

LAG Düsseldorf: Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes auf ein von einem Mitglied des Diakonischen Werkes betriebenes Krankenhaus – (hier: Nebenintervention im Beschlussverfahren)

LAG Düsseldorf, Beschl. v. 17.03.09 (Az. 8 TaBV 76/08)

Leitsätze des Gerichts:

1. Dient ein vom gewählten Betriebsrat initiiertes arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren der Klärung der Frage, ob für eine karitative Einrichtung auch nach Beitritt des Arbeitgebers zum Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche weiterhin das BetrVG Anwendung findet, ist an diesem Verfahren eine nach kirchlichem Recht gewählte, parallel agierende Mitarbeitervertretung nicht im Sinne von § 83 Abs. 3 ArbGG beteiligt.

2. Zu den Anforderungen, die nach § 118 Abs. 2 BetrVG an die Einflussnahmemöglichkeiten einer Kirche auf die religiöse Tätigkeit einer karitativen Einrichtung zu stellen sind, damit diese den Charakter einer kirchlichen Einrichtung gewinnt.

(...)

Aus den Gründen:

A.
Die Beteiligten streiten darüber, ob es sich bei dem von der Beteiligten zu 2) betriebenen Krankenhaus in Essen um eine karitative Einrichtung einer Religionsgemeinschaft im Sinne des § 118 Abs. 2 BetrVG handelt oder ob auf den Betrieb das BetrVG anwendbar ist.

Die Beteiligte zu 2) betreibt seit 1980 das Krankenhaus.

Die Beteiligte zu 2) ist eine gemeinnützige GmbH, deren alleinige Gesellschafterin die (...) Stiftung ist. Diese Stiftung ist etwa im Jahre 1967 gegründet worden und zwar zu dem Zweck, das Vermögen des Stifters (...) zu übernehmen und für gemeinnützige

Zwecke zu verwenden. Die Stiftung ist in keiner Weise organisatorisch, rechtlich oder personell mit einer der Kirchen der Bundesrepublik verbunden. Im Kuratorium befindet sich kein Repräsentant einer Kirche, im Vorstand ebenfalls nicht. Der Arbeitgeber wurde im Sinne der Stiftungszwecke als gemeinnütziges Krankenhaus ohne jede kirchliche Bindung geführt. Im Rahmen eines Zertifizierungsprozesses für Krankenhäuser im "weltlichen" Bereich hat sich der Arbeitgeber eine Zielsetzung gegeben, die ein Leitbild beinhaltete, das karitativ und weltlich war.

Der Beteiligte zu 1) ist der aus 15 Mitgliedern bestehende Betriebsrat.

Bis zum 31.12.2005 gehörte die Beteiligte zu 2) dem paritätischen Wohlfahrtsverband an. Auf ihren Antrag vom 15.12.2005 wurde sie am 20.12.2005 als Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland e. V. aufgenommen (Bl. 93 d. A.), und zwar mit Wirkung zum 01.01.2006. Auf die Satzung der Diakonie (Bl. 97 ff d. A.) wird ebenso Bezug genommen wie auf die "Bestimmungen über die Mindestanforderungen an die Satzungen und die sonstigen Ordnungen der Mitglieder des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland" (Bl. 311 ff d. A.).

Mit Gesellschafterbeschluss vom 15.12.2005 wurde der Gesellschaftsvertrag (Bl. 166 ff d. A.) wie folgt geändert, wobei die Änderungen kursiv gesetzt sind:

"...
§ 2
Gegenstand und Zweck des Unternehmens
..."

(4) Hierbei hat das Unternehmen in besonderem Maße der minderbemittelten Bevölkerung zu dienen. Es wird tätig im Sinne der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche.

(5) Die Mittel der Gesellschaft dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die Gesellschafter als solche erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln der Gesellschaft.

(6) Die Gesellschaft ist Mitglied des als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege anerkannten Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland und dadurch zugleich dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen.

...

§ 5

Organe der Gesellschaft

Die Organe der Gesellschaft sind

a) die Geschäftsführung

b) die Gesellschafterversammlung

Mitglieder der Organe und Mitarbeiter sollen einem evangelischen oder dem Bekenntnis einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen ist.

...

§ 11

Beirat

(1) Die Gesellschafter können einen Beirat einberufen. Er berät die Organe in philanthropischen Fragen, Konfessionsfragen sowie in solchen Fragen, die das Verhältnis der Gesellschaft zu den christlichen Kirchen berühren.

(2) Dem Beirat gehören bis zu 5 Personen an. Sie werden von den Gesellschaftern berufen und abberufen. Die Berufung erfolgt für die Dauer von drei Jahren. Eine erneute Berufung ist möglich. Unter den Mitgliedern müssen mindestens

zwei Mitglieder sein, die dem Bekenntnis einer Kirche angehören, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen ist, davon mindestens ein Mitglied, das ein Amt in Kirche und Diakonie im Rheinland ausübt.

...

§ 15

Satzungsänderung

Satzungsänderungen, die die Zuordnung zum Diakonischen Werk verändern sowie der Beschluss über die Auflösung der Gesellschaft werden rechtzeitig vorher dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland angezeigt.

..."

Mit Schreiben vom 03.01.2006 wandte die Beteiligte zu 2) sich sodann zum einen an die Mitarbeiter (Bl. 14 d. A.) sowie zum anderen an die Mitglieder des Beteiligten zu 1) (Bl. 15 d. A.) und teilte mit, dass die Mandate des Betriebsrates somit mit Ablauf des 31.12.2005 erloschen seien und berief gleichzeitig eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes zur Wahl einer Mitarbeitervertretung ein. Diese fand am 01.03.2006 statt; seitdem berücksichtigt die Beteiligte zu 2) die Mitbestimmungsrechte sowohl der Mitarbeitervertretung als auch diejenigen des Beteiligten zu 1).

In den seit dem Jahre 2006 aufgegebenen externen Stellenausschreibungen weist die Beteiligte zu 2) auf ihre Mitgliedschaft im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland hin; sie sei "als evangelisches Krankenhaus in den diakonischen Auftrag der Evangelischen Kirche im Rheinland eingebunden". Mit neu eintretenden Mitarbeitern schließt die Beteiligte zu 2) standardmäßig Dienstverträge ab, die in § 2 eine Verweisklausel auf die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR EKD) für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland angeschlossen sind, enthält. Die Kon-

fessionszugehörigkeit des Arbeitnehmers findet im Dienstvertrag Erwähnung. Dessen vor

§ 1 befindliche Präambel lautet wie folgt:

"Das Alfried Krupp Krankenhaus ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Die Diakonie ist Lebens- und Wesensäußerungen der Evangelischen Kirche. Alle in ihren Anstalten und Einrichtungen tätigen Mitarbeiter dienen dem Gesamtwerk christlicher Nächstenliebe. Sie leisten auch ihre berufliche Arbeit in dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre arbeitsrechtliche Stellung eine Dienstgemeinschaft. Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen."

