



DIÖZESANES ARBEITSGERICHT

für den MAVO-Bereich Köln

Geschäftsstelle: Kardinal-Frings-Str. 12 - 50668 Köln

MAVO 16 / 2016

URTEIL

In dem Verfahren

der Mitarbeitervertretung des -Krankenhauses , vertreten durch ihre
Vorsitzende, Frau G. - Klägerin

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte

gegen

die GmbH, vertreten durch ihre Geschäftsführer,
- Beklagte

Verfahrensbevollmächtiger: Rechtsanwalt

hat das Diözesane Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich Köln

- durch den Vorsitzenden Richter am LAG a.D. Manfred Jüngst
- durch den beisitzenden Richter Thomas Seeberger, als Beisitzer der Dienstgeberseite
- durch den beisitzenden Richter Jürgen Ipers, als Beisitzer der Dienstnehmerseite

auf die mündliche Verhandlung vom 18.01.2017 entschieden:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung des -Krankenhauses . Im Zeitpunkt der letzten Wahl der Mitarbeitervertretung war Träger des - Krankenhauses die gGmbH . Die Beklagte war zu diesem Zeitpunkt Trägerin mehrerer seinerzeit überwiegend einrichtungsbezogen organisierter Einrichtungen:

.

Zwischenzeitlich ist eine Übernahme des -Krankenhauses durch die Beklagte erfolgt.

Die Beklagte hat die Übernahme des -Krankenhauses zum Anlass genommen, eine einrichtungsübergreifende Struktur nach fachlichen Schwerpunktbereichen zu verwirklichen, in die das -Krankenhaus integriert werden sollte und zwischenzeitlich integriert worden ist.

Über die geplante Übernahme und die damit einhergehenden Strukturänderungen sind die bei der Beklagten bestehende Mitarbeitervertretung und die Klägerin in einer gemeinsamen Sitzung vom 16.09.2016 unterrichtet worden. Die in diesem Zusammenhang erfolgten Beratungen haben dazu geführt, dass die Beklagte die beabsichtigte organisatorische Neuausrichtung auf Bitten der beteiligten Mitarbeitervertretungen vom ursprünglich geplanten Termin 01.10.2016 auf den 01.01.2017 verschoben hat.

Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die zwischenzeitlich vollzogene Umstrukturierung mitbestimmungsrechtlich bedingt, dass die bei der Beklagten gewählte Mitarbeitervertretung Trägerin des Übergangsmandats nach § 13 d MAVO und die Klägerin Trägerin eines Restmandats nach § 13 e MAVO geworden ist.

Die Klägerin behauptet, dass sich die von den Mitarbeitervertretungen gewünschte Verschiebung der Umsetzung der Umstrukturierungsmaßnahmen vom 01.10.2016 auf den 01.01.2017 nur auf die mitbestimmungsrechtliche Umsetzung bezogen habe, während ansonsten die Umstrukturierung bereits zum 01.10.2016 umgesetzt worden sei. Dies bedinge, dass für die Klägerin im Vollmandat deren Mitbestimmungspartner als Dienstgeber für den Zeitraum 01.10.2016 bis 31.12.2016 die Beklagte geworden sei.

Da die Klägerin ab dem 01.01.2017 Trägerin des Restmandats nach § 13 e MAVO sei, sei auch hierfür der aus dem Restmandat in Anspruch zu nehmende Dienstgeber die Beklagte.

Dieser gegenüber habe die mit der gGmbH in Bezug auf die Klägerin vereinbarte Vereinbarung des Freistellungskontingents, bezogen auf vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung, für den Zeitraum 01.10.2016 bis 31.12.2016 weiter gegolten. Da es zu diesem Freistellungskontingent mit der Beklagten keine ändernde Vereinbarung und insbesondere keine Kündigung seitens der Beklagten gegeben habe, sei davon auszugehen, dass das Freistellungskontingent für das Restmandat fortgelte.

Da die Beklagte die Weitergeltung des vereinbarten Freistellungskontingent in Abrede stelle, sei Klage geboten.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Mitgliedern der klagenden Mitarbeitervertretung, Frau G zu 50%, Herrn zu 20%, Frau zu 20% und Frau zu 10% (jeweils im Verhältnis zur Arbeitszeit einer Vollzeitstelle) Freistellung von ihrer dienstlichen Tätigkeit im Rahmen ihres Restmandats nach § 13 e MAVO zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte stellt in Abrede, dass sich das Hinausschieben der Umstrukturierungsmaßnahmen auf den 01.01.2017 lediglich auf den mitbestimmungsrechtlichen Teil der Umstrukturierung bezogen habe.

