

- Kirchengericht:** Verwaltungsgericht für mitarbeitervvertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland
- Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)
- Datum:** 24.03.2003
- Aktenzeichen:** VerwG.EKD I-0124/G30-02
- Rechtsgrundlagen:** MVG.K § 6 Abs. 1 , § 5 Abs. 5 a
- Vorinstanzen:** Schlichtungstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover, Oldenburg und Schaumburg-Lippe -Kammern der Kirchen-, Az.: 4 K 18/02, Fundstelle: Rechtsprechungsbeilage zum Amtsblatt der EKD 2004, S. 35

Leitsatz:

1. Das MVG.K ermöglicht mit seinem § 6 Abs. 1 S. 2 die Bildung einer Gesamtmitarbeitervvertretung über mehrere Rechtsträger hinweg, wenn bestimmte, in den Ziffern 1 bis 3 des § 6 Abs. 1 S. 2 angesprochene Voraussetzungen vorliegen.

2. Eine Mitarbeitervvertretung kann aber nicht wirksam sowohl an einer nach § 5 Abs. 5 a i.V.m. § 6 Abs. 1 S. 2 MVG.K zwingend zu bildenden Gesamtmitarbeitervvertretung als auch an einer weiteren in Anwendung des § 6 Abs. 1 S. 2 MVG.K gebildeten Gesamtmitarbeitervvertretung beteiligt sein.

Das Nebeneinander von zwei Gesamtmitarbeitervvertretungen, die beide für dienststellenübergreifende Angelegenheiten einer Dienststelle zuständig sind, ist im MVG.K nicht angelegt.

3. Ob § 5 Abs. 5 a i.V.m. § 6 Abs. 1 S. 1 MVG.K auch die Bildung einer einzigen rechtsträgerübergreifenden Gesamtmitarbeitervvertretung in Anwendung des § 6 Abs. 1 S. 2 MVG.K ermöglicht, bleibt offen.

Tenor:

1. Auf die Beschwerde der Beteiligten zu Ziffer 1 und Ziffer 2 wird der Beschluss der Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover, Oldenburg und Schaumburg-Lippe vom 15. Oktober 2002 - 4 K 18/02 - abgeändert:

Der Antrag der Antragsteller wird zurückgewiesen.

2. Der Gegenstandswert wird auf 8.000,- € festgesetzt.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die am Verfahren beteiligten Mitarbeitervertretungen rechtswirksam die beteiligte Gesamtmitarbeitervertretung D gebildet haben. Dabei geht es um die Frage, ob eine Mitarbeitervertretung zugleich an zwei Gesamtmitarbeitervertretungen beteiligt sein kann, nämlich an einer i.S.d. des § 6 Abs. 1 S. 1 MVG.K bzw. § 5 Abs. 5a S. 1, 2 MVG.K i.V.m. § 6 Abs. 1 S. 1 MVG.K und an einer i.S.d. § 6 Abs. 1 S. 2 MVG.K gebildeten Gesamtmitarbeitervertretung. Anders gewendet: Können eine Gesamtmitarbeitervertretung, gebildet aus Mitarbeitervertretungen eines Rechtsträgers oder aus gesetzlich vorgeschriebenen gemeinsamen Mitarbeitervertretungen, § 6 Abs. 1 S. 1 MVG.K, und eine Gesamtmitarbeitervertretung, gebildet aus einer Mitarbeitervertretung dieses einen Rechtsträgers oder einer der gesetzlich vorgeschriebenen gemeinsamen Mitarbeitervertretungen und aus einer Mitarbeitervertretung eines anderen Rechtsträgers nach § 6 Abs. 1 S. 2 MVG.K, wirksam nebeneinander bestehen oder fehlt es insoweit an einer Rechtsgrundlage?

Die Antragsteller sind die Mitarbeitervertretung der Ev.-luth. Dienststelle A und die Mitarbeitervertretung der Diakoniestationen B gGmbH sowie die Gesamtmitarbeitervertretung D.

Die Mitarbeitervertretung der Ev.-luth. Dienststelle A vertritt auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bei der Ev.-luth. Dienststelle A im Arbeitsverhältnis stehen, aber bei den Diakoniestationen B gGmbH tätig sind.