Im Intranet der Beteiligten zu 2) sind nach wie vor "Fragen und Antworten hinsichtlich des Beitritts des Alfried Krupp Krankenhauses zum Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland" abrufbar (Bl. 422 d.A.). Darin heißt es unter anderem, die Entscheidungen im AKK würden durch die Geschäftsführung und die gleichen Gremien wie vor dem Beitritt zur Diakonie getroffen. Niemand müsse im AKK seine Konfession ändern oder der Kirche beitreten.

Am 14.03.2007 konstituierte sich der in § 11 des Gesellschaftsvertrages genannte Beirat. Ihm gehören momentan vier Mitglieder an, von denen drei Ämter bzw. Funktionen innerhalb der Evangelischen Kirche ausüben (zwei Pfarrer, ein Presbyter). Der Beirat tagt etwa ein- bis zweimal im Jahr. Der Beirat setzte nach Abstimmung mit der Geschäftsführung der Beteiligten zu 2) am 04.06.2007 die "Grundsätze zum Verständnis und zur Durchführung der Seelsorge im Krankenhaus" in Kraft, wegen deren Inhalts auf Blatt 406 d.A. verwiesen wird. Bereits zuvor hatte die Beteiligte zu 2) unter dem 03.05.2007 eine "Erklärung zur Anwendung des Diakonischen Corporate Governance Kodex

(DGK)" abgegeben; dem stimmte die Gesellschafterin der Beteiligten zu 2) am 15.05.2007 zu. Der DGK "beschreibt wesentliche Grundlagen zur Stärkung der diakonischen Einrichtungskultur, insbesondere durch Optimierung der Leitung und Überwachung diakonischer Einrichtungen", wegen der weiteren Einzelheiten der Erklärung wird auf Bl. 408 ff. d.A. Bezug genommen. Überdies veränderte die Beteiligte zu 2) das **Leitbild für das von ihr betriebene Krankenhaus; es heißt nunmehr unter anderem wie folgt:**

"Das (...) ist als evangelisches Krankenhaus in den diakonischen Auftrag der evangelischen Kirche in Rheinland eingebunden. Alle Mitarbeiter achten die christlich ethischen Grundwerte - Nächstenliebe, Menschlichkeit, Respekt, Ehrlichkeit, Toleranz und gegenseitiges Vertrauen - in der täglichen Arbeit und im Umgang mit allen Menschen. Die Zusammenarbeit mit Menschen anderer Konfessionen, Religionen und verschiedener Nationalitäten sehen wir im Einklang mit der christlichen Ausrichtung des Krankenhauses."

Im Dezember 2006 erwarb die Beteiligte zu 2) die Anteile zweier evangelischer Kirchengemeinden sowie des Evangelischen Stadtkirchenverbands Essen an der (...) gGmbH. Das Lutherkrankenhaus wird zwischenzeitlich unter dem Namen (...) betrieben.

Im Krankenhaus der Beteiligten zu 2) in R. arbeiten je ein evangelischer und katholischer Seelsorger. Von den Kosten für den evangelischen Seelsorger trägt die Beteiligte zu 2) seit dem Jahre 2001 50%. Die Seelsorger bieten für Patienten und Mitarbeiter regelmäßig Gesprächs- und Gebetskreise an. Für neue Mitarbeiter werden Einführungsgottesdienste angeboten; die Teilnahme hieran ist freiwillig. Weitere evangelische und katholische Gottesdienste finden in der auf dem Krankenhausgelände gelegenen Hofkapelle statt.

Mit dem am 12.01.2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt der Beteiligte zu 1) die Feststellung, dass die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes weiterhin Anwendung finden.

Er hat die Auffassung vertreten:

Es bestünden erhebliche Bedenken gegen die Ernsthaftigkeit der "Hinwendung" der Beteiligten zu 2) zur Kirche. Ebenso daran, ob in der Krankenhauseinrichtung "das kirchliche Proprium" in einer Weise gewahrt sei, dass sich ihre Zuordnung zur Kirche rechtfertige. Zwischen den Beteiligten sei es in den letzten Jahren zu zahlreichen arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gekommen, in denen es um die Mitbestimmungsrechte des Beteiligten zu 1), die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen etc. gegangen sei. Aus all diesen Umständen sei zu schließen, dass der alleinige Zweck der Maßnahme des Arbeitgebers das Herausfallen des Betriebes aus dem Betriebsverfassungsgesetz, die juristische Abschaffung des Betriebsrates und der Wegfall der Betriebsvereinbarungen sei. Die im Gesellschaftsvertrag der Beteiligten zu 2) vorgenommenen Änderungen und Ergänzungen erfüllten nicht ansatzweise die "Bestimmungen über die Mindestanforderungen" der Diakonie.

Der Beteiligte zu 1) hat beantragt, festzustellen, dass auf den Betrieb des Arbeitgebers die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes Anwendung finden.

Die Beteiligte zu 2) hat beantragt, den Beteiligten zu 1) mit dem Antrag abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten: Soweit der Beteiligte zu 1) mutmaße, dass das Herausfallen des Betriebes aus dem Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes und damit sein eigener Existenzverlust ihn - den Arbeitgeber - zum Eintritt in die Diakonie bewegt habe, neh-

me sich der Beteiligte zu 1) eindeutig zu wichtig und unterliege zugleich einem erheblichem Irrtum. Vorliegend habe die Kirche ihn - den Arbeitgeber - durch die Diakonie und die Mitgliedschaft als eine ihr zugehörige (karitative) Einrichtung anerkannt. Bereits damit sei § 118 Abs. 2 BetrVG einschlägig, denn aus der Mitgliedschaft in der Diakonie ergebe sich nicht nur eine organisatorische Verbindung, sondern auch eine inhaltliche Anerkennung des kirchlichen Zwecks der Einrichtung. Mit der Mitgliedschaft in der Diakonie sei zugleich der teilweise geforderte ordnende Einfluss der Kirche auf die Einrichtung sichergestellt. Bereits die Einflussmöglichkeit mit vereinsrechtlichen Mitteln stelle eine ausreichende institutionelle Verbindung zwischen der Kirche und der hier vorliegenden karitativen Einrichtung dar. Die Vorgabe der Mindestanforderungen habe er umgesetzt. Auf seine Motive käme es nicht an, denn hier gehe es um das durch das Grundgesetz geschützte Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsrecht der Kirche.

Mit Beschluss vom 16.02.2006 hat das Arbeitsgericht den Antrag zurückgewiesen.

