

- Kirchengericht:** Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
- Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)
- Datum:** 04.05.2000
- Aktenzeichen:** VerwG.EKD 0124/D35-99
- Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 6 Abs. 1, § 1 Abs. 2, § 5 Abs. 2
- Vorinstanzen:** Schlichtungskammer nach dem Mitarbeiterververtretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, Az.: 1 M 31/98; Fundstelle: Die Mitarbeitervertretung 6/00, S. 281; Rechtsprechungsbeilage zum Amtsblatt der EKD 2001, S. 31

Leitsatz:

1. Das MVG.EKD ermöglicht auch dann, wenn Einrichtungen in Konzernstrukturen organisiert sind, keine Bildung einer einrichtungsübergreifenden Gesamtmitarbeitervertretung.
2. Insoweit besteht keine planwidrige Gesetzeslücke im MVG.EKD.
3. Eine Einrichtung geht über die Grenzen ihres rechtlichen Trägers, hier: gGmbH, nicht hinaus.

Tenor:

1. Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeiterververtretungsgesetz in der Evangelischen Kirche von Westfalen - 1. Kammer vom 12. August 1999 - Az.: 1 M 31/98 - abgeändert:
2. Es wird festgestellt, daß bei der Diakonie S. eine Gesamtmitarbeitervertretung aus Mitarbeitervertretungen der beteiligten Krankenhäuser nicht gebildet werden konnte.
3. Der Gegenstandswert für das Beschwerdeverfahren wird auf DM 10.000,- festgesetzt.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die am Verfahren beteiligten Mitarbeitervertretungen rechtswirksam eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet haben oder ob die beteiligten Mitarbeitervertretungen jeweils bei einer anderen diakonischen Einrichtung im Sinne von § 6 Abs. 1 MVG.EKD gebildet worden sind, so daß es an einer Rechtsgrundlage für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung fehlt.

Die Antragstellerin, die seit 1999 den Namen Diakonie S. führt, betrieb ursprünglich das Ev. Krankenhaus A., das Krankenhaus C. und das Ev. Krankenhaus B. jeweils als rechtlich unselbständige Betriebsstätten. Seit 1996/97 hat sie diese Krankenhäuser ausgegliedert und zu gemeinnützigen Krankenhausgesellschaften mit beschränkter Haftung umgebildet.

Die Antragstellerin ist alleinige Gesellschafterin und Holding dieser nunmehr rechtlich selbständigen Betriebsgesellschaften. Bei ihr ist auch das Personal- und Sozialwesen konzentriert, so daß die wesentlichen kollektiv- und individualarbeitsrechtlichen Entscheidungen, d.h. auch mit Wirkung für und gegen die ausgegliederten Krankenhausgesellschaften, bei der Diakonie S. getroffen werden.

Am 4. Juni 1998 haben die jeweils bei der Antragstellerin und bei den Ev. Krankenhäusern A., B. und C. bestehenden Mitarbeitervertretungen beschlossen, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden. Erstmals im Oktober 1998 und erneut im Januar 1999 hat die Mitarbeitervertretung des Krankenhauses C. durch Schlichtungsanträge gerügt, die Antragstellerin habe bei der Vergabe von Dienstwohnungen nur die bei ihrer Dienststelle gebildete Mitarbeitervertretung beteiligt, nicht aber die übrigen in diesem Verfahren beteiligten Mitarbeitervertretungen.

Mit ihrem Schlichtungsantrag begehrt die Dienststellenleitung der Diakonie S. die Feststellung, daß eine Gesamtmitarbeitervertretung nicht rechtswirksam gebildet worden ist.

Sie hat geltend gemacht, die bei rechtlich selbständigen Einrichtungen bestehenden Mitarbeitervertretungen könnten nicht wirksam eine Gesamtmitarbeitervertretung bilden. § 6 Abs. 1 MVG.EKD sei insoweit eindeutig. Er enthalte auch keine Gesetzeslücke, die durch Auslegung zugunsten der am vorliegenden Verfahren beteiligten Mitarbeitervertretungen ausgefüllt werden könnte.

Die Antragstellerin hat beantragt,

festzustellen, daß bei der Diakonie S. eine Gesamtmitarbeitervertretung nicht gebildet werden konnte.