Die Beklagte sei nie Dienstgeberin gegenüber der Klägerin in deren Vollmandat gewesen. Das Restmandat der Klägerin bestehe nicht gegenüber der Beklagten, sondern gegenüber deren seinerzeitiger Arbeitgeberin, der gGmbH

Wegen des sonstigen Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt sowie die gewechselten Schriftsätze beider Parteien Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

Für die zu treffende Entscheidung bedurfte es keiner Aufklärung der Streitumstände zur Umstrukturierung dahingehend, ob die Maßnahme insgesamt nach Vereinbarung unter Beteiligung der bestehenden Mitarbeitervertretungen auf den 01.01.2017 hinausgeschoben worden ist oder ob sich dieses Hinausschieben ausschließlich auf die mitbestimmungsrechtliche Umsetzung der Umstrukturierung bezogen hat.

Zugunsten der Klägerin kann unterstellt werden, dass die Beklagte der für sie mitbestimmungsrechtlich zuständige Dienstgeber im Rahmen des Vollmandats für den Zeitraum 01.10.2016 bis 31.12.2016 gewesen ist und dass deshalb diesem gegenüber das Restmandat gemäß § 13 e MAVO besteht.

Selbst wenn dies der Fall sein sollte, so leitet daraus nicht der mit der Klage geltend gemachte Anspruch auf Fortgeltung der mit der gGmbH getroffenen Vereinbarung zu den Freistellungskontingenten nach § 15 Abs. 3 Satz 2 ab. Das von der Klägerin mit der gGmbH nach § 15 Abs. 2 Satz 2 MAVO vereinbarte Freistellungskontingent für die vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung gilt – ohne dass es hierzu einer Vereinbarung oder Kündigung bedarf – nicht für das unstreitig entstandene Restmandat.

Die Freistellungskontingente der Regelung in § 15 MAVO gelten vielmehr nur für die Aufgabenwahrnehmung im Vollmandat für die Dauer der Amtszeit.

Letzteres – die Geltung für die Dauer der Amtszeit – ist in Bezug auf zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zulässige Vereinbarungen zum Freistellungskontingent nach § 15 Abs. 2 Satz 2 MAVO ausdrücklich normiert. Da unstreitig eine betriebsorganisatorische Maßnahme vorliegt, die zum 01.01.2017 dazu geführt hat, dass die Klägerin lediglich Trägerin eines Restmandats ist, hat deren Amtszeit im Vollmandat zum 31.12.2016 geendet.

Dass die Freistellungskontingente, die im Vollmandat vereinbart sind, im Restmandat nicht fortgelten, leitet zudem aus Sinn und Zweck des Restmandats nach § 13 e MAVO ab.

Die Vorschrift trägt dem Umstand Rechnung, dass die Amtszeit der Mitarbeitervertretung vorzeitig endet, wenn die betriebliche Organisation, für die sie gebildet ist, wegfällt und

die Mitarbeitervertretung deshalb außerstande ist, die mit der Änderung der betrieblichen Organisation einhergehenden Beteiligungsrechte wahrzunehmen (BAG vom 01.04.1998 – 10 ABR 17/97, BAGE 88, 247). Die Mitarbeitervertretung soll hiernach so lange im Amt bleiben, wie dies ihre hierbei zu beachtenden Beteiligungsrechte gebieten. Das Restmandat setzt daher einen funktionalen Bezug zu den durch die Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung ausgelösten Aufgaben der Mitarbeitervertretung voraus (BAG vom 22.03.2016 – 1 ABR 10/14, NZA 2016 969). Dieses Mandat ist kein Vollmandat; es entsteht mit dem Wegfall der betrieblichen Organisation. Zu diesem Zeitpunkt wandelt sich das originäre Vollmandat der Mitarbeitervertretung in ein – vom Umfang her beschränktes – Restmandat um (BAG vom 24.09.2015 - 2 AZR 562/14, BAGE 152, 345; BAG vom 06.12.2006 -7 ABR 62/05, AP Nr. 5 zu § 21 b BetrVG 1972).

Daraus leitet ab, dass das Restmandat gerade „nur“ auf diese verbleibenden Aufgaben reduziert besteht, während die Freistellungskontingente unter Berücksichtigung der Größe der Einrichtung gerade aus der Wahrnehmung sämtlicher Aufgaben des Vollmandats ableiten. Dies bedingt, dass davon auszugehen ist, dass mit Beendigung des Vollmandats Freistellungen nach Maßgabe vereinbarter Freistellungskontingente, ohne dass es hierzu einer Vereinbarung oder Kündigung bedarf, automatisch enden.

Aus diesen Gründen war die Klage abzuweisen.

II.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 47 Abs. 2 a KAGO.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann von der Klägerin mit der Revision angegriffen werden.

Die Revision ist schriftlich beim Diözesanen Arbeitsgericht für den MAVO-Bereich Köln, c/o Erzbischöfliches Offizialat, Kardinal-Frings-Straße 12, 50668 Köln, oder auch beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils einzulegen. Dabei muss das angefochtene Urteil bezeichnet werden.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils ist die Revision zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (s.o.) einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm, und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Köln, den 18.01.2017

gez. Manfred Jüngst Thomas Seeberger Jürgen Ipers

f.d.R.

i.A.

Ursula Annas
Geschäftsstelle