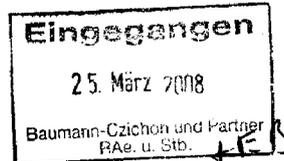


## Gemeinsame Schlichtungsstelle

der Evangelischen Kirche im Rheinland  
und des Diakonischen Werkes der EKIR

Geschäftsstelle im Landeskirchenamt • Postfach 30 03 39 • 40403 Düsseldorf

Rechtsanwälte  
Baumann-Czichon & Partner  
Am Hulsberg 8  
28205 Bremen



Geschäftsstelle im Landeskirchenamt:

40476 Düsseldorf, Hans-Böckler-Straße 7  
40403 Düsseldorf, Postfach 30 03 39  
Telefon (02 11) 45 62 - 359 und 326  
Telefax (02 11) 45 62 - 556

Geschäftszeichen (bei Antwort bitte angeben):  
1 GS 154/2006  
Az. 12-32

Durchwahl 45 62 - 359  
alexandra.diehl@ekir-lka.de

Düsseldorf, den 20.03.2008

**Ihr Zeichen: 00713/06 10 / Br**

Sehr geehrte Damen und Herren,

beiliegend übersenden wir Ihnen in Kopie den Beschluss zu o. g. Verfahren.  
Wir bitten die beiliegende Empfangsbekanntnis nach Unterzeichnung zurückzusenden.

Mit freundlichen Grüßen  
die Geschäftsführerin

im Auftrag:

(Sebastian Köhler)

Kernarbeitszeit

108

**Gemeinsame Schlichtungsstelle**  
der Evangelischen Kirche im Rheinland  
und des Diakonischen Werkes der EKIR

Geschäftsstelle im Landeskirchenamt • Postfach 30 03 39 • 40403 Düsseldorf



FA am 25.04.08 -> Beschwerde  
not. B

**Eingegangen**  
25. März 2008  
Baumann-Czichon und Partner  
RAe. u. Stb.

Geschäftsstelle im Landeskirchenamt:  
40476 Düsseldorf, Hans-Böckler-Straße 2,  
40403 Düsseldorf, Postfach 30 03 39  
Telefon (02 11) 45 62 - 359 und 326  
Telefax (02 11) 45 62 - 556

FA am: 26.05.08 -> Beschwerde  
not. B  
Düsseldorf, den 9.3.2008  
Begründung

Geschäftszeichen (bei Antwort bitte angeben):  
1 GS 154/2006  
Az. 12-32

Durchwahl 45 62 - 359  
alexandra.diehl@ekir-lka.de

**Beschluss**

**Im Schlichtungsverfahren mit den Beteiligten**

Mitarbeitervertretung des  
Alfried Krupp Krankenhauses  
Alfried-Krupp-Str. 21  
45117 Essen-Rüttenscheid

- Beteiligte zu 1 -

Beistand:  
Herr Rechtsanwalt Baumann-Czichon  
Am Hulsberg 8  
28205 Bremen

**gegen**

Dienststellenleitung des  
Alfried Krupp Krankenhauses  
Alfried-Krupp-Str. 21  
45117 Essen-Rüttenscheid

- Beteiligte zu 2 -

**wegen**

Verletzung der Rechte der Mitarbeitervertretung nach § 46 f) MVG-EKD

hat die 1. Kammer der Gemeinsamen Schlichtungsstelle für die Ev. Kirche im Rheinland und das Diakonische Werk der Ev. Kirche im Rheinland durch Frau Dr. Pawlowski als Vorsitzende sowie Frau Möhnen und Herr Neumann als beisitzende Mitglieder in der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 2008 beschlossen:

Seite 2

**Die Anträge der Beteiligten zu 1) werden abgewiesen.**

**Gründe:**

I.

Die Beteiligten streiten sich um die Frage, ob die Auflösung des sog. „Springerpools“ mit der Dienstplangestaltung ab dem 18.9.2006 als Änderung der Stellenplanentwurfs gemäß § 46 f) MVG-EKiR mitberatungspflichtig gewesen ist. Unter Springerpool verstanden die Beteiligten Mitarbeitende, denen kein konkreter Arbeitsplatz zugewiesen wird, sondern denen je nach Arbeitsbedarf aufgrund von Krankheit, Urlaub und Belegung wechselnde Tätigkeiten zugewiesen werden. Die Mitarbeitenden des sog. „Springerpools“ waren bis zum 18.9. gemeinsam mit den Mitarbeitenden des Wundzentrums und der Praxisanleitung in einem Dienstplan erfasst. Seit dem 18.9.2006 erfasst die Beteiligte zu 2) diese Mitarbeitenden in den Dienstplänen der Stationen erfasst, auf denen sie seit einiger Zeit eingesetzt waren. Damit hat sie den „Springerpool“ aufgelöst.

