

## **Kirchliches Arbeitsgericht 1. Instanz für das Erzbistum Paderborn**

**AZ: V/2020**

**Urteil vom 10. Juni 2021**

### **Leitsätze:**

1. Die Ablehnung eines Antrags nach § 1a Abs. 2 S. 1 MAVO durch die Mitarbeitervertretung bedarf einer am Gegenstand des Mitbestimmungsrechts, der Vermeidung einer im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO rechtsmissbräuchlichen Einrichtungsbestimmung, orientierten Begründung. Eine inhaltlich unzureichende oder gänzlich fehlende Begründung löst die Zustimmungsfiktion gem. § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO jedenfalls dann aus, wenn die Einrichtungsbestimmung nicht rechtsmissbräuchlich ist.
2. Inhalt und Umfang der Begründung und die notwendige Informationsdichte im Rahmen eines Zustimmungsantrags nach § 1a Abs. 2 S. 1 MAVO bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des insoweit begründeten Mitbestimmungsrechts. Entbehrlich sind dabei Angaben zu Umständen, die der Mitarbeitervertretung ohnehin bekannt bzw. allgemeinkundig sind oder die ihr bereits anderweitig verfügbar gemacht wurden. Hinweise auf mitbestimmungsrechtliche Folgen, die sich in der Konsequenz der beabsichtigten Regelung zur Einrichtung für die Zukunft unmittelbar aus der MAVO selbst ergeben, sind dabei jedenfalls dann entbehrlich, soweit es um abstrakte Fragestellungen ohne einen besonderen Bezug zur konkreten Maßnahme geht oder konkrete mitbestimmungsrechtliche Fragestellungen in den beteiligten Einrichtungen nicht berührt sind.
3. Zur Frage, ob die Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen der Einrichtungsbestimmung im Sinne des § 1a Abs. 2 MAVO entgegenstehen kann.

**Kirchliches Arbeitsgericht  
1. Instanz für das Erzbistum Paderborn  
in Paderborn**

**U R T E I L**

In dem

kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren

der G Gesellschaft als Rechtsträgerin der Z mit den Betriebsstellen D und W, vertreten durch die Geschäftsführung

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

g e g e n

1. Mitarbeitervertretung der Betriebsstelle D, vertreten durch den Vorsitzenden

- Beklagte zu 1. -

2. Mitarbeitervertretung der Betriebsstelle W, vertreten durch den Vorsitzenden

- Beklagte zu 2. -

Prozessbevollmächtigte:

hat das Kirchliche Arbeitsgericht 1. Instanz für das Erzbistum Paderborn

auf die mündliche Verhandlung vom 10. Juni 2021

durch den Vorsitzenden Richter Johannes Jasper

und die beisitzenden Richter Rafael Scholz und Hubert Berschauer

**für R e c h t erkannt:**

1. **Es wird festgestellt, dass die Zustimmung der Beklagten zu 1. zur Zusammenfassung der bislang eigenständigen Einrichtungen D und W in der gemeinsamen, dann einheitlich mitbestimmten Einrichtung Z als erteilt gilt.**

- 2. Die Zustimmung der Beklagten zu 2. zur Zusammenfassung der bislang eigenständigen Einrichtungen D und W in der gemeinsamen, dann einheitlich mitbestimmten Einrichtung Z wird ersetzt.**
- 3. Die Klägerin trägt die außergerichtlichen Kosten und Auslagen der beiden Beklagten.**
- 4. Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand**

<sup>1</sup>Die Parteien streiten im Rahmen eines Zustimmungsersetzungsverfahrens über die Zusammenführung von zwei bislang in mitbestimmungsrechtlicher Hinsicht selbständigen Einrichtungen.

<sup>2</sup>Die Klägerin ist Rechtsträger von rund ... Einrichtungen in den Bereichen Medizin und Gesundheit, Altenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe und Bildung. Sie hat ihren Hauptsitz, den Sitz der Geschäftsführung und der zentralen Verwaltungseinheiten, in A-Stadt (Registereintrag beim Amtsgericht...) und beschäftigt über alle Standorte rund ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In ihrer Satzung hat sie – was im Laufe des Verfahrens unstreitig geworden ist – die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse verbindlich übernommen.

<sup>3</sup>Zum Verbund der Klägerin gehören aktuell ... Krankenhäuser mit insgesamt ... Betriebsstellen. Eines davon ist ein unter der Bezeichnung Z geführtes Krankenhaus, welches seit dem Jahr 2019 in Nordrhein-Westfalen krankenhauserplanerisch unter einer einheitlichen Institutskennziffer (IK) mit zwei Betriebsstellen ausgewiesen ist. Dabei handelt es sich um die Betriebsstellen D und W, die bis Juni 2019 jeweils durch rechtlich selbständige Gesellschaften und ursprünglich als planerisch sowie organisatorisch eigenständige Krankenhäuser geführt wurden. Zum 1. Juli 2019 hat die Klägerin die Trägerschaft dieser Häuser durch Rechtsgeschäft sowie mit der Folge des Betriebsübergangs nach § 613a BGB übernommen und diese weiterbetrieben.

<sup>4</sup>Die Beklagte zu 1. ist die für die Betriebsstelle D gewählte Mitarbeitervertretung. Sie hat 15 Mitglieder und vertritt die Belange von aktuell rund 1080 Beschäftigten. Das Haus nimmt einen breiten Versorgungsauftrag wahr und führt eine Mehrzahl medizinischer Fachabteilungen, darunter die Klinik für Psychiatrie und Psychosomatik, die unter der Leitung der Chefärztin XY steht. Die Betriebsstelle W, deren 7-köpfige Mitarbeitervertretung vorliegend Beklagte zu 2. ist, hat rund 125 Beschäftigte. Sie war jedenfalls seit dem Jahr 1980 Schwerpunktambulanz für die Versorgung suchtkrankender Menschen der Region und ist seit der krankenhauserplanerischen Zusammenführung als sogenanntes Department „Suchtmedizin“ der von XY geführten, im Übrigen dem Standort D zugeordneten Klinik für Psychiatrie und Psychosomatik zugeordnet. Die beiden Betriebsstellen liegen jeweils ... in der Luftlinie ca. 4,5 Kilometer voneinander entfernt. Eine Direktverbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln besteht nicht. Vielmehr ist ein Umsteigen

erforderlich, was zu einer Fahrzeit von rund 45 bis 50 Minuten je Einzelstrecke führt. Dies entspricht in etwa der Dauer für den direkten Weg zu Fuß. Mit dem Auto wird eine Fahrzeit von rund zehn, mit dem Fahrrad von rund 15 bis 20 Minuten benötigt.