Auf die zulässige Beschwerde des Beteiligten zu 1) hat das Landesarbeitsgericht mit Beschluss vom 29.08.2006 die erstinstanzliche Entscheidung aufgehoben und festgestellt, dass auf den Krankenhausbetrieb der Beteiligten zu 2) das BetrVG Anwendung finde. Zur Begründung hat es im Wesentlichen darauf abgestellt, dass es am erforderlichen Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Amtskirche auf die von der Beteiligten zu 2) betriebene Einrichtung fehle. Insbesondere bleibe der Gesellschaftsvertrag der Beteiligten zu 2) hinter den für die Mitglieder des Diakonischen Werks geltenden Mindestanforderungen zur Satzungsgestaltung zurück. Über die bloßen vereinsrechtlichen Instrumente - bis hin zum Ausschluss - könnte die Diakonie keine inhaltlichen Vorgaben durchsetzen.

Auf die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 2) hat das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 05.12.2007 (Az. 7 ABR 72/06) die Entscheidung der Vorinstanz aufgehoben und das Verfahren zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, tatsächlich begründeten weder die Mitgliedschaft der Beteiligten zu 2) im Diakonischen Werk als solche und dessen Satzung noch der Gesellschaftsvertrag der Beteiligten zu 2) eine hinreichende, einer Zuordnung nach § 118 Abs. 2 BetrVG genügende Bindung an den Auftrag der Evangelischen Kirche. Unabhängig davon könne es jedoch sein, dass es andere tatsächliche Einflussmöglichkeiten der Evangelischen Kirche im Rheinland gebe, aufgrund derer eine dauerhafte Übereinstimmung der religiösen Betätigung des Krankenhauses mit kirchlichen Vorstellungen zu gewährleisten sei. Dies habe das Landesarbeitsgericht aufzuklären und einer abschließenden Würdigung zu unterziehen.

Der Beteiligte zu 1) hat nach Zurückverweisung ergänzend vorgetragen: Die vom Bundesarbeitsgericht geforderte Einflussnahmemöglichkeit in religiösen Fragen betreffe nicht nur die rein seelsorgerischen Tätigkeiten, sondern auch den wirtschaftlichen, organisatorischen und personellen Bereich, soweit hier religiöse Aspekte Grundsatz- oder Einzelentscheidungen beeinflussen könnten. Im Hinblick darauf sei den von der Beteiligten zu 2) zwischenzeitlich vorgebrachten Umständen nichts zu entnehmen, was für die Kirchlichkeit des (...) Krankenhauses spreche. Insbesondere habe der sehr spät gegründete Beirat der Beteiligten zu 2) keine Aktivitäten entfaltet, die als "Mindestmaß an Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit" aufgefasst werden könnten. Eine regelmäßige

Mitgliedschaft von Geschäftsleitern, leitenden Angestellten und Ärzten in einer der christlichen Kirchen werde bestritten. Überhaupt stelle das Bekenntnis zu einer der christlichen Kirchen ersichtlich keine Voraussetzung für ein Arbeitsverhältnis mit der Beteiligten zu 2) dar. Bei der Übernahme des Lutherkrankenhauses durch die Beteiligte zu 2) sei es ersichtlich um rein betriebswirtschaftliche Erwägungen gegangen; die Beteiligte zu 2) habe sich nur verpflichten müssen, "das Kreuz auf dem Dach" zu lassen. Die Umbenennung des Hauses in Alfried Krupp Krankenhaus Steele stelle einen Bruch mit einer kirchlichen Tradition dar.

Der Beteiligte zu 1) beantragt, den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 16.02.2006 abzuändern und festzustellen, dass auf den Betrieb der Beteiligten zu 2) die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes Anwendung finden.

Der Beteiligte zu 2) beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2) meint, die Mitarbeitervertretung sei am Beschlussverfahren zu beteiligen. Ergebe sich hierin nämlich die Anwendbarkeit des BetrVG, verlöre die Mitarbeitervertretung automatisch ihr Mandat. In der Sache sei dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 05.12.2007 zu entnehmen, dass keine hohen Hürden für die Anerkennung einer kirchlichen Einrichtung im Sinne des § 118 Abs. 2 BetrVG bestünden. Das Entfalten eines Mindestmaßes an Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit erfordere keinen maßgeblichen oder beherrschenden Einfluss. Die Diakonie müsse lediglich die Möglichkeit haben, sich in religiösen Fragen durchzusetzen, das heißt eine Behandlung und Pflege im Geist der Diakonie zu gewährleisten. Gerade das wolle aber auch die Beteiligte zu 2), wie etwa den diversen Publikationen, Stellenanzeigen etc. zu entnehmen sei. Sie behauptet, eben wegen der

glaubhaften Vermittlung der Ernsthaftigkeit des Willens, dem diakonischen Auftrag der Kirche dienen zu wollen, habe das Diakonische Werk die Beteiligte zu 2) aufgenommen, obwohl der Gesellschaftsvertrag hinter den Mindestanforderungen an Satzungen der Mitglieder zurückgeblieben sei. Als Vertrauensbeweis der Kirche sei auch die Veräußerung der Anteile an Lutherkrankenhaus zu werten. Im Übrigen gehörten ihre Geschäftsführer, sämtliche Mitglieder der Betriebsleitung des Krankenhauses, der Ärztliche Direktor und dessen Stellvertreter, der Verwaltungsdirektor, die Pflegedirektorin und die neu eingestellte Personalleiterin der Evangelischen Kirche an. Bei Neueinstellungen spiele die Zugehörigkeit zu einer der christlichen Kirchen jedenfalls insoweit eine Rolle, als sie bei gleicher Qualifikation den Ausschlag zugunsten eines kirchenangehörigen Bewerbers gebe. Nichtkonfessionellen Bewerbern würde der Beitritt zu einer der christlichen Kirchen angedient.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den beteiligten gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

B.

I.

Die bei der Beteiligten zu 2) gebildete Mitarbeitervertretung ist nicht am vorliegenden Beschlussverfahren beteiligt.

1.

Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind in einem Beschlussverfahren neben, dem Antragsteller, dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern diejenigen Stellen anzuhören, die nach dem BetrVG oder den anderen in dieser Norm genannten Gesetzen im Einzelfall beteiligt sind. Als Beteiligte in An-

gelegenheiten des BetrVG ist jede Stelle anzusehen, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist. Die Beteiligtenstellung ist materiell-rechtlich determiniert und hängt daher nicht vom Willen des Betroffenen oder von Handlungen des Gerichts ab. Das bloße Interesse an der Klärung einer unstrittenen Rechtsfrage begründet keine Beteiligtenstellung.¹

2.

