

Kirchliches Arbeitsgericht

für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier
in Mainz

Verkündet laut Protokoll am 21.09.2015

Aktenzeichen: KAG Mainz M 52/15 Mz

URTEIL

In dem Rechtsstreit mit den Beteiligten

1. MAV Hospital D.,

- Klägerin -

2. Hospital D. gGmbH,

- Beklagte -

hat das Kirchliche Arbeitsgericht in Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 21.09.2015 durch den Richter S. als Vorsitzenden und die beisitzenden Richter K. und G. für Recht erkannt:

1. Die Dienstgeberin, die ursprüngliche Beklagte zu 2), wird verurteilt, der MAV Einsicht in den Übertragungsvertrag über den Betrieb des Hospitals D. zwischen der ursprünglichen Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) zu gewähren.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Informationsrechte der MAV anlässlich eines Betriebsübergangs im Sinne von § 613a BGB.

Die Klägerin, die im Hospital D. gebildete MAV, hat mit Klageschrift vom 21.05.2015 Klage erhoben gegen ihre damalige Dienstgeberin mit der Begründung, die Dienstgeberin müsse sie wegen eines bevorstehenden Betriebsübergangs zu bestimmten Punkten informieren sowie den Übergabevertrag und den Personalüberleitungsvertrag ihr zur Einsichtnahme vorlegen.

Die so beklagte Dienstgeberin hat mit Schriftsatz vom 02.06.2015 geltend gemacht, sie habe ihre MAV ausreichend informiert. Gleichzeitig hat sie in diesem Schriftsatz noch einmal genaue Angaben zum beabsichtigten Betriebsübergang geliefert.

Daraufhin hat die Klägerin das gerichtliche Verfahren bzgl. der Informationserteilung für erledigt erklärt und gleichzeitig die Klage gegen die Betriebserwerberin erweitert mit der Begründung, der Betriebsübergang stehe nach dem Sachvortrag der ursprünglichen Beklagten unmittelbar bevor. Unstreitig ist im Laufe des Verfahrens bis zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht vom 21.09.2015 der Betrieb auf die Erwerberin tatsächlich übertragen worden.

Daraufhin ist die bisherige Beklagte zu 1) wegen des Verlustes ihrer Arbeitgeberstellung aus dem Verfahren ausgeschieden. Zuletzt richtet sich die Klage daher nur noch gegen die ursprüngliche Beklagte zu 2) als neue Dienstgeberin wegen ihrer Stellung als Betriebserwerberin.

Die klagende MAV begehrt zuletzt gegen die jetzige Dienstgeberin ihr Einsicht zu gewähren in den Übertragungsvertrag über den Betrieb des Hos-

pitals D. zwischen dem alten und dem neuen Dienstgeber, hilfsweise in solche Vertragsteile, in denen Vereinbarungen über das beschäftigte Personal und die Auswirkungen aus dem Übertragungsvertrag für die Beschäftigten geregelt sind.

Nach Ansicht der Klägerin könne sie ihre Mitbestimmungsrechte nur wirksam wahrnehmen, wenn sie über sämtliche Regelungen des Übertragungsvertrages informiert werde. Nur dann könne sie prüfen, ob und ggf. welche wirtschaftlichen Nachteile für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Betriebsübergang entstünden. Zumindest § 27a MAVO billige ihr diese Rechtstellung zu. Die Einsicht in nur Teile des Vertrages berge die Gefahr in sich, wichtige Details nicht zur Kenntnis zu erlangen und gebotene wirksame Maßnahmen zum Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ergreifen zu können.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

ihr Einsicht in den Übertragungsvertrag über den Betrieb des Hospital D. zwischen der Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) zu gewähren,

hilfsweise

ihr Einsicht in die Teile des Übertragungsvertrages über den Betrieb des Hospital D. zwischen der Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) zu gewähren, in denen Vereinbarungen über das im Hospital beschäftigte Personal und die Auswirkungen aus dem Übertragungsvertrag für die Beschäftigten getroffen werden.

Die Beklagte, die Betriebserwerberin, hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Auffassung gehöre der Übertragungsvertrag nicht zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne von § 27a Abs. 2 MAVO. Der Be-

etriebsübergang habe keine wirtschaftlichen Auswirkungen auf den Betrieb der Einrichtung.