<sup>5</sup>Mit der Übernahme der beiden Krankenhausgesellschaften und dem Entstehen eines krankenhauplanerisch unter einer IK-Nummer verbundenen Krankenhauses mit einheitlichem Versorgungsauftrag bildete die Klägerin nach und nach neue, gemeinsame Führungs- und Verwaltungsstrukturen für die vormals selbständigen geführten und verwalteten Häuser aus. Diese unter Konzentration auf D als dem neuen, gemeinsamen Verwaltungsstandort.

<sup>6</sup>So werden beide Häuser, ohne rechtliche Verselbständigung gegenüber der Klägerin, seither unter der gemeinsamen Bezeichnung „Z“ betrieben und sind der gemeinsamen Leitung eines nicht organschaftlich agierenden Regionaldirektors, seit Januar 2021 in Person von ..., unterstellt. Die Aufgaben der Pflegedirektion und die ärztliche Direktion sind jeweils in einer Person vereint. Die gemeinsame Personalverwaltung steht unter der Leitung von .... Dienste wie die Patientenverwaltung, das Qualitätsmanagement, das Controlling und Rechnungswesen, der Sozialdienst und die Stabsstellen werden unter personenidentischer Leitung für beide Häuser zugleich geführt. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf das auf der Webseite der Z veröffentlichte Organigramm nebst Ausdruck in der Gerichtsakte (Stand 22. April 2021) Bezug genommen.

<sup>7</sup>Ärztliche Leistungen werden in der Betriebsstelle W weiterhin allein im Bereich der Suchtmedizin erbracht, welcher – wie schon ausgeführt – nunmehr als Department der von XY geleiteten Klinik für Psychiatrie und Psychosomatik zugeordnet ist. Der ärztliche Rufdienst ist insoweit einheitlich und beide Betriebsstellen übergreifend organisiert. Innerhalb dieser Klinik findet ein Personalaustausch über beide Standorte statt, so etwa wegen der im Rahmen der Facharztausbildung notwendigen Einsatzgebiete, allgemein zur Abdeckung der ärztlichen Versorgung und hinsichtlich des Einsatzes von Psychologen und Therapeuten.

<sup>8</sup>Mit jeweils inhaltsgleichem Schreiben vom 24. September 2020 (Anlage K 1), auf das vollinhaltlich Bezug genommen wird, wandte sich die Klägerin an die Beklagten mit dem Begehren, der Zusammenführung beider Betriebsstellen zu einer einheitlich mitbestimmten Einrichtung (§ 1a Abs. 2 Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO) jeweils zuzustimmen. Die Beklagte zu 1. lehnte dies mit Schreiben vom 8. Oktober 2020 (Anlage K 2) ohne Angabe einer Begründung ab. Die Beklagte zu 2. äußerte sich – unstreitig innerhalb einer auf ihren Wunsch einvernehmlich verlängerten Stellungnahmefrist – mit Schreiben vom 8. Oktober 2020 (Anlage K 4) ebenfalls ablehnend, erläuterte diese Haltung dabei jedoch ausführlich. Wegen der Einzelheiten insoweit wird auf die in Bezug genommenen Anlagen verwiesen. Die im Anschluss am 13. und 14. Oktober 2020 jeweils geführten Einigungsgespräche führten zu keiner Abänderung der von den Beklagten eingenommenen Standpunkte, was diese der Klägerin jeweils unter dem 15. Oktober 2020 schriftlich mitteilten.

<sup>9</sup>Mit am 29. Oktober 2020 eingegangenem Schriftsatz leitete die Klägerin insoweit das gerichtliche Verfahren vor dem erkennenden Kirchlichen Arbeitsgericht ein. Sie ist der

Auffassung, dass die Zustimmung der Beklagten zu 1. bereits deshalb als erteilt gelte, weil sich diese innerhalb der nach der MAVO bestimmten Stellungnahmefrist von einer Woche ohne jedwede Begründung ablehnend verhalten habe, was für eine wirksame Ablehnung unzureichend sei und nach § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO die Zustimmungsfiktion auslöse. Hilfsweise sei jedoch jedenfalls, wie hinsichtlich der Beklagten zu 2. primär, die fehlende Zustimmung zu ersetzen. Denn nach § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO sei die Zustimmungsverweigerung nur bei missbräuchlicher Ausübung der gem. § 1a Abs. 2 MAVO eröffneten Regelungsbefugnis zulässig, wovon vorliegend nicht ausgegangen werden könne.

<sup>10</sup>Die Arbeit in beiden Betriebsstätten werde nunmehr und anders als früher einheitlich gesteuert. Die medizinisch-pflegerische Betreuung am Standort W erfolgte jetzt nicht mehr selbständig, sondern unter dem Dach einer einheitlich geleiteten Klinik für Psychiatrie und Psychosomatik. Der übergreifende Personaleinsatz und die Notwendigkeit einheitlicher, nach Möglichkeit gleichlaufender Steuerung beider Standorte durch einen gemeinsam verantwortlichen Leitungsapparat lasse ein Bedürfnis nach einheitlich ausgeübter Mitbestimmung und identischen Regelwerken entstehen. Dabei sei eine uneingeschränkte Wahrung einer qualitativ gleichbleibenden Mitbestimmung möglich. Der räumliche Abstand der Standorte sei denkbar gering. Die effektive Vertretung der Mitarbeiterschaft an beiden Betriebsstellen sei durch eine einzige, dann 15-köpfige Mitarbeitervertretung gleichermaßen gewährleistet. Die Beibehaltung der MAV-Büros an beiden Standorten habe man ausweislich des Schreibens vom 24. September 2020 ausdrücklich vorgeschlagen, ebenso die weitere Abhaltung örtlicher Sprechstunden. Auch stehe außer Frage, dass zwecks Amtsausübung anfallende Fahr- oder Wegezeiten zwischen den Standorten als notwendiger Teil der MAV-Arbeit einen Anspruch auf bezahlte Freistellung begründeten. Die räumliche Lage der beiden Standorte zueinander und die Verkehrsverbindungen zwischen diesen seien den Beklagten aus gemeinsamen Sitzungen untereinander oder mit der Dienstgeberin, die seit der krankenhausplanerischen Zusammenführung unstreitig stattgefunden haben, aus eigener Wahrnehmung bekannt.