Nach diesen Grundsätzen kommt der Mitarbeitervertretung keine Beteiligtenstellung zu.

a. Die bei der Beteiligten zu 2) gewählte Mitarbeitervertretung besitzt keine betriebsverfassungsrechtliche oder auf Basis einer der anderen in § 83 Abs. 3 ArbGG genannten Normen vermittelte Rechtsstellung. **Das BetrVG regelt weder Rechte einer Mitarbeitervertretung nach kirchlichem Recht, noch schließt es sie aus.** Insbesondere lässt sich dem BetrVG selbst keine Aussage des Inhalts entnehmen, dass in einem seinen Geltungsbereich unterfallenden Betrieb neben dem Betriebsrat auf fakultativer Basis keine weiteren Mitbestimmungsorgane etabliert werden können, solange hierdurch die Existenz und die Funktion des Betriebsrats, die durch die gesetzlich niedergelegten Mitbestimmungsrechte geprägt wird, keine Beeinträchtigung erfahren.

§§ 118, 130 BetrVG bestimmen nur, in welchen Betrieben das BetrVG nicht gilt. Die von der Beteiligten zu 2) behauptete Gefahr des Mandatsverlustes der Mitarbeitervertretung folgte daher im Ergebnis nicht aus einer Entscheidung des Gerichts

¹ BAG, Beschluss vom 05.12.2007 - 7 ABR 72/06 unter Hinweis auf - etwa - Beschluss vom 18.04.2007 - 7 ABR 30/06, EzA ArbGG 1979 § 82 Nr. 2, vom 20.04.1999 - 1 ABR 13/98, BAGE 91, 235

über einen betriebsverfassungsrechtlichen Sachverhalt, sondern aus einer autonomen und grundrechtsgeschützten Entscheidung der Evangelischen Kirche, für kirchliche Betriebe die Bildung einer Mitarbeitervertretung überhaupt vorzusehen, dieser aber das Mandat zu versagen, wenn der Betrieb von der staatlichen Rechtsprechung als dem BetrVG unterfallend angesehen wird. **In diesem Sinne ist die Mitarbeitervertretung durch die Entscheidung im vorliegenden Beschlussverfahren auch nicht unmittelbar, sondern nur mittelbar betroffen.**

b. Tatsächlich vermag die Kammer nicht zu erkennen, aufgrund welcher Norm im BetrVG oder im einschlägigen Mitarbeitervertretungsgesetz für die Evangelische Kirche in Deutschland (MVG) ein zwingendes Exklusivitätsverhältnis zwischen Betriebsrat und Mitarbeitervertretung anzunehmen sein soll.

Das MVG knüpft hinsichtlich seines Geltungsbereichs in § 1 Abs. 2 an den Anschluss der betreffenden Einrichtung an die gliedkirchliche Diakonie an, der durch Mitgliedschaft herbeigeführt wird.²

An dieser Mitgliedschaft der Beteiligten zu 2) im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland e.V. änderte sich indes durch eine Entscheidung im vorliegenden Verfahren nichts (vgl. hierzu den Zurückverweisungsbeschluss des BAG im vorliegenden Verfahren, dort Rdz. 24). **Dass das parallele Agieren von Betriebsrat und Mitarbeitervertretung im Übrigen praktische Probleme und gelegentlichen Koordinierungsbedarf mit sich bringt, trifft zwar zu, rechtfertigt aber grundsätzlich nicht einen derart gravierenden Eingriff, wie ihn die Aberkennung der Existenzberechtigung einer Mitarbeitervertretung darstellte; einmal**

ganz abgesehen von der Frage, woher einem staatlichen Gericht in Ansehung des in Art. 140 GG iVm Art 137 Abs. 3 WRV garantierten Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts der Kirchen eine entsprechende Kompetenz zukommen sollte. Ob von diesem Grundsatz eine Ausnahme zu machen wäre, wenn das Nebeneinander beider Gremien zu einer gegenseitigen Blockade und de facto dem Fehlen einer jeden funktionsfähigen Arbeitnehmervertretung führte, bedarf jedenfalls vorliegend keiner Erörterung. Wie die betriebliche Praxis bei der Beteiligten zu 2) zeigt, war diese seit März 2006 offensichtlich in der Lage, die Mitbestimmungsrechte des Beteiligten zu 1) aus dem BetrVG wie auch diejenigen der Mitarbeitervertretung nach dem MVG parallel zu beachten.

c. Das gefundene Ergebnis deckt sich mit der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts. Dieses hat die Mitarbeitervertretung am Rechtsbeschwerdeverfahren zum Az. 7 ABR 72/06 als nicht beteiligt angesehen, obwohl ihm die Existenz der Mitarbeitervertretung bekannt war (vgl. Rdz. 11 des Beschlusses vom 05.12.2007). Die Beteiligtenstellung ist auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz von Amts wegen zu prüfen.³

II.

Die Beschwerde des Beteiligten zu 1) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 16.02.2006 ist zulässig und begründet.

1.
Wegen der Zulässigkeit der Beschwerde sowie der Zulässigkeit des Feststellungsantrags wird auf die Ausführungen des Gerichts im Beschluss vom 29.08.2006 - unter II., Bl. 8 f. - Bezug genommen.

² vgl. Fey-Rehren, MVG-EKD, § 1 Grundsatz Rdz. 7

³ GERMELMANN u.a.-MATTHES, ArbGG, 6. Auflage, § 83 Rdz. 27

2.

Auf das von der Beteiligten zu 2) betriebene (...) Krankenhaus in Essen-Rüttenscheid findet das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung. **Bei diesem Krankenhaus handelt es sich zwar um eine karitative, nicht aber um eine kirchliche Einrichtung im Sinne des § 118 Abs. 2 BetrVG.**

Auch nach erneuter Anhörung der Beteiligten und weiterer Aufklärung des Sachverhaltes im Hinblick auf die tatsächlichen Verknüpfungen der Beteiligten zu 2) mit dem Diakonischen Werk bzw. der Evangelischen Kirche und ihren Angehörigen sowie die betrieblichen Verhältnisse im einzelnen steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass das für eine Zuordnung nach § 118 Abs. 2 BetrVG notwendige Maß an Einflussnahme der Evangelischen Kirche auf die religiöse Tätigkeit im Krankenhaus nicht gegeben ist.

a.

Nach **§ 118 Abs. 2 BetrVG** findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und deren karitative und erzieherische Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform. Die Bestimmung ist Ausfluss des den Religionsgemeinschaften durch Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleisteten Rechts, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze selbst zu ordnen und zu verwalten. Unter § 118 Abs. 2 BetrVG fallen nicht nur die organisierte Kirche und ihre rechtlich selbständigen Teile, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn die Einrichtung nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihren Aufgaben entsprechend berufen ist, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen. **Für die Zuordnung einer rechtlich selbständigen Einrichtung zur Kirche ist allerdings nicht ausreichend, dass die Ein-**

richtung ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist.