Die Ev.-luth. Dienststelle A war bis Ende 1998 alleiniger Träger der Diakoniestationen B. Sie gründete zum 1. Januar 1999 die Diakoniestationen B gGmbH. Sie ist nach wie vor ihr alleiniger Gesellschafter. Bereits seit März 1999 erfolgt der Betrieb der Diakoniestationen gemeinschaftlich. Neues Personal wird nur noch bei der gGmbH eingestellt. Nach dem "Vertrag zur gemeinschaftlichen Betriebsführung (VgB)" vom 27. August 2001 zwischen der Ev.-luth. Dienststelle A und der Diakoniestationen B gGmbH stellen die Ev.-luth. Dienststelle A und die Diakoniestationen B gGmbH zum gemeinsamen Betrieb der Diakoniestationen die Dienste der Beschäftigten zur Verfügung, die bei ihnen jeweils für eine Tätigkeit in den Diakoniestationen angestellt sind. Die gemeinsame Leitung hat Herr F inne. Bei der Ev.-luth. Dienststelle A bestehen aufgrund der gesetzlichen Sonderregelung in § 5 Abs. 5a Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen (MVG.K) infolge der Auflösung der Kirchenkreise gemeinsame Mitarbeitervertretungen jeweils für die Kirchengemeinden eines Amtsbereichs sowie eine Mitarbeitervertretung für die bei der Ev.-luth. Dienststelle A beschäftigten Mitarbeiter. Die gemeinsamen Mitarbeitervertretungen bei der Ev.-luth. Dienststelle A und bei den Kirchengemeinden bildeten gem. § 5 Abs. 5a S. 2 i.V.m. § 6 Abs. 1 S. 1 MVG.K eine Gesamtmitarbeitervertretung. Nachdem bei der Diakoniestationen B gGmbH eine Mitarbeitervertretung gewählt worden war, bildeten die Mitarbeitervertretung der Ev.-luth. Dienststelle A und die Mitarbeitervertretung der Diakoniestationen B gGmbH eine Gesamtmitarbeitervertretung. Die

Ev.-luth. Dienststelle A und die Diakoniestationen B gGmbH lehnten eine Zusammenarbeit mit dieser Gesamtmitarbeitervertretung ab mit dem Hinweis, die Voraussetzungen für ihre Bildung seien nicht gegeben.

Daraufhin wandte sich die Mitarbeitervertretung der Ev.-luth. Dienststelle A mit am 17. Juni 2002 eingegangenem Schreiben vom 12. Juni 2002 an die Schiedsstelle. Sie hat die Auffassung vertreten, die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung D sei nach § 6 Abs. 1 S. 2 MVG.K zulässig. Die Voraussetzungen lägen vor. Die Ev.-luth. Dienststelle A als auch die Diakoniestationen B gGmbH seien Dienststellen i.S. des MVG.K. Durch Herrn F stünden die beiden Dienststellen unter einer gemeinsamen Leitung (einheitliche Lenkungsmacht).

Die Antragsteller haben beantragt,

festzustellen, dass die Gesamtmitarbeitervertretung D am 5. September 2001 rechtsgültig errichtet worden ist.

Die Beteiligten zu 1) und 2) haben beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie haben sich auf den Standpunkt gestellt, die Diakoniestationen würden in Form eines Gemeinschaftsbetriebes geführt. Da beim Stadtkirchenverband im Hinblick auf § 5 Abs. 5a MVG.K bereits eine Mitarbeitervertretung gebildet worden sei, sei für eine weitere Gesamtmitarbeitervertretung kein Raum. Im übrigen seien die Leitungen der gGmbH und der Ev.-luth. Dienststelle A nicht personenidentisch.

Die Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover, Oldenburg und Schaumburg-Lippe hat durch den Beteiligten am 14. November 2002 zugestellten Beschluss vom 15. Oktober 2002 dem Antrag entsprochen und festgestellt, dass die Mitarbeitervertretung D am 5. September 2001 rechtsgültig gebildet worden ist.