Die Kammer hat der Beklagten nach entsprechendem Hinweisbeschluss im Termin zur Anhörung der Beteiligten vom 21.09.2015 aufgegeben, den Übertragungsvertrag dem Gericht zur Einsichtnahme vorzulegen. Hierzu hat sich die Beklagte geweigert und erklärt, sie werde auch dem Gericht keine Einsichtnahme gewähren.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der von den Parteien, auch der ursprünglichen Beklagten zu 1), zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht waren, sowie auf die zur Sitzungsniederschrift vom 21.09.2015 getroffenen Feststellungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Das zuletzt noch geltend gemachte Klagebegehren der Klägerin ist zulässig und insgesamt begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung für die Mitarbeitervertretung im Bistum Mainz im Sinne von §§ 26, 27a MAVO. Die klagende MAV begehrt – zuletzt noch – Einblick in den Übertragungsvertrag, den die Alt-Arbeitgeberin mit der Neu-Arbeitgeberin im Zusammenhang mit dem unstreitig vorliegenden Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB abgeschlossen hat. Damit verfolgt die MAV ein Unterrichtsrecht aus und in der Form des § 27a Abs. 1 bis Abs. 3 MAVO. Diese Bestimmung verpflichtet den Dienstgeber von größeren Einrichtungen, die bei ihr gebildete MAV unter den dort aufgeführten Voraus-

setzungen über bestimmte wirtschaftliche Angelegenheiten zu informieren. Die Norm gilt nicht für alle größeren kirchlichen Einrichtungen, sondern nur für solche, die durch Zuwendungen der öffentlichen Hand aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern finanziert werden. Unstreitig ist dies bei dem Hospital D. der Fall. Als Rechtsfolge bestimmt § 27a Abs. 1 MAVO, dass der Dienstgeber unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen die MAV schriftlich zu unterrichten hat. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten in diesem Sinne werden in § 27 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 MAVO beispielhaft die wichtigsten einschlägigen Angelegenheiten aufgezählt. Hierzu enthält Abs. 2 Nr. 4 eine beschränkte Generalklausel, die nicht alle bereits in den vorgenannten Nummern aufgeführten Fragen erfasst, die das wirtschaftliche Leben der Einrichtung in entscheidenden Punkten betreffen. Darunter fallen sonstige Veränderungen und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können. Erforderlich ist somit die „Wesentlichkeit“ der wirtschaftlichen Vorgänge, ausreichend ist dann aber auch, dass diese nur „möglicherweise“ von bedeutender sozialer Auswirkung sind. Hierzu gehören zum Beispiel Rechtsstreitigkeiten, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind aber auch die Übernahme des Unternehmens, die Übertragung des Unternehmens oder die Übertragung eines Betriebs oder Betriebsteils auf einen anderen Inhaber (Fitting, u. a., BetrVG, 27. Aufl., § 106 Rz 131; Richardi/Annuß, BetrVG, 13. Aufl., § 106 Rz 56 m. w. N.). § 27a Abs. 2 Nr. 4 MAVO ist wortgleich mit § 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG, so dass auf die dort geltenden rechtlichen Grundsätze zur Normauslegung zurückgegriffen werden kann. Die bloße Möglichkeit von bedeutenden sozialen Auswirkungen reicht aus, weil die MAV in der Regel gerade keine Einblicksmöglichkeit in das Vertragswerk hat und sie in die Vertragserstellung auch nicht involviert war.

Als wirtschaftlicher Tatbestand in diesem Sinne kommt vorliegend lediglich die Betriebsübertragung von der Alt-Arbeitgeberin auf die Neu-Arbeitgeberin in Betracht. Wird ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen an-