<sup>11</sup>Die Klägerin beantragt,

- 1. festzustellen, dass die Zustimmung der Beklagten zu 1. zur Zusammenfassung der bislang eigenständigen Einrichtungen D und W in der gemeinsamen, dann einheitlich mitbestimmten Einrichtung Z als erteilt gilt.**
- 2. Hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1., die Zustimmung der Beklagten zu 1. zur Zusammenfassung der bislang eigenständigen Einrichtungen D und W in der gemeinsamen, dann einheitlich mitbestimmten Einrichtung Z zu ersetzen.**
- 3. Die Zustimmung der Beklagten zu 2. zur Zusammenfassung der bislang eigenständigen Einrichtungen D und W in der gemeinsamen, dann einheitlich mitbestimmten Einrichtung Z zu ersetzen.**

<sup>12</sup>Die Beklagten beantragen jeweils,

**die Klage abzuweisen.**

<sup>13</sup>Die Beklagte zu 1. vertritt die Auffassung, dass die Ablehnung eines Zustimmungsantrags nach § 1a Abs. 2 MAVO, auch mit Blick auf den nach § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO allein zulässigen Ablehnungsgrund, einer näheren Begründung nicht bedürfe. In der Sache – so die gemeinsame Auffassung der Beklagten – verstoße der Zustimmungsantrag gegen die Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen, die eine organisatorisch selbständige Führung der ihr unterfallenden Krankenhäuser vorschreibe, was einen Zusammenschluss mehrerer selbständiger Einrichtungen zu einer Einrichtung ausschließe. Es werde bestritten, dass die Betriebsstelle W ohne Steuerung aus D nicht mehr in der Lage sei, als eigenständiges Krankenhaus zu arbeiten. Zwar seien administrative Aufgaben verlagert worden, der Kernbereich der Arbeitsaufgabe, nämlich die Arbeit am Patienten, sei jedoch unverändert. Soweit nunmehr eine Chefarztin für beide Einrichtungen zuständig sei, könne dies auch für weiterhin eigenständige Strukturen nebeneinander der Fall sein. Auch werde bestritten, dass der Funktion des Regionaldirektors bzw. unter dessen Leitung die beschriebenen Befugnisse vereint seien. Dieser könne jedenfalls nicht als Dienstgeber im Sinne der MAVO fungieren.

<sup>14</sup>Der Antrag der Klägerin vom 24. September 2020 sei zudem inhaltlich unzureichend und allein deshalb nicht zustimmungsfähig. Ein solcher müsse sich zu den aus der Zusammenführung drohenden Nachteilen für die Beschäftigten bzw. die Mitbestimmung verhalten, was hier mit Blick auf gleich mehrere wesentliche Einzelfragen nicht erfolgt sei. So seien Nachteile hier deshalb gegeben, weil die bisher nach § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO begründete Zustimmungspflicht bei Versetzungen in die jeweils andere Einrichtung entfalle, was die Kontrollmöglichkeit insoweit ausschließe. Wegen der bei Versetzung oder übergreifendem Einsatz anfallenden Fahrten sei mit zeitlichen und wirtschaftlichen Belastungen zu rechnen. Es sei nach dem Schreiben unklar, auf welche Infrastruktur eine gemeinsame MAV vor Ort jeweils und dauerhaft zurückgreifen könne. Den Wegfall der nach § 24 MAVO möglichen Bildung einer Gesamtvertretung für beide Häuser habe die Klägerin nicht thematisiert, ebenso nicht die Nachteile bei der etwaigen Gründung einer Gesamtmitarbeitervertretung auf der Ebene aller von der Klägerin getragenen Einrichtungen.

<sup>15</sup>Die Zusammenlegung der Einrichtungen stelle sich zudem als missbräuchlich dar. Die Beurteilung dieser Frage bestimme sich nicht nach den etwaigen organisatorischen Vorteilen einer einheitlichen Mitbestimmung für die Klägerin, sondern den für eine basisnahe MAV-Arbeit damit verbundenen Folgen bzw. Nachteilen. So werde die Anzahl der gewählten Vertreter von aktuell über beide Einrichtungen 22 auf dann insgesamt 15 reduziert. Der Gesamtumfang der Freistellungen (4 x 0,5) bleibe trotz anwachsender Beschäftigtenzahl und dem zeitlichen Mehraufwand für Fahrten zwischen den Häusern unverändert. Eine durchgehende Erreichbarkeit der MAV-Mitglieder an beiden Standorten sei nicht mehr gewährleistet. Wegen der notwendigen Fahrzeiten müssten Beschäftigte ggf. mehrstündige Wartezeiten in Kauf nehmen, um mit MAV-Angehörigen in einen unmittelbaren Gesprächskontakt zu kommen. Insoweit spreche die benötigte Transferzeit mit Angeboten des öffentlichen Nahverkehrs, auf die es nach der einschlägigen

Rechtsprechung entscheidend ankomme, trotz der relativen räumlichen Nähe der Standorte eindeutig gegen deren mitbestimmungsrechtliche Zusammenführung.

<sup>16</sup>Letztlich habe die Klägerin durch ihre bisherigen organisatorischen Aktivitäten das Mitbestimmungsrecht aus § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO verletzt.