Die Beteiligte zu 2) hat mit der Beteiligten zu 1) für das Jahr 2006 und vergleichbar für das Jahr 2007 einen Stellenplanentwurf beraten, den sie als Entwurf des Rahmenstellenplans bezeichnet. Dieser Plan teilt den Stellenbedarf auf in die Bereiche Ärztlicher Dienst, Pflegedienst, Funktionsdienst, Med. technischer Dienst, Wirtschafts- und Versorgungsdienst, Technischer Dienst und Verwaltung. Das Dokument enthält für jeden Bereich eine Ist-Stellenzahl des Vorjahres, eine Plan-Stellenzahl des Jahres, auf den sich der Plan bezieht, eine Ist-Stellenzahl der ersten fünf Monate dieses Jahres und eine Angabe „Abweichung vom Plan“. Die Beteiligte zu 2) stellt außerdem für einzelne Bereiche des ärztlichen Dienstes diesen Rahmenstellenplan untergliedernde Dokumente auf. Für den Bereich der Pflege erstellt sie nach ihrem Verständnis solche untergliedernden Stellenpläne nicht. Es existieren allerdings Listen, in denen Mitarbeitenden des Bereichs Pflege namentlich verschiedenen Bereichen der Pflege zugeordnet sind. Die Stellen der Mitarbeitenden des Springerpools waren und sind in den Stellen des Bereichs „Pflege“ des Rahmenstellenplans enthalten.

Bei Verhandlungen über verschiedene Dienstpläne vom 24.7.2006 bis 17.9.2006 wies die Beteiligte zu 2) mit Schreiben vom 28.7.2006 die Beteiligte zu 1) darauf hin, dass in dem Zeitraum in einem Dienstplan noch ehemalige Springer ausgewiesen seien, die inzwischen auf anderen Stationen arbeiteten. Dies würde ab dem 18.09.2006 im Dienstplanprogramm auch so dargestellt. Die Beteiligte zu 1) stellte daraufhin den Initiativantrag, über eine Vereinbarung „Springerpool“ zu verhandeln. Die Beteiligte zu 2) teilte mit Schreiben vom 9.8.2006 der Beteiligten zu 1) mit, dass der Springerpool aufgelöst sei und daher keine Verhandlungen über Springerpool möglich seien. Das Schreiben ging am 11.8.2006 zu. Die Beteiligte zu 1) wandte sich daraufhin mit Schreiben vom 15.8.2006 an die Gemeinsame Schlichtungsstelle der EKIR und des Diakonischen Werkes der EKIR (Schlichtungsstelle).

Sie beantragt

1. festzustellen, dass die Beteiligte zu 2) die Änderung ihres Stellenplanentwurfs 2006, die in der Zuweisung von Springern zu einzelnen Bereichen der Pflege ab dem 18.09.2006 liegt, nicht mit der Beteiligten zu 1) beraten und damit das Mitberatungsrecht der Beteiligten zu 1) gem. § 46 f MVG-EKiR verletzt hat.

Seite 3

2. anzuordnen, dass die Dienststellenleitung auf Grundlage des noch rechtswirksam mitberatenen Stellenplanentwurfs die Beratung der geplanten Fortschreibung gem. § 46 f MVG-EKiR nachholt.

Sie begründet ihre Anträge im wesentlichen damit, dass es einen untergliedernden Stellenplan auch im Bereich der Pflege geben müsse, weil die Einordnung in den BAT bei der Eingruppierung von Führungskräften maßgeblich auf die Zahl der unterstellten Personen abstelle und die Unterstellung nur über den Stellenplan dargestellt werden könne. Außerdem erfordere die Pflegegesetzvereinbarung einen Stellenplan.

Das Erfordernis einer Untergliederung für jeden Bereich folge auch aus dem Mitberatungsrecht selbst. Das Mitberatungsrecht diene dem Ziel, der Mitarbeitervertretung Gelegenheit zu geben, auf eine etwa ungleiche Verteilung von Personal auf einzelne Arbeitsbereiche hinzuweisen und darauf aufmerksam zu machen, wenn der Stellenplanentwurf zu Versorgungsengpässen führen könnte. Diese Möglichkeit bestünde nicht, wenn es nicht für jeden Bereich detaillierte Stellenpläne gebe. Damit korreliere das Mitbestimmungsrecht nach § 40 i) MVG-EKiR. Daher sei unter Stellenplan jede Festlegung anzusehen, mit der die personellen Ressourcen einer Einrichtung auf einzelne Arbeitsbereiche oder Arbeitseinheiten verteilt werden.

