht der Anhörung

und der Mitberatung nach § 29 MAVO verletzt worden sei und zum anderen, dass ihr Mandat durch den Betriebsübergang nicht geendet habe. Wegen des Vollzugs des Betriebsübergangs ist das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Aachen für erledigt erklärt worden.

3 Die Klägerin hat vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht Essen beantragt,

1. **festzustellen, dass das Mandat der Mitarbeitervertretung des St. Josefshospitals Uerdingen durch den Betriebsübergang der Einrichtung auf die Beklagte zum 30.4.2013 weder geendet habe noch lediglich ein Restmandat verbleibe.**
- 4 2. **festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin die ihr entstehenden Kosten für die Prozessvertretung nach § 12 KAGO zu erstatten.**

5 Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

6 Sie macht geltend, mit Wirkung vom 1.5.2013 den Klinikbetrieb übernommen zu haben. Sie ist der Meinung, die im Juni 2013 neu gewählte Mitarbeitervertretung der Malteser St. Anna gGmbH in Duisburg sei nunmehr auch für die Betriebsstätte in Krefeld-Uerdingen zuständig. Die Wahlen seien insbesondere auch am St. Josefshospital Uerdingen durchgeführt worden. Sie habe unter Zugrundelegung von § 1a Abs. 2 Satz 1 MAVO im vorliegenden Fall auch eine entsprechende Regelung getroffen, für die sie die Zustimmung des Ordinarius gemäß Satz 2 beantragt habe.

7 Das Kirchliche Arbeitsgericht Essen hat durch Urteil vom 6.8.2013 – A 03/2013 – die Klage abgewiesen und die Revision gegen das Urteil zugelassen.

8 Die Klägerin hat gegen das ihr am 19.8.2013 zugestellte Urteil mit Schriftsatz vom 11.9.2013, eingegangen am 11.9.2013, Revision eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 8.10.2013, eingegangen am 8.10.2013, begründet.

9 Sie beantragt,

10 **1. unter Abänderung des Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichts Essen vom  
6.8.2013 – A 03/2013 – festzustellen, dass ihr Mandat durch den Betriebsüber-  
gang der Einrichtung auf die Beklagte zum 30.4.2013 weder geendet hat noch  
lediglich ein Restmandat verbleibt.**

11 **2. Die Auslagen der Revisionsklägerin einschließlich der Auslagen wegen Beauf-  
tragung eines Bevollmächtigten für dieses Verfahren vor dem Kirchlichen Ar-  
beitsgerichtshof sind von der Revisionsbeklagten zu tragen.**

12 Die Beklagte beantragt,

**die Revision zurückzuweisen.**

13 Die Revisionsbeklagte hat in der mündlichen Verhandlung vom 13.12.2013 mitgeteilt, dass eine Umfirmierung der Beklagten stattgefunden hat. Die Malteser St. Anna gGmbH heißt nunmehr Malteser Rhein-Ruhr gGmbH, Albertus-Magnus-Str. 33, 47259 Duisburg. Die Revisionsbeklagte hat erklärt, dass sie die Entscheidung des KAGH gegen sich gelten lässt.

### **Entscheidungsgründe**

I.

14 Die Revision ist zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

II.

15 Die Revision ist auch begründet; denn die Klage ist zulässig und begründet.

- 16 1. Der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist für den Rechtsstreit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet; denn es handelt sich um einen Rechtsstreit aus der Ordnung für die Mitarbeitervertretung im Bistum Essen (MAVO Essen) zwischen der Klägerin und der Beklagten.
- 17 2. Das Kirchliche Arbeitsgericht Essen ist nach § 3 Abs. 3 KAGO auch örtlich zuständig. Bei der Beklagten handelt es sich um einen mehrdiözesanen Rechtsträger, so dass ausschließlich das Gericht zuständig ist, in dessen Dienstbezirk der Sitz der Hauptniederlassung des Rechtsträgers sich befindet.
- 18 3. Die somit zulässige Klage ist auch begründet. Der Übergang der Einrichtung, für die die Klägerin gebildet wurde, auf die Beklagte, hatte nicht zur Folge, dass die Amtszeit der Klägerin endete.
- 19 a) Nach dem hier einschlägigen § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB trat die Beklagte, als sie das St. Josefhospital Uerdingen übernahm, in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Die Bestimmung des § 613a BGB gilt auch - wie hier - für die Übernahme einer kirchlichen Einrichtung durch einen anderen kirchlichen Rechtsträger. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts (Art. 140 GG i.V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV) steht ihrer Anwendung nicht entgegen.
- 20 b) Der Betriebsinhaberwechsel betrifft allein die Rechtsträgerebene und hat als solche keine Auswirkungen auf die Einrichtungsebene.
- 21 Die Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Aachen und die für das Bistum Essen, deren Geltung hier in Betracht kommt, stellen bei der Festlegung ihres Geltungsbereichs in § 1 Abs. 1 auf die „Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen“ ab, um festzulegen, wo die Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Sie verwendet insoweit als Oberbegriff den Begriff der Einrichtung, der von den ebenfalls in § 1 Abs. 1 MAVO genannten Rechtsträgern zu unterscheiden ist. Der mitarbeitervertretungsrechtliche Begriff der Einrichtung korrespondiert vielmehr mit dem Begriff des Betriebs i.S. des BetrVG bzw. der Dienststelle i.S. der staatlichen Personalvertretungsgesetze. Da eine gesetzliche Definition des Betriebsbegriffs fehlt, wird der durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelten Mitbe-