<sup>17</sup>Hinsichtlich des Sach- und Streitstands im Übrigen wird ergänzend auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, deren Inhalt Gegenstand der mündlichen Verhandlung vom 10. Juni 2021 war, Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

<sup>18</sup>Die Klage ist mit den Hauptanträgen zulässig und begründet. Der gegenüber der Beklagten zu 1. formulierte Hilfsantrag fällt danach nicht zur Entscheidung an.

I.

<sup>19</sup>Die Hauptanträge sind zulässig.

1. <sup>20</sup>Die Klägerin führt Einrichtungen in mehreren Diözesen. In diesen kommt nach § 1 Abs. 3 aller hier relevanten Mitarbeitervertretungsordnungen gleichmäßig allein die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) der Diözese zur Anwendung, in welcher sich der Sitz der Hauptniederlassung des Rechtsträgers befindet. Dieser ist in A-Stadt und damit in der Diözese Paderborn begründet, was zur Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO – für das Erzbistum Paderborn (im Folgenden: MAVO Paderborn) in der seit dem 1. Februar 2018 gültigen Fassung führt. Die Anwendbarkeit der Mitarbeitervertretungsordnung als solcher auf das vorliegende Streitverhältnis steht, dem nach § 1 Abs. 2 MAVO Paderborn bestimmten Geltungsbereich nach, nicht mehr im Streit.
2. <sup>21</sup>Der Rechtsweg zu den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen ist gem. § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet, denn die Parteien streiten über einen nach der MAVO Paderborn der Mitbestimmung unterworfenen Sachverhalt. Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ist gem. § 3 Abs. 3 KAGO begründet, weil die Klägerin als Rechtsträger der hier betroffenen Einrichtungen den Sitz ihrer Hauptniederlassung im Sprengel des Gerichts führt. Die Beteiligtenfähigkeit der Parteien beruht auf § 8 Abs. 2a KAGO, denn die Klägerin und die Beklagten sind aus dem hier berührten Mitbestimmungsrecht berechtigt und verpflichtet, womit zugleich die Klagebefugnis nach § 10 KAGO begründet ist. Die subjektive Klagehäufung ist nach § 27 KAGO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG und § 59 ZPO zulässig.
3. <sup>22</sup>Der Feststellungsantrag zu 1. ist als Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Der hilfsweise bzw. gegenüber der Beklagten zu 2. allein verfolgte Zustimmungsersetzungsantrag ist der nach der MAVO Paderborn für den Fall der Zustimmungsverweigerung vorgesehene, mithin zulässige Gestaltungsantrag.

## II.

<sup>23</sup>Die Hauptanträge haben in der Sache Erfolg.

1. <sup>24</sup>Die Zustimmung der Beklagten zu 1. zu der klägerseits im Antrag vom 24. September 2020 angesprochenen Regelung der Einrichtung gilt gem. § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO Paderborn als erteilt, da die Klägerin das Verfahren inhaltlich ordnungsgemäß eingeleitet hat, die beabsichtigte Regelung nicht missbräuchlich iSd. § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO Paderborn ist und die Beklagte zu 1. dieser – unstreitig – innerhalb der Wochenfrist lediglich schlicht und ohne Angabe jedweder Begründung widersprochen hat, was unzureichend ist.
  - a. <sup>25</sup>Soweit die Regelung von Angelegenheiten der Dienststelle nach §§ 1a Abs. 2, 36 MAVO Paderborn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder – wie hier – einer Mehrzahl von Gremien erfordern, hat die Dienstgeberseite diese über die zum Antrag gegebene Begründung und die damit verbundenen Informationen und Angaben in den Stand zu versetzen, über die Ausübung des Mitbestimmungsrechts sachgerecht entscheiden zu können (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Auflage 2019, § 33 Rn 21/22 m. w. N.). Eine insoweit ordnungsgemäße Unterrichtung ist Voraussetzung für den Eintritt der Fiktion nach § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO, denn nur eine solche setzt die dort normierte Stellungnahmefrist in Gang (Eich-Kom/Schmitz, 2. Auflage 2018, § 33 MAVO). Der Umfang der Begründung und die Informationsdichte bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls und unter Berücksichtigung des damit angesprochenen Mitbestimmungsrechts. Entbehrlich sind dabei Angaben zu Umständen, die der Mitarbeitervertretung ohnehin bekannt oder allgemeinkundig sind bzw. ihr bereits anderweitig verfügbar gemacht wurden.
  - b. <sup>26</sup>Soweit in der Literatur (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, 8. Auflage 2019, § 36 Rn 9) im Kontext des Zustimmungsantrags nach § 1a Abs. 2 MAVO ein detaillierter Katalog notwendiger Angaben und Informationen formuliert ist, kann mit dem KAG Münster (Urteil vom 22. September 2020 – 1/20) dahinstehen, ob dem in allen Teilen zwingend zu folgen ist. Denn das Informationsschreiben der Klägerin vom 24. September 2020 genügt (auch) diesen hohen inhaltlichen Anforderungen vollständig.
  - c. <sup>27</sup>Die Klägerin hat dort zunächst zutreffend dargestellt, dass beide Häuser nach der Übernahme der Trägerschaft krankenhauserplanerisch zu einem Krankenhaus mit einheitlicher Institutskennziffer zusammengeführt worden sind. Sie hat erläutert, dass die Betriebsstelle W weiterhin der suchtmedizinischen Behandlung dienen soll, dies allerdings unselbständig und insoweit eingegliedert in die Klinik für Psychiatrie und Psychosomatik unter ärztlicher Leitung der Chefarztin XY. Personenscharf dargestellt ist weiter, dass mit der Installation eines Regionaldirektors zur Führung des neu gebildeten Konstrukts



Z als einer Unterorganisation der Klägerin und einer ihm zur Führung beider Häuser unterstellten zentralen Steuerungseinheit deren operative Leitung neu strukturiert in einer Einheit zusammengeführt worden ist. Dies unter Ansiedlung der Personalverantwortung für beide Standorte (Einstellungs- und Entlassungsbefugnis) auf der Ebene des Regionaldirektors und, unterstützt durch die über beide Standorte tätige Personalabteilung unter Leitung von ..., der dortigen Verortung der Verantwortung für die mitbestimmungsrechtlichen Fragestellungen nach der MAVO.