Darauf, wie die Dokumente bezeichnet würden, komme es nicht an.

Die Beteiligte zu 2) beantragt,  
die Anträge abzuweisen.

Sie begründet ihre Anträge im wesentlichen damit, dass die Anträge der Beteiligten zu 1) bereits unzulässig sind, weil die Beteiligte zu 1) nicht gemäß § 33 Abs. 3 MVG-EKiR das Scheitern der Einigung erklärt habe. Sie seien aber auch unbegründet. Die Auflösung des Stellenpools ändere nicht den Stellenplanentwurf. Der Pflegebereich sei bei der Bedarfsfeststellung gerade nicht unterteilt worden, weil man hier nur einen Bedarf für den gesamten Bereich feststellen könne und wolle und nicht einen auf bestimmte Bereiche bezogenen. Im Bereich der Pflege sei der Bedarf in den einzelnen Bereichen so wechselnd, dass eine Aufgliederung nicht praktikabel sei. Im Bereich „Pflege“ seien die Springer auch jetzt noch enthalten. Den „Springerpool“ habe es lediglich auf Dienstplanebene gegeben.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Verfahrenakte Bezug genommen. Einigungsgespräche haben am 29.3.2007 und 17.12.2007 stattgefunden, die mündliche Verhandlung vor der Kammer am 26.2.2008.

## II.

Die Anträge sind zulässig, aber unbegründet.

Die Anträge sind fristgerecht. Nach § 45 Abs. 2 MVG-EKiR kann die Mitarbeitervertretung bei Verletzung ihres Rechts auf Mitberatung innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der Maßnahme das Kirchengericht anrufen. Die Beteiligte zu 1) hatte diese Kenntnis erst ab Erhalt des Schreibens vom 9.8.2006, also seit dem 11.9.2006. Das Schreiben vom 27.7.2006 enthält zwar zu diesem Thema auch Ausführungen, diese sind aber nicht so deutlich, dass sich eine Nachfrage erübrigt hätte.

Auch § 33 Abs. 3 MVG-EKiR steht dem der Zulässigkeit des Antrags nicht entgegen. Die Beteiligte zu 1) hat zwar nicht das Scheitern der Einigung erklärt. Sie hat auch nicht ausdrücklich un-

Seite 4

ter Bezug auf § 46 f MVG-EKiR ein Mitberatungsrecht zur Änderung eingefordert, sondern die Beteiligte zu 2) schriftlich lediglich aufgefordert, über eine Vereinbarung „Springerpool“ zu verhandeln. Die Beteiligte zu 2) hat allerdings unter Bezug auf § 47 MVG-EKiR mitgeteilt, dass über den Springerpool keine Verhandlung zu führen sei, da er aufgelöst worden sei. Sie hat die Meinung in ihrem Schriftsatz vom 29. Januar 2007 aufgegriffen. Die Erörterung einer nicht mehr existenten Organisationseinheit sei sinnlos. Der Zweck der Regelung des § 33 Abs. 3 MVG-EKiR, dem Partner in der Dienstgemeinschaft zu ermöglichen, seine Position in Anbetracht eines drohenden Schlichtungsstellenverfahrens noch einmal zu überdenken, ist daher nicht tangiert, da die Beteiligte zu 2) zur Erörterung des Themas abschließend nicht bereit war.

Die Anträge sind beide unbegründet.

Die Beteiligte zu 2) änderte nicht den Stellenplanentwurf, sondern nur das Dienstplanprogramm, als sie ab dem 18.9.2006 die Mitarbeitenden, für die sie bislang gemeinsam mit den Mitarbeitenden des Wundzentrums und Praxisanleitung\* einen Dienstplan aufgestellt hatte, in den Dienstplänen der Stationen aufführte, in denen diese Mitarbeitenden jeweils seit einiger Zeit arbeiteten.

