

Kirchengericht: Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 24.05.2011
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/S39-10
Rechtsgrundlagen: MVG.EKD § 40 Buchstabe i)
Vorinstanzen: Gemeinsame Schlichtungsstelle der Ev. Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche im Rheinland, 1 GS 214/2008, Fundstellen: KuR 2/2011, S. 301, ZMV 1/2012, S. 38

Leitsatz:

1. Unter den Mitbestimmungstatbestand "Hebung der Arbeitsleistung" (§ 40 Buchstabe i) MVG.EKD) fallen Maßnahmen, die darauf abzielen, die Effektivität der Arbeit in der vorgegebenen Zeit qualitativ oder quantitativ zu fördern, d.h., die Güte oder Menge der zu leistenden Arbeit zu steigern.
2. Der Schutzzweck des § 40 Buchstabe i) MVG.EKD, wie auch der der vergleichbaren Bestimmungen im staatlichen Personalvertretungsrecht, liegt darin, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor unnötigen und/oder unzumutbaren Belastungen durch einseitige unkontrollierte Direktiven der Arbeitgeber- oder Dienstgeberseite durch Beteiligung der Mitarbeitervertretung bzw. der Personalvertretung zu schützen. Als unnötig oder unzumutbar kann eine Belastung nur dann angesehen werden, wenn die Erhöhung des Arbeitsdrucks infolge der Maßnahme für die Mitarbeitenden objektiv deutlich spürbar ist. Dabei muss eine Gesamtabwägung vorgenommen werden, in der auch die Entlastungen der Mitarbeitenden aufgrund der Änderung der Arbeitsweise zu berücksichtigen sind. Erst wenn der "Saldo" eine hinreichend deutliche Mehrbelastung ergibt, ist von einer "Hebung der Arbeitsleistung" i.S. des § 40 Buchstabe i) MVG.EKD auszugehen.

Tenor:

Auf die Beschwerde wird der Beschluss der Gemeinsamen Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 16. April 2010 - Az.: 1 GS 214/2008 - abgeändert:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

Gründe:

I. Die beschwerdeführende Dienststellenleitung hat - zunächst ohne Anhörung der Mitarbeitervertretung - im einem von ihr geführten Krankenhaus die Durchführung von Blutzuckermessungen an auf den Stationen liegenden, nicht mehr gehfähigen Diabetes-Patienten umgestellt. Für die meisten dieser Patienten muss ein Tagesprofil der Blutzucker-

werte erstellt werden. Bei diesen Patienten wird der Blutzucker dreimal täglich gemessen, nämlich morgens in nüchternem Zustand, sodann gegen 11.00 Uhr und ein drittes Mal gegen 15.00 Uhr.

Bis Juli 2008 entnahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Labors den o.g. Patienten kapillare Blutproben. Daneben führte das Pflegepersonal auf den Stationen täglich etwa 20 sog. Accu-Check-Blutzuckermessungen mit einem Zeitaufwand von drei bis vier Minuten pro Messung durch.

Organisatorisch liefen die Blutzuckermessungen durch das Laborpersonal wie folgt ab: Zunächst hatte sich das Pflegepersonal der Stationen in einem elektronischen System anzumelden und das Labor für jeden betroffenen Patienten mit Hilfe der Laborkommunikation mit der Blutzuckermessung zu beauftragen. Diese Anmeldung erfolgte jeweils für jeden Patienten einmal am Tag für die Blutzuckermessungen am nächsten Tag. Diese Anmeldungen erforderten nach den Feststellungen der Vorinstanz täglich einen Aufwand von 2 bis 3 Minuten pro Schicht und Pflegekraft. Im Laufe eines Arbeitstages sind etwa 90 der insgesamt 190 Pflegekräfte eingesetzt.

Entsprechend den Anmeldungen suchten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Labors die Patienten auf den Krankenstationen auf und entnahmen ihnen Blut. Dieses Blut wurde sodann im Labor auf Blutzucker untersucht. Die Blutwerte wurden den Stationen sodann mitgeteilt. Zwischen der Entnahme des Blutes und der Mitteilung des im Labor ermittelten Blutzuckerwertes lagen eine bis zwei Stunden Zeit.