<sup>28</sup>Die Klägerin hat weiterhin und ebenso zutreffend beschrieben, wie sich die Regelung auf die gewählten Mitarbeitervertretungen auswirken wird, genannt sind das Übergangsmandat gem. § 13d Abs. 2 und Restmandat gem. 13e MAVO Paderborn, und welcher Zuschnitt der zum angegebenen Umsetzungszeitpunkt neu zu wählenden Mitarbeitervertretung nebst Freistellungen sich angesichts der Gesamtzahl von Wahlberechtigten künftig ergeben wird. Ausdrücklich angeboten hat die Klägerin, dass die bisherigen MAV-Büros nebst Ausstattung an beiden Standorten weiterhin genutzt werden können, auch um dort örtliche Sprechmöglichkeiten anzubieten, was jedoch in die Organisationshoheit der neu zu wählenden Mitarbeitervertretung gestellt werde. Eine ausführliche Begründung für die beabsichtigte Neuregelung der Einrichtung enthält Ziffer 1.3 des Schreibens, worauf verwiesen werden kann.

<sup>29</sup>Angaben zur räumlichen Entfernung der bisher selbständig mitbestimmten Einrichtungen ergeben sich in Teilen und im Übrigen mittelbar aus Ziffer 1.2.1 des Schreibens, denn dort ist explizit auf die geringe Wegstrecke und die Fahrzeit mit dem PKW verwiesen. Weitergehende Erläuterungen dazu waren entbehrlich, da beide Beklagte das jeweils andere Haus aufgrund dortiger Tagungen der konkreten Lage sowie der räumlichen Nähe nach kannten und die Erreichbarkeit sowie die Anbindung aus eigener Wahrnehmung und unter Verwendung allgemein zugänglicher Quellen wie Fahrplänen und Routenplanern ohne Weiteres sicher beurteilen konnten.

- d. <sup>30</sup>Soweit die Beklagten explizit fehlende Informationen im Kontext der Mitbestimmung monieren, war die Notwendigkeit entsprechender Angaben für eine sachgerechte und danach vollständige Information im Rahmen der Einleitung des Zustimmungsverfahrens nicht erforderlich.

<sup>31</sup>Zwar trifft es zu, dass die beabsichtigte Zusammenführung in eine einheitlich mitbestimmte Einrichtung etwa das bisher begründete Mitbestimmungsrecht nach § 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO Paderborn entfallen lässt, so künftig eine Versetzung an den jeweils anderen Standort vorgenommen werden soll. Dies ist jedoch ein im Katalog der Mitbestimmungsrechte angelegter Reflex zur Maßnahme und damit offenkundig, weshalb sich ein ausdrücklicher Hinweis insoweit schon deshalb erübrigt, um den Zustimmungsantrag – der nicht die

Funktion eines MAVO-Seminars zu erfüllen hat – nicht mit Selbstverständlichkeiten zu überfrachten und damit unübersichtlich oder gar intransparent werden zu lassen.

<sup>32</sup>Ebenso dringt der weitere Einwand der Beklagten, die Zusammenführung verschließe die Möglichkeit zur Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung für beide Häuser, § 24 Abs. 1 MAVO Paderborn, nicht durch. Denn diese ist nach dem eindeutigen Wortlaut der Norm ohnehin allein auf der Ebene des Dienstgebers zu errichten, womit gem. § 2 Abs. 1 MAVO Paderborn ausdrücklich die Ebene des Rechtsträgers angesprochen ist, hier die Klägerin mit ihren rund ... Einrichtungen, nicht aber die Z als deren insoweit rechtlich unselbständige Untereinheit. Ob Nachteile im Stimmgewicht für die beiden künftig zusammengeführten Einrichtungen dann entstehen, wenn auf der Ebene der Klägerin eine Gesamtmitarbeitervertretung gewählt werden sollte, hatte die Klägerin im Zustimmungsantrag nicht zu erläutern, weil dieses Gremium bislang nicht gebildet ist und aktuell auch nicht zur Bildung ansteht. Hinsichtlich der Folgen für eine dortige Vertretung der Häuser kann mit Blick auf die danach verbleibende bloße Möglichkeit der künftigen Errichtung einer Gesamtmitarbeitervertretung auf die vorangehenden Erwägungen im Kontext der Versetzung verwiesen werden.

e. <sup>33</sup>Die Zustimmung der Beklagten zu 1. zum Antrag der Klägerin vom 24. September 2020 gilt nach § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO Paderborn als erteilt, weil dessen Ablehnung ohne jede Begründung erfolgt ist.

aa. <sup>34</sup>Die innerhalb der Wochenfrist nach § 33 Abs. 2 S. 2 MAVO Paderborn zu erhebenden Einwendungen stellen nur dann eine hinreichende Zustimmungsverweigerung dar, wenn sie in der Sache begründet werden. Denn die Dienstgeberseite soll im Falle von Einwendungen in die Lage versetzt sein, sich mit dem Standpunkt der Mitarbeitervertretung argumentativ auseinanderzusetzen, die eigene Begründung zu durchdenken und darüber den bisher eingenommenen Standpunkt ggf. zu revidieren (Eich-Kom/Schmitz, 2. Auflage 2018, § 33 MAVO Rn 40 m. w. N.). Ist die Zustimmungsverweigerung durch die MAVO auf bestimmte Versagungsfälle beschränkt, wie nach § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO auf die Missbräuchlichkeit, so muss die von der Mitarbeitervertretung gegebene Begründung eine Zuordnung dazu ermöglichen (Freiburger Kommentar/Sroka, Stand 2/2020, § 33 MAVO Rn 25).