stimmungsordnung der von Rechtsprechung und Wissenschaft entwickelte Betriebsbegriff zugrunde gelegt, der auf eine Definition von *Erwin Jacobi* (Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe, 1926, S. 9) zurückgeht. Das Bundesarbeitsgericht bezeichnet 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 29.5.1991 AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 5). Kriterium der Betriebsabgrenzung ist die Verselbständigung der Organisation durch einen einheitlichen Leitungsapparat, der Arbeitgeberfunktionen gegenüber den Arbeitnehmern ausübt (so die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, zuletzt BAG 9.12.2009 AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 19, Rn. 22).

22 Nicht entscheidend ist, wie die Vorinstanz zutreffend hervorhebt, der Gesichtspunkt der örtlichen Einheit. Er bilde allenfalls einen Anhaltspunkt für das Vorliegen eines einheitlichen Betriebs, nicht aber dessen Merkmal. Im vorliegenden Fall hat die Vorinstanz aber übersehen, dass die übernommene Einrichtung nicht unter den Geltungsbereich der MAVO Essen, sondern unter den Geltungsbereich der MAVO Aachen fällt.

23 c) Die Amtszeit der Klägerin endete nicht dadurch, dass die Einrichtung mit deren Übernahme unter die Leitung des Geschäftsführers der Beklagten ██████████ ██████████ gestellt wurde. Das gilt auch, soweit die Personalverwaltung und übrige zentrale Einrichtungen der Beklagten die Verwaltung für die Dienststelle des St. Josefhospitals Uerdingen mitwahrnehmen. Diese Folgen der Übernahme auf die Beklagte berühren nicht die Betriebsidentität der Einrichtung, für die die Klägerin gebildet ist. Es kann dies aber letztlich offen bleiben.

24 Ist Rechtsträger einer Einrichtung eine GmbH, so braucht die Betriebsleitung nicht mit der gesellschaftsrechtlich begründeten Unternehmensleitung identisch zu sein. Die betriebskonstituierenden Elemente der Leitungsbefugnis richten sich nicht nach der für das Unternehmen maßgeblichen, bei Gesellschaften gesellschaftsrechtlich festgelegten Zuständigkeitsregelung. Diese entscheidet vielmehr nur darüber, wer im Unternehmen auch für die Festlegung der Arbeitsorganisation zuständig und verantwortlich ist. Daraus folgt, dass für den Leitungsapparat, der die betriebskon-

stituierenden Elemente einer Einrichtung bestimmt, die relative Selbständigkeit genügt.

- 25 d) Für ein Krankenhaus muss in die Beurteilung das Krankenhausgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (KHG NRW) vom 16.12.1998, geändert durch Gesetz vom 9.5.2000, einbezogen werden. Nach § 33 Abs. 1 KHG NRW müssen die im Krankenhausplan ausgewiesenen Krankenhäuser „organisatorisch und wirtschaftlich eigenständige Betriebe sein“. Diese Bestimmung gilt auch für kirchliche Krankenhäuser, wie sich mittelbar aus § 38 KHG NRW ergibt. Träger von mehreren Krankenhäusern können eine gemeinsame Betriebsleitung bilden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 KHG NRW). Ob diese Voraussetzung hier vorliegt, kann offen bleiben. Ebenfalls nicht zu entscheiden ist hier, ob die Bildung einer Betriebsleitung i.S. des Krankenhausgesetzes mitarbeitervertretungsrechtlich eine Einrichtung bildet. Entscheidend ist hier die Verschiedenheit der Diözese, in der die Einrichtung besteht.