Die im Schlichtungsantrag als Antragsgegnerin beteiligte Mitarbeitervertretung des Ev. Krankenhauses A. hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie und die am Verfahren notwendig beteiligten Mitarbeitervertretungen der Diakonie S., Ev. Krankenhaus B. und Krankenhaus C. haben vorgetragen, wegen der von der Antragstellerin in Personal- und Sozialangelegenheiten auch bezüglich der Krankenhäuser A., B. und C. ausgeübten einheitlichen Leitungsmacht stelle § 6 Abs. 1 MVG.EKD eine für die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung ausreichende Rechtsgrundlage dar. Sämtliche wesentlichen kollektiv- und individualrechtlichen Entscheidungen im Bereich des Personal- und Sozialwesens würden dort bezüglich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Gesellschaften getroffen. Es bestehe auch eine rechtliche Vereinbarung über die einheitliche Leitung der Betriebe bzw. Krankenhäuser. Diese bildeten einen gemeinsamen Betrieb im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Entscheidend für die Zulässigkeit der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung müsse letztlich die einheitliche Leitungsmacht der Antragstellerin im sozialen und personellen Bereich sein, nicht jedoch die re-

gisterrechtliche Trennung der einzelnen Krankenhausgesellschaften sowohl untereinander als auch im Verhältnis zur Holding.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten wird ergänzend auf den Inhalt der Schriftsätze und der überreichten Anlagen verwiesen.

Die Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz in der Ev. Kirche von Westfalen hat durch Beschluß vom 12. August 1999 den Antrag zurückgewiesen und gleichzeitig festgestellt, daß die Mitarbeitervertretung des Ev. Krankenhauses A. und die weiteren beteiligten Mitarbeitervertretungen rechtswirksam eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet haben, deren Zuständigkeit sich auf alle der Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten erstreckt, soweit sie unmittelbar die Mitarbeiter mehrerer oder aller vier Gesellschaften betreffen. Die Entscheidung hat sie im wesentlichen wie folgt begründet: § 6 Abs. 1 MVG sei in einem Fall wie dem vorliegenden als Rechtsgrundlage für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung ausreichend, obwohl die Antragsgegnerin und die weiteren beteiligten Mitarbeitervertretungen bei rechtlich selbständigen Betriebsgesellschaften gebildet worden seien. Angesichts der zentralen Position der Muttergesellschaft als Instanz vor allem für das Personal- und Sozialwesen der drei Krankenhaus-Betriebsgesellschaften sei es geboten, die Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1 MVG für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung als gegeben anzunehmen. Es dürfe zudem vermutet werden, daß der Gesetzgeber in § 6 Abs. 1 MVG sowohl bei Mitarbeitern von Dienststellen nach § 3 Abs. 2 MVG als auch bei Mitarbeitern von Dienststellen nach § 3 Abs. 1 MVG durch Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung die Wahrung ihrer Interessen habe sicherstellen wollen, wenn ein übergeordneter Rechtsträger Entscheidungen mit unmittelbarer Wirkung für Mitarbeiter dieser Einrichtung treffe. Der Tatbestand der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung bei rechtlich selbständigen Einrichtungen sei dem Mitarbeitervertretungsrecht nicht fremd. So habe es mit § 4 a Abs. 2 und 3 des westfälischen Mitarbeitervertretungsgesetzes a.F. eine solche Regelung gegeben. Zumindest könne vorliegend von einer Regelungslücke ausgegangen werden, die durch analoge Anwendung des § 6 Abs. 1 MVG auszufüllen sei. Das Mitarbeitervertretungsgesetz gebiete ohnehin die Existenz von Mitarbeitervertretungen. Es sei jedenfalls nicht vertretbar, daß die Antragstellerin ohne Vorhandensein einer gemeinsamen Interessenvertretung mitbestimmungspflichtige Personalentscheidungen treffe, von denen nicht allein die in ihrer Dienststelle Beschäftigten betroffen seien.