Aus dem Verhältnis von § 118 Abs. 2 BetrVG zu Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV folgt daneben noch die Notwendigkeit einer ausreichenden institutionellen Verbindung zwischen der Religionsgemeinschaft und der Einrichtung. Diese setzt ein Mindestmaß an Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit der Religionsgemeinschaft über die Einrichtung voraus.

Die Kirche muss über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügen, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können. Der ordnende Einfluss der Kirche bedarf zwar keiner satzungsmäßigen Absicherung, die Kirche muss aber in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung zu unterbinden. Bestehen danach ausreichende inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeiten auf die religiöse Tätigkeit der Einrichtung, ist das tatsächliche Maß der Einflussnahme oder Kontrolle durch die Amtskirche ohne Bedeutung für die Zuordnung nach § 118 Abs. 2 BetrVG. Das Vorliegen einer institutionellen Verbindung zwischen der Kirche und der Einrichtung beurteilt sich nach dem Einfluss der verfassten Kirche in den Organen der Einrichtung, der sich aus einer konfessionellen Ausrichtung ihrer geschäftsführenden Mitglieder ergeben kann, aus der Aufgabenerfüllung durch Angehörige der Kirche sowie ihrer Einflussnahme auf die Tätigkeit der Einrichtung und die Änderung des Statuts. Weiterhin Relevanz besitzen die Wirtschaftsführung, die Gewinnverwendung sowie ein etwa vorgesehener Anfall des Gesellschaftsvermögens bei Auflösung oder Erfüllung des in der Satzung vorgesehenen Zwecks. Schließlich ist für die Zuordnung der Zeitraum der in der Vergangenheit liegenden Einbindung

in die kirchliche Glaubensgemeinschaft von Bedeutung.

In Anwendung dieser von ihm unter Bezugnahme auf zahlreiche Entscheidungen des BVerfG und seiner selbst entwickelten Grundsätze kommt das BAG in seinem Beschluss vom 05.12.2007 zu dem Ergebnis, dass weder der Gesellschaftsvertrag der Beteiligten zu 2) noch die Satzung des Diakonischen Werks, deren Geltung die Beteiligte zu 2) sich durch ihren Beitritt im Dezember 2005 unterworfen hat, das notwendige Maß an Einflussnahme der Kirche auf die Einrichtung der Beteiligten zu 2) begründen könnten.

Zwar könne die Evangelische Kirche im Rheinland nach Maßgabe ihres Diakoniesgesetzes vom 14.01.2005 hinreichenden Einfluss auf ihr zugeordnete Diakonie nehmen, doch setze sich dieser im Verhältnis zur Beteiligten zu 2) nicht fort. Die Organvertreter der Beteiligten zu 2) müssten keine hauptamtlichen Kirchenvertreter sein oder der Evangelischen Kirche angehören; die Kirche habe insoweit auch kein Mitbestimmungsrecht. Nach dem Gesellschaftsvertrag könne das Diakonische Werk weiterhin keine für es negative "Satzungsänderungen" verhindern oder Einfluss auf die Vermögensverwaltung und Wirtschaftsführung nehmen. Schließlich reiche die in der Satzung des Diakonischen Werks enthaltene Möglichkeit des Ausschlusses der Beteiligten zu 2) nicht aus, um auf deren religiöse Tätigkeit Einfluss zu nehmen. Da es sich bei der Beteiligten zu 2) nicht um eine historisch mit der Evangelischen Kirche verbundene Institution handele, laufe diese selbst bei Ausschluss aus der Diakonie nicht Gefahr, um ihre Glaubwürdigkeit und ihren Bestand fürchten zu müssen, zumal mangels Anfallklausel keine unmittelbar nachteiligen wirtschaftlichen Folgen im Raum stünden.

Allein mit der fehlenden satzungsmäßigen Absicherung des verwaltenden und ordnenden Einflusses der Kirche auf die Beteiligte zu 2) sei allerdings eine § 118 Abs. 2 BetrVG verneinende Entscheidung nicht zu begründen. Möglich sei, dass die Einflussnahme der Kirche auf andere Weise sichergestellt sei, die auch das Zurückbleiben des Gesellschaftsvertrages der Beteiligten zu 2) hinter die Mindestanforderungen an die Satzung von Mitgliedern des Diakonischen Werks plausibel machten. Ebenfalls irrelevant sei eine bislang unterbliebene Sanktionierung dieses Zurückbleibens durch das Diakonische Werk, solange zumindest die Möglichkeit hierzu bestehe.

Daher habe die Beteiligte zu 2) - nach Zurückverweisung des Rechtsstreits zu verdeutlichen, in welcher Form die Evangelische Kirche tatsächlichen Einfluss auf die religiöse Tätigkeit in der Einrichtung Einfluss nehmen und ob sie sich hierbei gegenüber der Geschäftsführung im Falle eines Dissenses durchsetzen könne. Darüber hinaus sei der Beteiligten zu 2) Gelegenheit zur Stellungnahme zur Bedeutung der Sanktionsmöglichkeiten des Diakonischen Werks und zu den Gründen für die Aufnahme der Beteiligten zu 2) trotz des Zurückbleibens des Gesellschaftsvertrages hinter den vom Diakonischen Werk aufgestellten Mindestanforderungen für die innere Ordnung seiner Mitglieder zu geben.

b.

Die Kammer zieht - auch soweit die Beteiligten den Inhalt des Beschlusses vom 05.12.2007 unterschiedlich interpretieren - aus den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts die folgenden Schlüsse:

(1) Aufgabe des Gerichts ist es, die Umstände aufzuklären, aus denen sich Rückschlüsse auf die Möglichkeit einer Einflussnahme des Diakonischen Werks bzw. der Evangelischen Kirche im Rheinland auf die religiöse Tätigkeit der Beteiligten zu 2) ziehen lassen, und diese gemeinsam

mit den bereits vorher bekannten Aspekten - also vor allem dem Inhalt des Gesellschaftsvertrags der Beteiligten zu 2) - einer Gesamtwürdigung im Hinblick auf die Durchsetzungsfähigkeit der Kirche im Dissensfall zu unterziehen. Dabei werden die gerichtliche Kontrolldichte und der aususchöpfende Wertungsspielraum nicht dadurch zugunsten einer Kirchlichkeit der Beteiligten zu 2) beeinflusst, dass die Beteiligten zu 2) und die Evangelische Kirche das Alfried Krupp Krankenhaus ohne weiteres als kirchliche Einrichtung anerkennen und daraus grundrechtliche Folgerungen für die Entscheidungsfindung im vorliegenden Beschlussverfahren ziehen. Vorliegend geht es nämlich nicht um die verfassungsrechtlich gebotene Rücksichtnahme staatlicher Gerichte gegenüber innerkirchlichen Angelegenheiten, deren autonome Ordnung und Durchführung den Kirchen über Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV garantiert ist, sondern um die vorausliegende Frage, ob eine Einrichtung überhaupt eine kirchliche ist oder bloß eine weltliche Einrichtung als kirchliche deklariert wird. Gölte anderes, genügte im Falle einer durch Mitgliedschaft im Diakonischen Werk begründeten institutionellen Verbindung zwischen Kirche und Einrichtung im Zweifel die bloße Rechtsbehauptung, es liege eine kirchliche Einrichtung vor, um eine anerkennende Entscheidung im Rahmen des § 118 Abs. 2 BetrVG zu erreichen. Jedenfalls hätte das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 05.12.2007 dann die satzungsmäßige Möglichkeit des Ausschlusses der Beteiligten zu 2) aus dem Diakonischen Werk im Hinblick auf das erforderliche "Mindestmaß an Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit" genügen lassen müssen. **Tatsächlich erkennt das BAG in seinem Beschluss insoweit gerade kein Gebot der "grundrechtsschonenden Zurückhaltung der Arbeitsgerichte" (vgl. Rdz. 34) an und ein solches lässt sich auch nicht der Entscheidung des BVerfG im Beschluss vom 09.12.2008 (Az. 2 BvR 717/08) entneh-**

men, in dem es allein um die Judikatur innerkirchlicher Rechtsakte ging.

(2) **Entscheidend kommt es auf das Vorliegen hinreichender Einflussmöglichkeiten der Kirche auf die Beteiligte zu 2) an, soweit es um die religiöse Betätigung im (...) -Krankenhaus geht.** Das bedeutet nicht, dass die Evangelische Kirche von bestehenden Einflussmöglichkeiten auch Gebrauch machen müsste oder es gar zur Verdeutlichung des Einflusses der Kirche auf die Existenz entsprechender Beispielfälle in der Vergangenheit ankäme. Das bedeutet aber auch nicht, dass die Evangelische Kirche sich im Sinne eines Verzichts jeglicher Einflussmöglichkeiten dauerhaft entäußern könnte, ohne einen solchen Verzicht einseitig wieder rückgängig machen zu können. Und es genügt schließlich nicht, dass die Evangelische Kirche zwar einen Einfluss in religiösen Angelegenheiten "geltend machen" kann, der Erfolg ihrer Bemühungen aber von einem "good will" auf Seiten der Beteiligten zu 2) abhängig ist. Es müssen vielmehr "rechtliche und tatsächliche Verhältnisse" vorliegen, die der Evangelischen Kirche eine dauerhafte Einflussmöglichkeit sichern und daher gerade nicht auf "ohne größeren Aufwand revisiblen Entscheidungen" der Beteiligten zu 2) auf Blatt 8 ihres Schriftsatzes vom 25.11.2008 zu Recht ausführt.

(3) Die Einflussmöglichkeit der Evangelischen Kirche muss sich auf die religiöse Tätigkeit der Beteiligten zu 2) beziehen. Das betrifft nicht nur die seelsorgerische Betreuung der Krankenhauspatienten, sondern auch deren Behandlung und Pflege an sich. Nach dem Selbstverständnis der evangelischen und katholischen Kirche beschränkt sich die Religionsausübung nämlich nicht nur auf den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes, sondern umfasst insbesondere auch das karitative Wir-

ken. **Zu diesem gehört die kirchlich getragene Krankenpflege.**⁴

In diesem Sinne muss die Evangelische Kirche über Möglichkeiten zur Unterbindung eines Dissenses verfügen, wenn es etwa um Fragen der Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen oder der Sterbehilfe geht, in denen das christliche Weltbild in einem Spannungsverhältnis zu anderweitigen sozialen oder rechtlichen Anschauungen stehen kann.

(4) Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2) liegt die "Darlegungslast für die fehlende Zuordnung des (...) Krankenhauses zur Evangelischen Kirche" nicht beim Beteiligten zu 1) (vgl. Blatt 7 des Schriftsatzes vom 25.11.2008).

Da für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren gemäß § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG der Untersuchungsgrundsatz gilt, trifft eine Darlegungslast im eigentlichen Sinne keinen der Beteiligten. Weil allerdings die zu bewertenden inhaltlichen und personellen Einflussmöglichkeiten der Sphäre der Beteiligten zu 2) und der Evangelischen Kirche im Rheinland bzw. dem Diakonischen Werk zuzuordnen sind, obliegt der Beteiligten zu 2) schon aufgrund ihrer Sachnähe eine aus § 83 Abs. 1 Satz 2 ArbGG ableitbare primäre Mitwirkungspflicht. In diesem Sinne hat das BAG in seinem Zurückverweisungsbeschluss vom 05.12.2007 an mehreren Stellen (Rdz. 28, 54) ausgeführt, die Beteiligte zu 2) habe (durch weiteren Sachvortrag) die Einflussmöglichkeiten der Kirche auf die Beteiligte zu 2) zu "verdeutlichen". Insoweit sei ihr Gelegenheit zu ergänzendem Sachvortrag zu geben.

c.

⁴ BAG; Beschluss vom 31.07.2002 - 7 ABR 12/01, NZA 2002, 1409 unter Hinweis auf BVerfG, Beschluss vom 25.03.1980 - 2 BvR 208/76, BVerfGE 53, 366

Die von der Beteiligten zu 2) nach erneuter Anhörung in das Beschlussverfahren eingeführten Umstände begründen keine nennenswerten Möglichkeiten der Einflussnahme der Evangelischen Kirche auf die Beteiligte zu 2) in religiösen Fragen und vermögen auch unter ergänzender Berücksichtigung der Gestaltung des Gesellschaftsvertrages der Beteiligten zu 2) und der Satzung des Diakonischen Werkes der Kammer nicht zu vermitteln, dass es sich beim (...) Krankenhaus in Essen-Rüttenscheid um eine kirchliche Einrichtung im Sinne des § 118 Abs. 2 BetrVG handelt.