deren übertragen, dann berührt dies zwar grundsätzlich die Rechtstellung der betroffenen Arbeitnehmer des Betriebes nicht, weil nach § 613a BGB deren Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vom Betriebsübergang unberührt bleiben. Diese gesetzliche Rechtsfolge, die letztlich europarechtlichen Vorgaben Rechnung trägt, wäre als Arbeitnehmerschutzvorschrift auch nicht im Falle eines Betriebsübergangs zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer einschränkbar. Ein Betriebsübergang bewirkt nur, dass anstelle des bisherigen Arbeitgebers ein neuer Arbeitgeber tritt, also allein ein reiner Austausch auf Arbeitgeberseite stattfindet. Trotzdem ist es durchaus nicht unüblich, dass im Zusammenhang mit Betriebsübertragungen vertragliche Vereinbarungen über das Schicksal der Arbeitsverhältnisse der betroffenen Mitarbeiter angesprochen werden. Denkbar ist etwa, dass die gesetzlichen Bestimmungen zugunsten von Arbeitnehmern modifiziert oder erweitert werden können. Im Streitfalle hat die Beklagte dargelegt, dass das Hospital nach wie vor eine kirchliche Einrichtung bleibt, auf die die Grundordnung Anwendung findet. Trotzdem ist unzweifelhaft, dass die MAV über einen Betriebsübergang ins Einzelne gehend zu informieren ist (so schon BAG, 22.01.1991 – 1 ABR 38/89, NZA 1991, 649). Auch wurde vorliegend das Krankenhaus von einem Orden auf eine gemeinnützige GmbH übertragen. Denkbar wäre, dass damit die innerkirchliche Verantwortlichkeit berührt sein könnte, was auch längerfristige wirtschaftliche Auswirkungen auf die Einrichtung haben könnte. Soweit sich die Beklagte zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags auf die vorgenannte Entscheidung des BAG beruft, ist diese Entscheidung in ihrem rechtserheblichen Teil vorliegend nicht einschlägig. Dort ging es letztlich allein um die rechtliche Bewertung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats anlässlich der Veräußerung von Geschäftsanteilen an einer GmbH von einem Gesellschafter auf einen anderen Gesellschafter. Allein durch die Übertragung von Geschäftsanteilen von einem Gesellschafter auf einen anderen wird die Identität des Betriebes grundsätzlich nicht berührt. Sie bleibt in aller Regel erhalten. Vorliegend wird – viel weitergehend – das gesamte Unternehmen durch Rechtsgeschäft von einem Dienstgeber auf

einen neuen übertragen. Dies kann insbesondere längerfristig Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft haben. In diesem Fall bestimmt § 27a Abs. 1 Satz 1 MAVO, dass die MAV „unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen“ schriftlich zu unterrichten ist. Unterlagen in diesem Sinne sind solche, die ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Einrichtung vermitteln. Das können insbesondere solche Teile des Übertragungsvertrages sein, in denen das Schicksal der Arbeitsverhältnisse der einzelnen Arbeitnehmer angesprochen ist.

Im Allgemeinen steht der MAV grundsätzlich nur insoweit ein Anspruch auf Vorlage des Übertragungsvertrages zu. Von daher wäre die Beklagte regelmäßig nur dazu verpflichtet, solche Teile des Übertragungsvertrages der MAV zur Einsichtnahme vorzulegen. Da die Beklagte jedoch nähere Angaben hierzu schriftsätzlich nicht gemacht hat und das Gericht -worauf es die Parteien in seinem Hinweisbeschluss vom 17.09.2015 und in der mündlichen Verhandlung vom 21.09.2015 hingewiesen hat – insoweit das Klagebegehren der MAV grundsätzlich einzuschränken beabsichtigt hat, hat es die Beklagte in entsprechender Anwendung des Rechtsgedankens aus § 421 ZPO aufgefordert, allein dem Gericht Einsichtnahme in den Übertragungsvertrag zu gewähren, um eine entsprechende Prüfung und ggf. exakte Tenorierung vornehmen zu können. Nur durch Einsichtnahme in den Übertragungsvertrag kann bei dem Sachvortrag der Beklagten das Gericht prüfen, ob das Rechtsbegehren der Klägerin überhaupt nicht, nur teilweise oder aber insgesamt begründet ist. Nur dann ist der gerichtliche Tenor bestimmt genug im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dem gerichtlichen Tenor müssen beide Parteien entnehmen können, durch welche konkreten Handlungen die verpflichtete Partei der gerichtlichen Anordnung nachkommt. Die Beklagte hat sich zur Vorlage des Übertragungsvertrages an das Gericht ausdrücklich geweigert und dem Gericht insoweit die Möglichkeit genommen, eine präzise Rechtsprüfung vornehmen zu können. Da die Klägerin den Übertragungsvertrag nicht kennt und insoweit außer Stande ist, ihren Hilfsantrag näher zu präzisieren, bleibt für das Gericht

keine andere Wahl, als dem kompletten Hauptantrag der Klägerin stattzugeben. Nur so werden die Mitbestimmungsrechte der MAV wirkungsvoll und effektiv mit Leben erfüllt.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen von § 47 Abs. 2 KAGO nicht erfüllt sind.

Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde im Sinne von § 48 KAGO wird hingewiesen.

gez. S.

gez. K.

gez. G.