Gegen den am 31. August 1999 zugestellten Beschluß hat die Antragstellerin mit Schriftsatz vom 30. September 1999, eingegangen per Telefax am selben Tag, Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 2. November 1999, eingegangen per Telefax am selben Tag, begründet. Sie erweitert und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen im wesentlichen wie folgt: Das MVG.EKD ermögliche die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung nur auf der Ebene einer rechtlich selbständigen Einrichtung, also dort, wo etwa bei einer rechtlich selbständigen Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretun-

gen gebildet worden seien. Auch aus § 6 Abs. 1 MVG.EKD ergebe sich nicht die Möglichkeit, einen Konzernbetriebsrat zu bilden. So gebe es beispielsweise bei dem rechtlich selbständigen Krankenhaus C. bei zwei rechtlich unselbständigen Dienststellen je eine Mitarbeitervertretung, die eine Gesamtmitarbeitervertretung bilden könnten. Weil dies vom kirchlichen Gesetzgeber, der Landessynode, so gewollt gewesen sei, verbiete sich auch die Annahme einer ungewollten Gesetzeslücke und damit eine ergänzende Auslegung und auch die Bildung von Analogien zu kirchenfernen Bestimmungen beispielsweise im BetrVG. Das westfälische Mitarbeitervertretungsgesetz a.F. habe in § 4 a einen Zusammenschluß von Mitarbeitervertretungen oberhalb rechtlich selbständiger Einrichtungen vorgesehen. Von der Möglichkeit, diese Regelung beizubehalten, habe aber der Gesetzgeber keinen Gebrauch gemacht. Oberhalb dieser Ebene sei ein Gesamtausschuß zu bilden bzw. eine Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Die Schlichtungsstelle habe daher mit ihrer Entscheidung in die allein bei der Landessynode liegende Kompetenz eingegriffen. Für die Entscheidung, ob eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet werden dürfe, sei es unerheblich, ob eine andere juristische Person an einer rechtlich selbständigen Einrichtung beteiligt sei. Gegebenenfalls müsse eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden.

Die Antragstellerin und Beschwerdeführerin beantragt,

den Beschluß der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz in der Ev. Kirche von Westfalen vom 12. August 1999 - 1 M 31/98 - abzuändern und festzustellen, daß bei der Diakonie S. eine Gesamtmitarbeitervertretung nicht gebildet worden ist.

Die Mitarbeitervertretung des Ev. Krankenhauses A. als Antragsgegnerin und die weiteren Beteiligten beantragen,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie tragen weiter vor, entscheidend komme es nicht auf die formale rechtliche Selbständigkeit der Einrichtung an, sondern auf die tatsächlichen Gegebenheiten und Verantwortlichkeiten. Die Leitungsmacht mit einer durchgängigen Entscheidungsbefugnis vor allem in Personalangelegenheiten sei aber bei der Beschwerdeführerin angesiedelt, die - wie in einem qualifiziert faktischen Konzern - das beherrschende Unternehmen über inzwischen fünf gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung sei. Zutreffend sei die Schlichtungsstelle auch zumindest von einer ungewollten Regelungslücke ausgegangen. In der Begründung zum MVG.EKD fänden sich auch keine Hinweise darauf, daß der kirchliche Gesetzgeber die Regelungen in § 4 a des westfälischen Mitarbeitervertretungsgesetzes a.F. bewußt nicht übernommen habe. Entscheidend sei letztlich, daß sich aufgrund der vorhandenen Machtstrukturen innerhalb der Diakonie S. die praktische Notwendigkeit für eine Gesamtmitarbeitervertretung ergebe, denn praktisch würden die Dienstvereinbarungen zwischen der Antragstellerin und der damals bestehenden Gesamtmitarbeitervertretung beispielsweise über Stellenausschreibung fortgeschrieben, d.h., sie würden so behandelt, als ob die jetzige Gesamtmitarbeitervertretung Vertragspartnerin sei. So würden

freie Stellen in allen Gesellschaften der Antragstellerin nach der Dienstvereinbarung vom 24. Januar 1992 ausgeschrieben.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten einschließlich der überreichten Anlagen wird ergänzend auf den Inhalt der Akten Bezug genommen.

II. Die Beschwerde ist nach § 63 Abs. 1 Buchst. c) MVG.EKD statthaft und, weil sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden ist, auch im übrigen zulässig. Sie ist auch begründet. Eine Gesamtmitarbeitervertretung ist nicht wirksam gebildet worden. Hierfür fehlt die erforderliche Rechtsgrundlage.