Die Entscheidung hat es im wesentlichen wie folgt begründet:

Die generelle Erwägung, im Bereich einer Dienststelle könne nur eine Gesamtmitarbeitervertretung bestehen, trage nicht. Das Gesetz stelle die beiden ganz unterschiedlich strukturierten Fälle einer Gesamtmitarbeitervertretung innerhalb einer Körperschaft und bei unterschiedlichen Rechtsträgern nebeneinander. Daraus ergebe sich, dass das Bestehen von zwei Gesamtmitarbeitervertretungen nebeneinander möglich sein könne. Daraus könnten sich zwar im Einzelfall Probleme der Abgrenzung der Zuständigkeiten beider Gesamtmitarbeitervertretungen ergeben. Es seien jedoch keine konkreten Anwendungsfälle ersichtlich, die ein ernstliches Problem darstellten. Bezüglich personeller Einzelmaßnahmen wie Einstellung, Eingruppierung, Versetzung, Entlassung u.s.w. sei es völlig unproblematisch, ob ein Mitarbeiter dem Bereich Diakoniestationen oder dem Bereich Allgemeine Verwaltung der Ev.-luth. Dienststelle A zuzuordnen sei. Gerade die Abgrenzung der Zuständigkeiten der Mitarbeitervertretung der Ev.-luth. Dienststelle A und der Mitar-

beitervertretung der Diakoniestationen B gGmbH bei den genannten individualrechtlichen Maßnahmen sei seit Jahren Gegenstand von Schiedsstellenverfahren gewesen. Die fakultative Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung sei nach § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und 3 MVG.K möglich. Die Voraussetzung der Nr. 1, nämlich dass beide Dienststellen unter einer gemeinsamen Dienststellenleitung stünden, liege zwar nach dem unmittelbaren Gesetzeswortlaut nicht vor. Dienststellenleitung sei nämlich einmal der Geschäftsführer der Diakoniestationen B gGmbH, Herr F, auf der anderen Seite die Ev.-luth. Dienststelle A. An dieser Stelle sei das Gesetz jedoch so auszulegen, dass eine dem Sinn und Zweck der organisatorischen Regelungen der Mitbestimmung entsprechende weitgehende Verwirklichung der Mitbestimmungsformen ermöglicht werde.

Ferner seien die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 MVG.K erfüllt. Es nehme nämlich eine der Dienststellenleitungen für die andere Dienststellenleitung Kraft Vereinbarung Angelegenheiten wahr, die nach dem Kirchengesetz der Beteiligung unterlägen. Dies ergebe sich aus dem Schreiben des Geschäftsführers F vom 4. Oktober 2001 an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakoniestationen gGmbH, nach dem die Dienststelle ihn als Geschäftsführer der Diakoniestationen gGmbH gleichzeitig bevollmächtigt habe, im Rahmen der Geschäftsordnung Personal- und Sachentscheidungen für die Ev.-luth. Dienststelle A zu treffen und die Geschäftsführung des gemeinschaftlichen Betriebes wahrzunehmen.

Die Beteiligten zu Ziffer 1) und 2) haben gegen diesen Beschluss mit Schriftsatz vom 13. Dezember 2002, per Telefax vollständig am selben Tage eingegangen, lediglich die Anlagen waren unvollständig, am 16. Dezember 2002 vollständig eingegangen, Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 13. Februar 2003, eingegangen per Telefax am selben Tage, begründet. Sie erweitern und vertiefen ihr Vorbringen wie folgt:

§ 6 MVG.K lasse nur die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung je Rechtsträger zu. Das Nebeneinander mehrerer Gesamtmitarbeitervertretungen müsse zu Zuständigkeitskonflikten führen. Der Gesetzgeber sei ersichtlich davon ausgegangen, dass eine Gesamtmitarbeitervertretung zur Regelung der dienststellenübergreifenden Angelegenheiten verschiedener Dienststellen ausreichend sei. Aus diesem Grunde habe er auch eine Regelung kollidierender Zuständigkeiten unterlassen. Die näheren Voraussetzungen, die § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 3 MVG.K für die Bildung einer rechtsträgerübergreifenden Gesamtmitarbeitervertretung aufstelle, bestätigten dies: Voraussetzung sei danach eine einheitliche Dienststellenleitung für die betroffenen Dienststellen, eine Weisungsgebundenheit der Dienststellenleitung gegenüber der anderen, schließlich die Übertragung von mitbestimmungsrelevanten Angelegenheiten von einer Dienststellenleitung auf eine andere. Es handle sich dabei sämtlich um Fälle, in denen ausschließlich die Mitarbeitervertretung einer Dienststelle zuständig wäre, wenn keine besondere, vom Normalfall abweichende Regelung für die Entscheidung mitbestimmungsrelevanter Angelegenheiten durch eine andere Instanz als die örtliche Dienststellenleitung getroffen worden wäre. In solchen Fällen solle