bb. <sup>35</sup>Soweit die Beklagtenseite hier – erkennbar interessengelenkt – den Standpunkt vertritt, der Antrag nach § 1a Abs. 2 MAVO Paderborn könne ohne Begründung durch ein schlichtes „Nein“ abgelehnt werden, ist dem nicht zu folgen. Ein derartiger Ausnahmetatbestand ist im Normgefüge der MAVO nicht angelegt, was – soweit gleichwohl gewollt – bei Einführung der

Zustimmungspflicht im Rahmen der MAVO-Novellierung 2017 nahegelegen hätte. Denn der Normgeber wusste um das – wenngleich nicht ausdrücklich formulierte – in Rechtsprechung und Literatur jedoch allgemein anerkannte Begründungserfordernis. Zudem ist nach dem Sinn und Zweck der Begründungspflicht, der Dienstgeberseite über eine argumentative Auseinandersetzung die Überprüfung und ggf. Abänderung des eigenen Standpunkts zu ermöglichen, gerade im Falle einer als missbräuchlich erscheinenden Zusammenführung erst recht eine in der Sache begründete Einwirkung zwecks Selbstkontrolle zu fordern, schon um darüber eine Verletzung von Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes, Art. 1, Art. 2 Abs. 2 und Art. 6 der Grundordnung, noch zu verhindern.

cc. <sup>36</sup>Soweit in der Literatur vertreten wird, dass eine Begründungspflicht im Kontext des Antrags nach § 1 Abs. 2a MAVO jedenfalls insoweit entfällt, als die Zustimmungsfiktion bei Missbräuchlichkeit der Regelung nicht eintreten könne (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, 8. Auflage 2019, § 36 MAVO Rn 182), kann dies vorliegend dahinstehen. Denn eine Missbräuchlichkeit ist hier nicht anzunehmen (siehe sogleich unter 2.).

2. <sup>37</sup>Die Zustimmung der Beklagten zu 2. zum Antrag gem. § 1a Abs. 2 MAVO Paderborn vom 24. September 2020 ist zu ersetzen, weil die Klägerin das Zustimmungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet hat und eine die Zustimmungsverweigerung nach § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO Paderborn allein rechtfertigende Missbräuchlichkeit der besichtigten Regelung der Einrichtung nicht erkennbar ist.

a. <sup>38</sup>Hinsichtlich der ordnungsgemäßen Einleitung des Zustimmungsverfahrens kann auf die vorstehenden Erwägungen zu II.1. der Entscheidungsgründe verwiesen werden.

b. <sup>39</sup>Die von der Klägerin auf der Grundlage des § 1a Abs. 2 MAVO Paderborn angestrebte Regelung zum zukünftigen Zuschnitt der mitbestimmungsrechtlich relevanten Einrichtung ist nicht als missbräuchlich im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO Paderborn anzusehen.

aa. <sup>40</sup>Nach § 1a Abs. 2 S. 1 MAVO Paderborn kann der Rechtsträger, hier die Klägerin, gem. S. 2 mit Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen regeln, was als mitbestimmte Einrichtung gilt. Bei zwei Mitarbeitervertretungen ist danach, um eine Mehrheit zu erzielen, unabhängig von der Größe der bisherigen Einrichtungen die Zustimmung beider Gremien erforderlich. Davon gehen auch die Parteien aus.

bb. <sup>41</sup>Das zugewiesene Regelungsrecht folgt aus dem Organisationsrecht der Dienstgeberseite, die nach § 1a Abs. 1 MAVO Paderborn verpflichtet ist, in

ihren Einrichtungen für die Bildung von Mitarbeitervertretungen zu sorgen. Der Begriff der Einrichtung, den § 1 Abs. 1 MAVO Paderborn anspricht, wird dort nicht definiert. Die Norm grenzt die Einrichtung lediglich gegenüber den enumerativ aufgeführten Rechtsträgern ab, mit denen sie folglich nicht identisch ist, und setzt den Begriff im Übrigen voraus. Der Begriff der Einrichtung korrespondiert vor diesem Hintergrund mit dem Betriebsbegriff im Sinne der Betriebsverfassung oder einer Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsrechts des Bundes und der Länder (KAGH, Urteil vom 28. November 2014 – M 08/2014 m. w. N.). Daraus lassen sich Kriterien entwickeln, die auch zu beachten sind, wenn es sich um betriebliche Strukturen oder Dienststellenäquivalente desselben Rechtsträgers handelt. Die diesem eröffnete Regelungsbefugnis bezweckt dabei, die Einrichtungen so abzugrenzen, dass in ihnen funktionsfähige Mitarbeitervertretungen gebildet werden können, die eine sachgerechte Wahrnehmung der Mitarbeiterinteressen erlauben (KAGH, aaO). Kriterium der Abgrenzung ist insoweit, ob auf der Dienstgeberseite ein einheitlicher Leitungsapparat vorhanden ist, der über eine verselbständigte Organisation die Arbeitgeberfunktionen gegenüber den Arbeitnehmern einheitlich ausübt (KAGH, Urteil vom 13. Dezember 2013 – M 09/13). Diese selbständige Betriebsleitung muss dabei nicht mit der gesellschaftsrechtlich begründeten Unternehmensleitung identisch sein. Für das betriebskonstituierende Element reicht insoweit eine relative Selbstständigkeit aus (KAGH, aaO).

<sup>42</sup>Für die Bestimmung des Zuschnitts einer Einrichtung bzw. die Annahme einer solchen ist der Gesichtspunkt der räumlich-örtlichen Verbindung oder Trennung nicht entscheidend (KAGH, aaO). Diese bildet vielmehr einen Anhaltspunkt für das Vorliegen einer abgrenzbaren Einheit, wobei entscheidend darauf abzustellen ist, ob und inwieweit die Entfernung eine persönliche Berührung zwischen den Mitarbeitern und der Mitarbeitervertretung erschwert. Denn die Mitarbeitervertretung muss in der Lage sein, ihre Aufgaben in allen Teilen der Einrichtung wahrzunehmen und die dort eingesetzten Beschäftigten zu betreuen (KAGH, Urteil vom 28. November 2014 – M 08/2014).

cc. <sup>43</sup>Gemessen an diesen Maßstäben ist es jedenfalls nicht missbräuchlich, hier eine unter mitbestimmungsrechtlichen Gesichtspunkten einheitliche Einrichtung nach § 1a Abs. 2 S. 1 MAVO Paderborn herstellen zu wollen.