aa.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

(1) Der am 14.03.2007 konstituierte Beirat besitzt gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 des Gesellschaftsvertrages der Beteiligten zu 2) ausschließlich beratende Funktion in philanthropischen, Konfessionsfragen und solchen Fragen, die das Verhältnis der Gesellschaft zu den christlichen Kirchen betreffen. Seine Mitglieder müssen gemäß § 11 Abs. 2 teilweise - nicht notwendig mehrheitlich - einer christlichen Kirche angehören bzw. ein Amt in Kirche oder Diakonie ausüben, können aber von den Gesellschaftern der Beteiligten zu 2) - sprich der (...) Stiftung - jederzeit und ohne Begründung abberufen werden. **Schon das Bundesarbeitsgericht hat die Existenz eines Beirats in dieser Ausgestaltung als ungeeignet eingestuft, was die Begründung der Kirchlichkeit der Einrichtung anbetrifft. Dass dem Beirat faktisch eine über seine im Gesellschaftsvertrag definierte Rolle hinausgehende Einflussmöglichkeit zukäme, ist nicht ersichtlich.** Eine verbindliche Erklärung der Gesellschafterin, sie nehme ihre Rechte aus § 11 des Gesellschaftsvertrages nicht wahr, liegt nicht vor. Insbesondere fehlt es an Anhaltspunkten dafür, die Ge-

sellschafterin der Beteiligten zu 2) unterwerfe sich in Falle eines Dissenses in religiösen Fragen trotz der an sich nur beratenden Funktion des Beirats dessen verbindlichem Votum und sehe auch in Konfliktfällen von einer möglichen Umbesetzung des Beirats ab. So gesehen stellt sich die aktuelle personelle Zusammensetzung des Beirats als jederzeit revisible Momentaufnahme dar. Auch die Verabschiedung der Seelsorgegrundsätze vom 04.06.2007 belegt keine nennenswerten Einflussmöglichkeiten des Beirats. Die Verabschiedung erfolgte in Abstimmung mit der Geschäftsführung. Davon, dass die Beteiligte zu 2) an den Inhalt der Grundsätze - und sei es für einen begrenzten Zeitraum - gebunden wäre, ist keine Rede. Es handelt sich um die einvernehmliche Beschreibung eines status quo, mehr nicht.

(2) Ebenfalls keine nennenswerten Einflussmöglichkeiten von Kirche und Diakonie manifestieren sich in der Erklärung der Beteiligten zu 2) vom 15.05.2007 zur Geltung des Diakonischen Corporate Governance Kodex (DGK). In deren Präambel ist zwar von einer Verbindlichkeit der Erklärung die Rede, doch verhält sich der DGK selbst mit nahezu keinem Wort zum Verhältnis der Beteiligten zu 2) bzw. deren Organen zur Evangelischen Kirche und zum Diakonischen Werk. Insbesondere statuiert der DGK keine Berichts- oder Rechenschaftspflichten der Gesellschafterversammlung und der Geschäftsführung diesen gegenüber, noch stellt er inhaltliche Vorgaben an die Tätigkeit der Organe im Sinne einer Ausrichtung an christlichen Grundsätzen auf. Vielmehr wird beispielsweise in Ziffer 1.2 offen formuliert, die Geschäftsführung erarbeite Vorschläge für die strategische Ausrichtung des Krankenhauses, um diese mit dem Gesellschafter - und nur mit diesem - abzustimmen. Allein in Ziffer 1 des DGK findet die Kirche Erwähnung, nämlich insoweit, als bei der Besetzung der Organe des Krankenhauses auf eine Bin-

dung der Mitglieder an die Kirche sowie auf eine kontinuierliche personelle Verbindung zur Kirche zu achten ist. Dieser Passus ist nicht nur inhaltlich unbestimmt, er reicht auch nicht über die bereits in § 5 Satz 2 des Gesellschaftsvertrages enthaltene Bestimmung hinaus, wonach die Mitglieder der Organe einer christlichen Kirche angehören sollen. Diese wiederum ist vom BAG bereits in seinem Beschluss vom 05.12.2007 angesprochen (dort Rdz. 46) und für nicht hinreichend erachtet worden.

(3) Ersichtlich keine Bedeutung kommt dem von der Beteiligten zu 2) veröffentlichten Leitbild und dem Inhalt der in Vorbereitung des Anhörungstermins vom 16.12.2008 überreichten Broschüren zur Selbstdarstellung und Patienteninformation des (...)-Krankenhauses zu. Ähnlich wie in den Seelsorgegrundsätzen werden darin nur Aussagen zur gegenwärtigen kirchlichen Ausrichtung des bzw. der Krankenhäuser der Beteiligten zu 2) getroffen, nicht aber Einflussmöglichkeiten der Kirche begründet, die tatsächlich nicht gegeben sind. Auch lässt sich nicht sagen, dass die Beteiligte zu 2) mit der Veröffentlichung solcher Informationen das Selbstbild einer kirchlichen Einrichtung in einem Maße prägte, die ihr eine spätere Abkehr von der Kirche wegen eines zu befürchtenden Ansehensverlustes in der Bevölkerung erschwerte. Wie schon das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 05.12.2007 (Rdz. 49) ausgeführt hat, handelt es sich bei der Beteiligten zu 2) nicht um einen historisch mit der Kirche verbundenen Verband, der bei einer Trennung von der Kirche um seine Glaubwürdigkeit und damit um seinen Bestand fürchten müsste.

(4) Die seelsorgerischen Angebote im (...)-Krankenhaus belegen keine Einflussmöglichkeiten der Kirche, weil sie zum einen auch in nichtkirchlichen Krankenhäusern üblich sind und zum

zweiten nicht erst im Zusammenhang mit dem Beitritt der Beteiligten zu 2) zum Diakonischen Werk etabliert worden sind, sondern bereits lange Jahre zuvor existierten.

Nicht nachvollziehbar ist der Kammer im Übrigen, was der Hinweis auf die Tragung der hälftigen Personalkosten des evangelischen Krankenseelsorgers durch die Beteiligte zu 2) bedeuten soll. Wenn überhaupt, wird damit eher eine Einflussmöglichkeit der Beteiligten zu 2) auf die Kirche geschaffen, als das Gegenteil der Fall wäre.