die Möglichkeit geschaffen werden, Angelegenheiten nach § 6 Abs. 2 MVG.K durch ein einheitliches Vertretungsgremium - eine Gesamtmitarbeitervertretung - wahrzunehmen, um Entscheidungsprozesse zu zentralisieren. Dieser Zentralisierungszweck spreche gerade gegen eine Zersplitterung der Mitbestimmungszuständigkeiten auf zwei Gesamtmitarbeitervertretungen. Das Nebeneinander von zwei Gesamtmitarbeitervertretungen, die nebeneinander für die dienststellenübergreifenden Angelegenheiten einer Dienststelle zuständig seien, führe denn auch zu Kompetenzabgrenzungsproblemen, die kaum lösbar seien.

Die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung D löse auch nicht das Zuständigkeitsproblem bei personellen Einzelmaßnahmen. Dieses Problem sei gelöst: Personelle Einzelmaßnahmen betreffen nur die Dienststelle, zu der das Anstellungsverhältnis eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin bestehe, also entweder zur Ev.-luth. Dienststelle A oder zu der Diakoniestationen B gGmbH. Deshalb sei auch nur die bei dieser jeweiligen Dienststelle gebildete Mitarbeitervertretung zuständig. Der Umstand, dass Mitarbeiter der Ev.-luth. Dienststelle A und der Diakoniestationen B gGmbH im Rahmen der Diakoniestationen zusammen eingesetzt würden, begründe keinen dienststellenübergreifende Zuständigkeit.

Die Beschwerdeführer beantragen:

Auf die Beschwerde wird der Beschluss der Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover, Oldenburg und Schaumburg-Lippe vom 15. Oktober 2002 - 4 K 18/02 - aufgehoben und der Antrag der Antragsteller zurückgewiesen.

Die Antragsteller beantragen der Sache nach,
die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigen den angegriffenen Beschluss der Schiedsstelle und führen im wesentlichen aus, die in der Beschwerdebegründung angesprochenen möglichen Probleme bei der Abgrenzung der Zuständigkeit der beiden Gesamtmitarbeitervertretungen führten nicht zur grundsätzlichen Unzulässigkeit der Bildung zweier Gesamtmitarbeitervertretungen bei einer Dienststelle. Das hätte zur Konsequenz, dass die Bevollmächtigung des Geschäftsführers der Diakoniestationen B gGmbH durch den Vorstand der Ev.-luth. Dienststelle A im Rahmen der Geschäftsordnung Personal- und Sachentscheidungen für die bei ihr beschäftigten, aber in den Diakoniestationen tätigen Mitarbeiter zu treffen und die Geschäftsführung des gemeinschaftlichen Betriebes für die Ev.-luth. Dienststelle A wahrzunehmen, ebenfalls unzulässig wäre, was sie im einzelnen ausführen.

Im übrigen sei das VerwG.EKD in seiner Entscheidung vom 7. März 2002 - I-0124/F33-01 - von der Zulässigkeit der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung D ausgegangen. Es habe das Feststellungsinteresse der Mitarbeitervertretung des Stadtkirchenverbandes mit der Begründung verneint, dass die Mitarbeitervertretung der Ev.-luth. Dienststelle A durch die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung zum Ausdruck gebracht habe, für die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Gemeinschaftsbetrieb nicht - mehr

- zuständig zu sein. Sei die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung D nicht zulässig gewesen, sei das Feststellungsinteresse auch nicht entfallen.

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

II. Die Beschwerde ist nach § 65 Abs. 1 Nr. 3 MVG.K statthaft. Sie ist auch im übrigen zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt worden. Die Beschwerdeschrift war am 13. Dezember 2002 vollständig per Telefax eingegangen, lediglich die Anlagen waren unvollständig; letzteres ist unschädlich. Die Beschwerde ist auch begründet. Die Gesamtmitarbeitervertretung D ist nicht wirksam gebildet worden. Hierfür fehlt die erforderliche Rechtsgrundlage.