<sup>44</sup>Nach dem Zusammenschluss der bis ins Jahr 2019 selbständig geführten Krankenhäuser zu einem einheitlichen Plankrankenhaus unter einer Institutskennziffer, der als solcher nicht der Mitbestimmung unterliegt, agiert die Dienstgeberin von dem unter allen Gesichtspunkten deutlich größeren Standort D aus über einen einheitlichen Leitungsapparat, der beide Standorte gleichermaßen steuert. Hier sind in der Person des

Regionaldirektors und der ihm unterstellten Personalabteilung sämtliche Aufgaben und die damit verbundenen Rechte und Pflichten in mitbestimmungsrechtlichen Fragestellungen konzentriert und zugleich – übergreifend – die Arbeitgeberbefugnis angesiedelt, was sich in der dort verorteten Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung widerspiegelt. Insoweit ist nach dem Vorbringen der Klägerin von einer gegenüber der am Hauptsitz geführten zentralen Verwaltung unabhängigen, organisatorisch verselbständigten Organisationseinheit auszugehen, welche die Arbeitgeberfunktion über beide Häuser verantwortlich ausübt. Es ist insoweit ausreichend, dass insoweit – abgeleitet von der Dienstgeberin – die Arbeitgeberstellung über beide Betriebsstellen einheitlich ausgeübt wird. Die Dienstgebereigenschaft nach § 2 Abs. 1 MAVO Paderborn selbst ist, was ein Blick in § 1 Abs. 1 MAVO Paderborn bestätigt, insoweit gerade kein Kennzeichen der Einrichtung.

<sup>45</sup>Soweit die Beklagten die Existenz eines einheitlichen Leitungsapparats überhaupt bestreiten (wollen), fehlt es jedenfalls an einem substantiierten Gegenvorbringen zur ebenso detaillierten wie dezidierten Organisations- und Aufgabenbeschreibung der Klägerin insoweit, die mit der Darstellung nach außen und dem vorgehaltenen Organigramm vollständig übereinstimmt. Sollten die Angaben der Klägerin insoweit tatsächlich unzutreffend sein, wäre den Beklagten rund ein Jahr nach der planerischen Zusammenführung und der Etablierung einer einheitlichen Führung ein qualifiziertes Bestreiten aus ihren Aufgaben und eigener Wahrnehmung aus ständiger Zusammenarbeit heraus jedenfalls möglich gewesen. Dies gilt umso mehr, als die neu gebildete Führungsstruktur unter Leitung des Regionaldirektors gegenüber den Beklagten unstreitig wiederholt in Wahrnehmung der Rechte und Pflichten aus der MAVO tätig geworden ist.

<sup>46</sup>Die Funktionen der ärztlichen Gesamtleitung und die Pflegedienstleitung wurden ebenfalls jeweils in einer Person zusammengeführt. Dies korrespondiert mit § 31 Abs. 1 KHHG NRW, wonach ein (Plan-) Krankenhaus über eine Betriebsleitung aus Verwaltungsleitung, ärztlicher Leitung und Pflegedienstleitung verfügen muss, was insoweit ebenfalls der Mitbestimmung unzugänglich ist. Eine wie auch immer geartete (Teil-) Selbständigkeit des Standorts W ist dagegen für keinen dieser Bereiche, insbesondere nicht bezogen auf die Arbeitgeberfunktion, mehr erkennbar. Der gemeinsame arbeitstechnische Zweck beider Einrichtungen ist damit der Betrieb nur (noch) eines Plankrankenhauses, wobei lediglich eine medizinische Abteilung, die Klinik für Psychiatrie und Psychosomatik, die ihrerseits unter einheitlicher fachlicher Leitung steht, über beide Standorte verteilt agiert und eine nunmehr unselbständige Teilaufgabe, den Bereich Suchtmedizin, allein räumlich abgegrenzt führt.

<sup>47</sup>Soweit die Beklagten örtliche Gesichtspunkte bemühen ist zunächst festzuhalten, dass der räumliche Abstand zwischen den Betriebsstellen mit 4,5 Kilometern denkbar gering ist und sogar einen fußläufigen Wechsel ermöglicht. Jedoch kommt es – wovon auch die Kammer ausgeht – nicht allein auf die Entfernung als solche, sondern auf die gesicherte Erreichbarkeit der Mitarbeitervertretung für die Beschäftigten aller Standorte zwecks persönlicher Kontaktaufnahme in zumutbarer Zeit an, was im Rahmen einer Gesamtbetrachtung im Einzelfall zu beurteilen ist (vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17. Mai 2017 – 7 ABR 21/15 – juris). Insoweit stehen mit der Möglichkeit des fußläufigen Wechsels, der Nutzung eines Fahrrads (bis ca. 20 Minuten), eines PKW (ca. 10 Minuten) oder des ÖPNV (ca. 50 Minuten) alternativ gleich vier Verbindungsarten zu Verfügung, die jeweils eine Kontaktaufnahme mit einem Vorlauf von – zum Teil deutlich – unterhalb einer Stunde ermöglichen. Besprechungsräume der MAV werden an beiden Standorten vorgehalten, Sprechstunden sind jeweils etabliert. Die Anzahl von – weiterhin – insgesamt vier Freistellungen zum hälftigen Arbeitskraftanteil, § 15 Abs. 3 MAVO Paderborn, ermöglicht die jedenfalls zeitweise Präsenz der freigestellten Mitglieder an beiden Standorten. Die Möglichkeit der weiteren Nutzung der vorhandenen MAV-Büroräume beider Standorte und darüber einer Durchführung von Sprechstunden jeweils vor Ort hat die Klägerin im Schreiben vom 24. September 2020 ausdrücklich angesprochen und als dauerhaftes Angebot zur Erhaltung des bisherigen Erreichbarkeitsniveaus zugesagt, in der Wahrnehmung und Durchführung jedoch – insoweit zutreffend – in die Verantwortung der Mitarbeitervertretung gestellt. Damit ist in der Gesamtbetrachtung hier nicht von einer übergebürlichen Erschwerung persönliche Kontaktaufnahme auszugehen.

dd. <sup>48</sup>Weitere Ansätze für eine missbräuchliche Gestaltung vermag die Kammer nicht zu erkennen, sie sind auch beklagtenseits nicht dargetan.