- 26 Von dem für die Geltung einer Mitarbeitervertretungsordnung maßgeblichen Territorialitätsprinzip, das man besser als *lex loci laboris* bezeichnet, macht § 1 Abs. 3 Satz 1 MAVO (Aachen und Essen) die Ausnahme, dass in allen Einrichtungen eines mehrdiözesanen Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese anzuwenden ist, in der sich der Sitz der Hauptniederlassung (Hauptsitz) befindet. Die Vorschrift ist auch kirchenrechtlich mit der Rechtsstellung eines Diözesanbischofs vereinbar (vgl. can. 595 CIC); denn sie ist sowohl vom Diözesanbischof des Bistums Aachen als auch vom Diözesanbischof des Bistums Essen in Kraft gesetzt worden. Doch folgt hieraus nicht, dass auf die Klägerin die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese Essen Anwendung findet. Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 MAVO (Aachen und Essen) kann auf Antrag eines mehrdiözesan tätigen Rechtsträgers der Diözesanbischof des Hauptsitzes im Einvernehmen mit den anderen Diözesanbischöfen, in deren Diözese der Rechtsträger tätig ist, bestimmen, dass in den Einrichtungen des Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese angewandt wird, in der die jeweilige Einrichtung ihren Sitz hat. Nach der hier einschlägigen Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen gilt gemäß B, der die innere Ordnung des Krankenhauses regelt, für die Krankenhausbetriebsleitung die vom Ortsbischof erlassene Mitarbeitervertretungsordnung (Abschnitt B.IV). Daraus wird abgeleitet, dass § 1 Abs. 3 MAVO nicht für die kirchlichen Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen gilt (*Beyer, Freiburger Kommentar*


zur MAVO, 2013, § 1 Rn. 90). Zu demselben Ergebnis gelangt man allerdings auch, wenn man in der Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen eine Konkretisierung des § 1 Abs. 3 Satz 2 MAVO durch bischöflichen Rechtsetzungsakt erblickt.

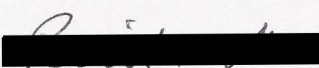
- 27 e) Keine Änderung ergibt sich daraus, dass die Beklagte unter Zugrundelegung von § 1a Abs. 2 geregelt hat, was als Einrichtung gilt; denn gemäß Satz 2 bedarf die Regelung der Genehmigung des Ordinarius, die sie zwar beantragt, aber bisher nicht erhalten hat. Damit ist auch aus diesem Grund das Amt der Klägerin nicht beendet.
- 28 f) Schließlich hat sich ein Mandat der Klägerin auch nicht dadurch erledigt, dass sie es unterlassen hat, die Neuwahlen zur Mitarbeitervertretung bei der Beklagten gerichtlich anzufechten. Wie nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Verkennung des Betriebsbegriffs nicht die Unwirksamkeit, sondern nur die Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl begründet, gilt Gleiches auch für das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht. Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 MAVO sind anfechtungsberechtigt jeder wahlberechtigte Mitarbeiter und der Dienstgeber. Nicht genannt wird eine Mitarbeitervertretung. Schon aus diesem Grund kann man der Klägerin nicht entgegenhalten, dass sie es unterlassen hat, gegen die Durchführung der Wahlen im Bereich ihrer eigenen Einrichtung einstweiligen Rechtsschutz beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Aachen oder in Essen einzuholen. Bereits zu dem Zeitpunkt der Neuwahlen hatte die Klägerin durch die Erhebung der Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht, dass ihr Mandat durch den Betriebsübergang auf die Beklagte weder endet noch lediglich ein Restmandat verbleibt. Dass sie den Rechtsstreit für erledigt erklärt hat, ändert nicht diese Beurteilung, zumal sie das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht Essen eingeleitet hat.
- 29 3. Die von der Beklagten ergriffenen Maßnahmen hatten zwar einen Rechtsträgerwechsel zur Folge, genügen aber nicht, um zu dem Ergebnis zu gelangen, dass dadurch die Amtszeit der Klägerin endete. Die Revision war deshalb begründet.

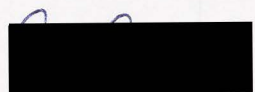


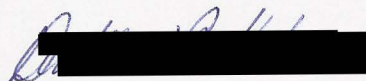
Die Entscheidung über die Auslagentragung beruht auf § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO i.V. mit § 17 Abs. 1 MAVO (Essen). Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 KAGO entscheidet das Gericht, ob Auslagen aufgrund materiell-rechtlicher Vorschriften erstattet werden und wer diese zu tragen hat. Da es sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht handelt, für die nach § 2 Abs. 2 KAGO die Kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig sind, ist Rechtsgrundlage die Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Essen. Zu den erforderlichen Kosten gehören gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 Spiegelstrich 4 MAVO (Essen) die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist. Diese Voraussetzung ist im Allgemeinen erfüllt, wenn die Gegenseite sich von einem Rechtsanwalt vertreten lässt; denn dies bedingt, dass aus Gründen der Ausgewogenheit und zur Wahrung gleicher Rechte und Chancen im Prozess die Hinzuziehung eines Bevollmächtigten auch auf Seiten der Mitarbeitervertretung angemessen und daher notwendig erscheint. Für den vorliegenden Fall ist dies anzunehmen.

  
[Redacted]  
Margit Maria Weber

  
[Redacted]  
Prof. Dr. Reinhard Richardi

  
[Redacted]  
Prof. Dr. Heinrich J. F. Reinhardt

  
[Redacted]  
Matthias Müller

  
[Redacted]  
Dorothea Brust-Etzel