1. Die Vorschrift des § 6 Abs. 1 S. 2 MVG.K scheidet für den vorliegenden Fall als Rechtsgrundlage aus. Danach können mehrere Mitarbeitervertretungen von Dienststellen unterschiedlicher Rechtsträger in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 des § 6 Abs. 1 MVG.K eine Gesamtmitarbeitervertretung in drei im Einzelnen beschriebenen Fällen bilden. Das setzt aber nach der Gesamtstruktur voraus, dass die beteiligten Mitarbeitervertretungen oder eine der beteiligten Mitarbeitervertretungen nicht ihrerseits bereits anderweitig einer Gesamtmitarbeitervertretung angehören bzw. in eine solche zur Bildung einer solchen ein Mitglied entsandt haben bzw. haben entsenden müssen. So liegt es hier. Denn die Mitarbeitervertretung für die Ev.-luth. Dienststelle A musste mit den jeweils für die Kirchengemeinden eines Amtsbereiches gebildeten Mitarbeitervertretungen nach § 5 Abs. 5a MVG.K i.V.m. § 6 Abs. 1 S. 1 MVG.K eine Gesamtmitarbeitervertretung bilden, was auch geschehen ist. Dann aber kann die Mitarbeitervertretung der Ev.-luth. Dienststelle A nicht mehr übergreifend in Anwendung des § 6 Abs. 1 S. 2 MVG.K mit der Mitarbeitervertretung eines anderen Rechtsträgers eine weitere Gesamtmitarbeitervertretung bilden. Dies deswegen nicht, weil sich die Zuständigkeiten beider Gesamtmitarbeitervertretungen überschneiden (können), da sie beide anstelle der Mitarbeitervertretung der Ev.-luth. Dienststelle A zuständig wären und die Grenzen der jeweiligen Zuständigkeit nicht genau gezogen werden könn(t)en. Die Schnittstellen liegen nicht genau fest. Die Kreise überschneiden sich. Eine solche Konstellation ist im MVG.K gerade nicht angelegt. Ausgangspunkt ist § 6 Abs. 1 S. 1 MVG.K. Danach ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden, wenn es unter dem Dach einer juristischen Person mindestens zwei organisatorisch eigenständige oder räumlich getrennte Teildienststellen i.S.d. § 3 Abs. 2 MVG.K gibt (vgl. Fey/Rehren, MVG.Kon, Stand Januar 2001, § 6 Rn. 2). § 6 Abs. 1 S. 2 MVG.K ermöglicht abweichend vom Grundsatz in § 6 Abs. 1 S. 1 MVG.K auch die Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen aus Mitarbeitervertretungen unterschiedlicher Rechtsträger. Das bedeutet für den vorliegenden Fall allenfalls, dass die in Anwendung des § 5 Abs. 5a S. 2 MVG.K zu bildende Gesamtmitarbeitervertretung in Anwendung des § 6 Abs. 1 S. 2 MVG.K auch insoweit rechtsträgerübergreifend gebildet werden kann, als unter Einbeziehung einer Mitarbeitervertretung eines anderen Rechtsträgers, hier der gGmbH, eine

Gesamtmitarbeitervertretung gebildet wird, wenn die Voraussetzungen vorliegen, aber eben nur eine und nicht zwei.

2. Der Beschluss der Ersten Kammer des VerwG.EKD vom 7. März 2002 - I-0124/F33-01 - vermag zu einer anderen Bewertung nicht zu führen. Die beteiligten Mitarbeitervertretungen leiten aus ihm ab, das VerwG.EKD sei von der Zulässigkeit der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung D ausgegangen, da es das Feststellungsinteresse der Mitarbeitervertretung der Ev.-luth. Dienststelle A mit der Begründung verneint habe, dass die Mitarbeitervertretung der Ev.-luth. Dienststelle A durch die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung zum Ausdruck gebracht habe, für die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Gemeinschaftsbetrieb nicht mehr zuständig zu sein. Wäre die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung D nicht zulässig gewesen, wäre das Feststellungsinteresse auch nicht weggefallen. Dem ist nicht zu folgen. Es wird diesem Beschluss mehr entnommen, als in ihm enthalten ist. Denn in ihm ist lediglich formal darauf abgestellt, dass dann, wenn die antragstellende Mitarbeitervertretung an der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung D beteiligt war, davon auszugehen ist, dass sie nicht mehr beansprucht, für die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Diakoniestationen D zuständig zu sein, weil diese den Gemeinschaftsbetrieb betreffen. Ob die Gesamtmitarbeitervertretung D wirksam gebildet worden ist, war nicht Streitgegenstand und wurde auch nicht als Vorfrage mit entschieden.

III. Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 8 BRAGO.