<sup>49</sup>Da es gleichbleibend – nach Herstellung einer Einrichtung im mitbestimmungsrechtlichen Sinne – bei der bisherigen Anzahl von vier Freistellungen zu je 0,5 Arbeitskraftanteilen bleibt, lässt die Maßnahme einen Willen der Klägerin, insoweit vor allem Einsparungen erzielen zu wollen, nicht erkennen. Die Gesamtzahl der Mitglieder einer MAV ist – in Abhängigkeit von der Größe der Einrichtung – normativ allgemein bestimmt und berücksichtigt einen Grundbedarf wie Synergieeffekte gleichermaßen. Sie ist nicht Selbstzweck, weshalb das Absinken der Gesamtmitgliederzahl als Folge einer Maßnahme gem. § 1a Abs. 2 MAVO Paderborn nicht zur Annahme der Missbräuchlichkeit führt, sondern als durch den Normgeber gewollter Zustand und als die Herstellung einer an die veränderten Umstände entsprechenden Mitgliederzahl hinzunehmen ist.

<sup>50</sup>Auch sagt die bloße Anzahl gewählt bzw. verbleibender Organe bzw. Mitarbeitervertretungen über die Möglichkeit, Qualität und Erreichbarkeit der Mitbestimmung nichts aus. Nicht feststellbar und nicht vorgetragen ist letztlich eine ggf. rechtsmissbräuchliche Absicht der Klägerin, mit einer Maßnahme nach § 1a Abs. 2 MAVO Paderborn gezielt ein unliebsames oder besonders unbequem scheinendes Gremium aus dem Spiel nehmen zu wollen.

3. <sup>51</sup>Soweit die Beklagten aus der Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen vom 1. Oktober 1996 in der Fassung vom 27. März 2001 (KA 2001.Nr.80.5.138) ableiten wollen, diese stünde mit Blick auf die dort unter B. niedergelegten Bestimmungen zur inneren Ordnung, konkret: „Die Krankenhäuser werden organisatorisch selbständig geführt“ einer Regelung nach § 1a Abs. 2 MAVO Paderborn entgegen, ist diesem Ansatz schon offensichtlich nicht zu folgen. Denn diese Rechtsquelle bestimmt den Krankenhausbegriff ersichtlich nicht, sondern setzt ihn – etwa wie über § 107 SGB V und das KHHG NRW bestimmt – ersichtlich voraus.

<sup>52</sup>Nicht berührt wird darüber folglich die Möglichkeit, vorhandene Krankenhäuser dem Zuschnitt nach zu verändern, organisatorisch in ein Krankenhaus zusammenzuführen oder auch zu schließen. Die geforderte organisatorische Selbstständigkeit hat die Klägerin durch die Schaffung der neuen Führungs- und Verwaltungsstruktur unter Leitung eines mit umfassenden Kompetenzen ausgestatteten Regionaldirektors gerade hergestellt.

<sup>53</sup>Zudem ist unter B.IV. dieser Grundordnung bestimmt, dass die vom jeweiligen Ortsbischof erlassene Mitarbeitervertretungsordnung Anwendung findet.

<sup>54</sup>Dieser uneingeschränkte, auf die MAVO bezogene Befehl zur Normanwendung umfasst die Mitarbeitervertretungsordnungen erkennbar in ihrer jeweiligen Gesamtheit, was die Möglichkeit einer Regelung nach § 1a Abs. 2 MAVO Paderborn gerade einschließt, soweit deren Voraussetzungen vorliegen, was hier der Fall ist.

4. <sup>55</sup>Letztlich vermag der von den Beklagten bemühte Hinweis auf eine vermeintliche oder tatsächliche Vernachlässigung ihrer Beteiligungsrechte nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO hier – insbesondere im Kontext der Missbräuchlichkeitsfrage – keine andere Beurteilung zu rechtfertigen.

<sup>56</sup>Die Beteiligung nach § 29 MAVO ist auf das Recht der Anhörung und Mitberatung beschränkt. Die Frage einer Regelung zur Einrichtung bestimmt sich hingegen nach §§ 1a Abs. 2, 36 Abs. 1 Nr. 13 MAVO und ist mit einem beschränkten Zustimmungsverweigerungsrecht bewusst anders, mithin weitergehender und spezieller ausgestaltet. Allein dieses steht vorliegend zwischen den Parteien im Streit. Das davon abzugrenzende Mitbestimmungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO ist hier hingegen nicht Gegenstand eines Antrags. Seine Beachtung entzieht

sich damit der Beurteilung durch das Gericht, wobei jedoch abschließend darauf hingewiesen sei, das den Beklagten hinsichtlich der notwendigen Umsetzung von Vorgaben aus der Krankenhausplanung des Landes, aus Rechtsnormen wie § 107 SGB oder auch § 31 KHHG NRW und aus der Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen kein Beteiligungsrecht eröffnet ist, soweit die Klägerin ihrerseits keinen Gestaltungsspielraum hat.

III.

<sup>57</sup>Die Entscheidung über die Zulassung der Revision beruht auf § 47 Abs. 2a KAGO.

Die Auslagen und Kosten der Beklagten, insbesondere die mit der Beauftragung ihrer Prozessbevollmächtigten verbundenen Kosten, trägt die Klägerin nach § 12 Abs. 1 S. 2 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 MAVO, die ihrerseits anwaltliche Hilfe in Anspruch genommen hat.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist mangels Zulassung ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 48 KAGO verwiesen.

gez.

Jasper

gez.

Berschauer

gez.

Scholz