§ 46 f) MVG-EKiR erfasst zwar auch Änderungen des laufenden Stellenplanes. Die Regelung ist nicht so auszulegen, dass einmal im Jahr unter Mitberatung der Mitarbeitervertretung ein Entwurf aufgestellt wird, der dann in seinem Geltungszeitraum auch ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung geändert werden kann. Jede Änderung des Stellenbedarfs – nicht des Personalstandes – ist eine mitberatungspflichtige Änderung des Stellenplanentwurfs.

Allerdings ist der Stellenplanentwurf im Bereich der Pflege nicht auf weitere Bereiche unterteilt, so dass mit der Änderung der Dienstplangestaltung nicht gleichzeitig der Stellenplanentwurf geändert wurde. Eine Unterteilung liegt, anders als die Beteiligte meint, nicht darin, dass die Beteiligte zu 2) für einzelne Bereiche der Pflege die aktuell in diesen Bereichen tätigen Mitarbeitenden erhebt und in Dokumenten darstellt. Sie liegt auch nicht darin, dass sie bei der Dienstplangestaltung für einige Mitarbeitenden zunächst die Entscheidung getroffen hatte, dass diese als besonders flexibel einzusetzende Mitarbeitenden in einem getrennten Dienstplan als „Springer“ ausgewiesen werden sollten, und diese Entscheidung dann revidiert. Die Beteiligte zu 2) hat vielmehr mit ihrer Entscheidung, den Stellenbedarf im Bereich der Pflege nicht auf einzelne Bereiche der Pflege zu untergliedern, sich eine Flexibilität bei der Zuweisung von Personal zu den einzelnen Bereichen der Pflege je nach Arbeitsanfall ermöglichen wollen. Diese Entscheidung ist zulässig. Die Beteiligte zu 2) ist weder durch den Tarifvertrag noch durch die Pflegesatzvereinbarung gezwungen, ihren Personalbedarf auf einer bestimmten Ebene festzulegen. Die Beteiligte zu 2) trifft auch keine Entscheidung über ihren Personalbedarf, wenn sie in Dokumenten wider gibt, dass es in der Praxis für jeden Bereich der Pflege einen festen Mitarbeiterstamm gibt, und in Dienstplänen für die Teilbereiche der Pflege die Mitarbeitenden aufführt oder auch einige Mitarbeitenden als besonders flexibel einsetzbar bezeichnet und diese auf Ebene der Dienstpläne gesondert in einem Dienstplan aufführt. Während der generelle Personalbedarf im Bereich der Pflege auf Ebene des Stellenplans entschieden wird, entscheidet die Pflegedienstleitung angesichts der konkreten Arbeitsbelastung auf den einzelnen Stationen über deren temporären konkreten Personalbedarf für die Dauer der Geltungszeit eines Dienstplans in den Dienstplänen. Eine Personalbedarfsaussage, die über die Dauer der Geltungszeit des Dienstplans hinaus geht und damit Stellenplanrelevanz hätte, liegt darin nicht. Aus § 46 f) MVG-EKiR ist nicht zu folgern, dass eine Stellenbedarfsfestlegung für jede Arbeitseinheit zu erfolgen hat. Auf welcher Ebene der Stellenbedarf festgelegt wird, obliegt der Entscheidung der Dienststellenleitung. Sie übt diese Entscheidung nicht mit jedem Dienstplan, aus, der Personal einer Arbeitseinheit für seine Dauer zuweist.

112

Seite 5

Der Antrag zu 2) auch aus deswegen unbegründet, weil es nach § 61 Abs. 4 MVG-EKiR bei Verletzung des Mitberatungsrechts lediglich ein subjektives Recht auf Feststellung der Verletzung, nicht aber auf Durchführung der Mitberatung gibt. Die Folge der Verletzung ist in § 45 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKiR geregelt. Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht entsprechenden den gesetzlichen Vorgaben beteiligt worden ist.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss kann Beschwerde beim Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, c/o Kirchenamt der EKD, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover (Postanschrift: Postfach 21 02 20, 34402 Hannover) eingelegt werden. Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen,

1. wenn ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
2. wenn die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
3. wenn der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

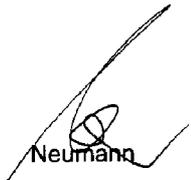
Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Beschwerde zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Beschlusses. Die Beschwerveschrift und die Beschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt oder einer nach § 11 Abs. 2 Satz 2, 4 und 5 ArbGG zur Vertretung befugten Person unterzeichnet sein. Verfahrensbevollmächtigte müssen Mitglied einer Kirche sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört.

1. Mo.  
15  
25.03.08

Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Beschwerde eingelegt wird. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.



Möhnen



Neumann



Dr. Pawlowski