Die Vorschrift des § 6 Abs. 1 MVG.EKD scheidet als Rechtsgrundlage aus. Danach ist Voraussetzung, daß bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen bestehen. Sowohl die Diakonie S., die Beschwerdeführerin, als auch die gemeinnützigen Krankenhausgesellschaften, bei denen die in die-sem Verfahren beteiligten Mitarbeitervertretungen gebildet worden sind, bilden je eine Einrichtung der Diakonie im Sinne dieser Norm. Der Wortsinn des § 6 Abs. 1 MVG.EKD und vor allem die in § 1 Abs. 2 MVG.EKD enthaltene Definition des Begriffs "Einrichtung" stehen einer Auslegung entgegen, die - unabhängig von der Rechtsform der einzelnen Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung gebildet worden ist - selbst im Fall einer konzernähnlichen Unternehmensstruktur die beherrschende Muttergesellschaft und die von ihr abhängigen Tochtergesellschaften wie eine Dienststelle im Sinne von § 6 Abs. 1 MVG.EKD behandelt. Maßgebend für die Auslegung einer Rechtsnorm sind Wortsinn, Bedeutungszusammenhang und Zweck der Norm (Palandt/Heinrichs, BGB, 58. Aufl., Einleitung, Rz. 35). Entgegen der Auffassung der Schlichtungsstelle läßt sich auch aus der Entstehungsgeschichte die von ihr favorisierte Auslegung nicht rechtfertigen. Das westfälische Mitarbeitervertretungsgesetz sah zwar bis zur Neufassung im Jahre 1992 in § 4 a Abs. 3 die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung durch Mitarbeitervertretungen verschiedener rechtlich selbständiger Werke und Einrichtungen aus-drücklich vor. Die Beschwerdeführerin hat jedoch zutreffend auf die Gesetzgebungsmaterialien zum neuen Mitarbeitervertretungsgesetz für die Ev. Kirche von Westfalen (hier: Entwurf für ein Einföhrungsgesetz, Anm. zu § 3 Abs. 3) hingewiesen. Danach entsprach es dem Willen des Gesetzgebers, die bisherige Gesamtmitarbeitervertretung im Sinne des § 4 a Abs. 2 und 3 des westfälisches Mitarbeitervertretungsgesetzes durch die Gemeinsame Mitarbeitervertretung zu ersetzen. Dann aber ist aufgrund der Entstehungsgeschichte der Norm eine Auslegung verwehrt, die sich unter Berufung auf den Normzweck über die rechtliche Selbständigkeit der hier beteiligten Krankenhausgesellschaften und der Antragstellerin und Beschwerdeführerin hinwegsetzt. Daß auch gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung juristische Personen und damit rechtlich selbständig sind (§ 13 GmbHG), ist nicht zweifelhaft und wird auch von den Beteiligten nicht in Abrede genommen. Eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung kann nach § 1 GmbHG

zu jedem gesetzlich zulässigen Zweck errichtet werden, also wie vorliegend auch ideelle Ziele verfolgen (Lutter/Hommelhoff, GmbH-Gesetz, 14. Aufl., Rz. 2 zu § 1).

Die Ausfüllung einer Gesetzeslücke im Wege der Rechtsanalogie kommt nicht in Betracht (zur Ausfüllung von Gesetzeslücken: Palandt/Heinrichs, aaO, Einleitung, Rz. 47). Der kirchliche Gesetzgeber, dem das 1992 abgelöste westfälische Mitarbeitervertretungsgesetz und § 54 BetrVG (Errichtung eines Konzernbetriebsrats) bekannt gewesen ist, hat sich nicht veranlaßt gesehen, diesen Vorschriften vergleichbare Regelungen zu schaffen. Die diesbezüglichen Strukturen, die einerseits das Betriebsverfassungsgesetz und andererseits das Mitarbeitervertretungsrecht enthält, sind mithin anders und nicht vergleichbar. Der kirchliche Gesetzgeber hat sich mit dem unter Ziffer 1) ausgelegten § 6 Abs. 1 MVG.EKD begnügt und im übrigen die Möglichkeit eröffnet, nach § 5 Abs. 2 MVG.EKD einvernehmlich eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung zu bilden. Deshalb kann auch von einer (anfänglichen, unbewußten) Gesetzeslücke nicht die Rede sein.

Nach allem war die angefochtene Entscheidung antragsgemäß abzuändern.

III. Von einer Kostenentscheidung wird abgesehen (§ 13 VGG.EKD). Der Gegenstandswert war nach § 8 Abs. 2 BRAGO festzusetzen.