(5) Über die Mitglieder des Beirats und die Person des Krankenseelsorgers hinaus gibt es keine personelle Verbindung zwischen den Organen der Beteiligten zu 2) oder sonstigen Betriebsangehörigen und der verfassten Amtskirche. Insbesondere ist kein Mitglied der Geschäftsleitung hauptamtlicher Kirchenvertreter. Darüber hinaus kann zugunsten der Beteiligten zu 2) unterstellt werden, dass ihre Geschäftsführer und leitenden Angestellten im ärztlichen und Verwaltungsbereich Mitglieder einer der christlichen Kirchen sind. Abgesehen davon, dass es sich hierbei um eine Momentaufnahme und keinen in der Zukunft unabänderlichen Zustand handelt, vermag allein die Angehörigkeit dieses Personenkreises zur Evangelischen Kirche keine hinreichende Gewähr dafür zu bieten, dass sich die Kirche im Falle des Dissenses in religiösen Fragen gegenüber der Beteiligten zu 2) und der (...) - Stiftung als deren alleiniger Gesellschafterin durchsetzen kann. Dafür sind nach Auffassung der Kammer die möglichen Gründe, deretwegen Menschen die Mitgliedschaft in einer Kirche annehmen bzw. eine möglicherweise von Geburt an bestehende Mitgliedschaft nicht aufgeben, schlicht zu vielschichtig. Das mag anders zu beurteilen sein, wenn zur Mitgliedschaft in der Kirche eine dienst- oder arbeitsvertragliche Verpflichtung tritt, die Arbeitsleistung in Ansehung der konfessionellen

Grundsätze der Evangelischen Kirche zu erbringen. Eine Präambel, wie sie in den seit Beginn des Jahres 2006 verwendeten Dienstverträgen der Beteiligten zu 2) enthalten ist, ist durchaus geeignet, zumindest mittelbar den Einfluss von Diakonie und Kirche auf die Beteiligte zu 2) zu erhöhen. Eine ausschlaggebende Rolle kann dieser Umstand aber zumindest jetzt (noch) nicht spielen, da nach Erklärung des Geschäftsführers K. im Anhörungstermin am 16.12.2008 nicht mehr als 10 % aller Beschäftigten im (...) - Krankenhaus in Rütenscheid ihre Dienstleistung auf Basis eines solchen Vertrages erbringen.

(6) Die Beteiligte zu 2) hat nicht überzeugend erklären können, wieso sie das Diakonische Werk trotz Zurückbleibens ihres Gesellschaftsvertrages hinter den Mindestvorgaben für die innere Ordnung seiner Mitglieder aufgenommen hat.

Im Schriftsatz vom 08.12.2008 ist insoweit von einer "glaubhaft vermittelten Ernsthaftigkeit des Willens, durch die karitative Tätigkeit im Krankenhaus künftig sichtbar dem diakonischen Auftrag der Kirche dienen zu wollen" die Rede. Das wird selbstverständlich so sein, stellt jedoch nur einen Grund für die Aufnahme an sich, nicht aber für die Erteilung eines Dispenses im Hinblick auf die Mindestanforderungen dar. Diese dienen doch gerade der Sicherung der Einflussnahme der Diakonie auf "ihre" Einrichtung auch in Zeiten, in denen Meinungsverschiedenheiten in religiösen Fragen bestehen und sich die Einrichtung von christlichen Grundsätzen zu entfernen droht. Deshalb kann von einer Institutionalisierung und Verstetigung des Einflusses der Kirche nicht allein deshalb abgesehen werden, weil die im Zeitpunkt des Beitritts der Einrichtung für diese handelnden Personen ein Bekenntnis zum Diakonischen Auftrag abgeben, und sei dieses noch so glaubhaft. Auch diese Personen können ihre Position verlieren oder ihre Meinung

ändern. Aus den gleichen Erwägungen spielt keine Rolle, dass die Evangelische Kirche der Beteiligten zu 2) aktuell so viel Vertrauen entgegen gebracht hat, ihr Anteile an Lutherkrankenhaus zu veräußern.

bb.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten:

- Nach der Gestaltung des Gesellschaftsvertrages der Beteiligten zu 2) und in Ansehung der Satzung des Diakonischen Werks eröffneten Handlungsspektrums werden keine hinreichenden inhaltlichen oder personellen Einflussmöglichkeiten in religiösen Fragen auf die Beteiligte zu 2) eröffnet.

- Gleiches gilt für die von den Beteiligten nach Zurückverweisung des Beschlussverfahrens vorgetragene tatsächlichen, oben in aa) diskutierten Umstände, und zwar auch in Gesamtschau mit dem Inhalt des Gesellschaftsvertrages und der Satzung der Diakonie. Ansatzpunkte dafür, dass es weitere entscheidungsrelevante Sachverhalte geben könnte, die hätten ermittelt werden müssen, boten sich dem Gericht nicht.

- Es gibt keine genügenden Gründe dafür, dass die Beteiligte zu 2) trotz des Zurückbleibens ihres Gesellschaftsvertrages hinter die Mindestanforderungen für die innere Ordnung der Mitglieder des Diakonischen Werks von diesem aufgenommen wurde.

- Bei der Beteiligten handelt es sich nicht um eine historisch mit der Evangelischen Kirche verbundene Einrichtung. Das Gericht hält dafür, dass es gerade in der Übergangszeit für die Zuordnung zur Evangelischen Kirche eines ordnenden Einflusses bedurft hätte.

Die Beteiligte zu 2) ist dem Diakonischen Werk beigetreten, ohne sich ihrer Unabhängigkeit in der Entscheidung von Fragen zu entäußern, die den religiösen Bereich betreffen. Der Wille zur Beachtung christ-

licher Grundsätze ist zwar aktuell gegeben, aber freiwilliger Natur und ohne größeren Aufwand jederzeit revisibel.

Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 1) war danach der Beschluss des Arbeitsgerichts abzuändern und festzustellen, dass auf den Betrieb der Beteiligten zu 2) das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet.

C.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache war gemäß § 92 Abs. 1 Satz 2 iVm § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zuzulassen.

(...)

Rechtsprechungsverweise:

BAG, Beschluss vom 05.12.2007 (Az. 7 ABR 72/06):

Leitsätze des Gerichts:

1. Das Betriebsverfassungsgesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten karitativen und erzieherischen Einrichtungen. Die Zuordnung iSd. § 118 Abs. 2 BetrVG setzt eine institutionelle Verbindung zwischen der Kirche und der Einrichtung voraus, auf Grund derer die Kirche über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können.

2. Das erforderliche Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Evangelischen Kirche auf die religiöse Tätigkeit in der Einrichtung wird nicht allein durch die Mitgliedschaft der Einrichtung oder ihres Rechtsträgers im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche begründet. Dies ist nur der Fall, wenn das Diakonische Werk seinerseits über entsprechende Einflussmöglichkeiten gegenüber der Einrichtung oder ihrem Rechtsträger verfügt.

3. Die Heranziehung der Vorschriften der ZPO über die Nebenintervention ist im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 1

ArbGG durch die Verfahrensregelungen in § 81, § 83 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 ArbGG ausgeschlossen.

Quelle: juris.bag.de >>> [Zum Beschluss des Gerichts im Volltext](#) <<< (html)

© IQB 2009

>>> [Impressum/Haftungsausschluss](#) <<<
Für Anregungen und Kritik ist der Verfasser
verbunden.

Web: <http://www.iqb-info.de>
E-mail: webmaster@iqb-info.de

I
Q
B

© 2009