Seit August 2008 ist die Blutzuckermessung anders organisiert. Der Blutzucker wird mit Hilfe sog. POCT-Geräte vor Ort auf den Stationen gemessen. Eine Messung erfordert einen Zeitaufwand von zwei bis drei Minuten. Hierfür ist vorrangig die Labormitarbeiterin D eingesetzt. Die Messungen am Morgen und gegen 11.00 Uhr führt sie auf allen 11 Stationen durch, die Messungen gegen 15.00 Uhr angesichts ihres täglichen Arbeitendes um 15.30 Uhr nur auf zwei der elf Stationen. Außerhalb der Arbeitszeit von Frau D, vor allem an Wochenenden, während ihres Urlaubs oder bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, führen die Pflegemitarbeiterinnen und -mitarbeiter auf den Stationen die Blutzuckermessungen mit Hilfe von POCT-Geräten durch. Die zuvor erforderlichen System-Anmeldungen und die zusätzlichen Accu-Check-Messungen entfallen völlig; die dadurch entfallende Arbeitsbelastung beträgt - so die Dienststellenleitung - etwa zwei bis drei Minuten pro Schicht und Pflegekraft.

Nachdem die antragstellende Mitarbeitervertretung von der Umstellung der Blutzucker-Messmethode erfahren hatte, teilte sie dies der Dienststellenleitung mit ihrem Schreiben vom 7. Januar 2008 mit. Darauf bat die Dienststellenleitung im Hinblick auf § 40 MVG.EKD um die Zustimmung der Mitarbeitervertretung eines zunächst auf drei Monate beschränkten Probelaufs (E-Mail vom 1. Februar 2008). Im Laufe des Jour-fixe am 12. Februar 2008 erörterten die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung die Angelegenheit; der Personalleiter machte deutlich, dass er die Maßnahme nicht für mitbestim-

mungspflichtig halte. Nach Ablauf der Probephase wurde die neue Messmethode beibehalten. Am 26. Juni 2008 erörterten die Beteiligten die Angelegenheit im Laufe ihres Jourfixe ohne ein Ergebnis. In ihrer Sitzung am 23. Juli 2008 beschloss die Mitarbeitervertretung, die Erörterung für beendet zu erklären und die Schlichtungsstelle anzurufen.; dies teilte sie der Dienststellenleitung mit ihrem Brief vom 24. Juli 2008 mit.

Die Mitarbeitervertretung hat am 13. August 2008 die Schlichtungsstelle angerufen und hat vorgebracht, die Fortsetzung der neuen Messmethode nach Ablauf der dreimonatigen Probephase verletze ihr Mitbestimmungsrecht nach § 40 Buchstabe i) MVG.EKD. Die Umstellung der Blutzuckermessungen und deren Verlagerung auf das Pflegepersonal stelle eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung dar. Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Mitarbeitervertretung wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst Anlagen vom 13. August und 17. Dezember 2008 sowie 6. April 2010 Bezug genommen.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

festzustellen, dass die Dienststellenleitung mit der Verschiebung der Durchführung von Blutzuckermessungen vom Laborpersonal zum Pflegepersonal das Mitbestimmungsrecht der Antragstellerin verletzt hat und diese Maßnahme daher unwirksam ist.

Die Dienststellenleitung hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die Änderung der Blutzucker-Messmethode und der dazu nötigen Organisation löse kein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung aus. Sie stelle insbesondere keine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung i.S. des § 40 Buchstabe i) MVG.EKD dar. Sie hat geltend gemacht, die Mitarbeitervertretung habe die zweimonatige Frist des § 61 Abs. 1 MVG.EKD nicht gewahrt, ihr am 13. August 2008 bei der Schlichtungsstelle eingereichter Antrag sei verfristet. Wegen der Einzelheiten ihres erstinstanzlichen Vorbringens wird auf den Inhalt der Schriftsätze der Dienststellenleitung vom 2. September 2008 und 29. Mai 2009 und 18. Februar 2010 Bezug genommen.

Die Schlichtungsstelle hat im Einvernehmen mit den Beteiligten schriftliche Aussagen der Zeuginnen D (Labormitarbeiterin) und E (Pflegedienstleiterin) und der Zeugen F (Chefarzt Labor) und G (Neurologie) eingeholt und Beweis darüber erhoben. Auf die schriftlichen Aussagen wird Bezug genommen. Sodann hat die Vorinstanz dem Antrag durch ihren Beschluss vom 16. April 2010 stattgegeben.

Hiergegen wendet sich die Dienststellenleitung mit ihrer Beschwerde. Sie legt dar, weshalb der angefochtene Beschluss unrichtig sei, und trägt nähere Einzelheiten zur bisherigen und zur derzeitigen Organisation der Blutzuckermessungen bei den nicht mehr gehfähigen stationären Diabetespatienten vor. Sie wiederholt und vertieft ihre rechtlichen Einwände. Wegen der Einzelheiten des zweitinstanzlichen Vorbringens der Dienststellenleitung wird

auf den Inhalt ihrer Schriftsätze vom 8. Juli und 9. September 2010 sowie vom 24. Januar und 16. März 2011 Bezug genommen.

Sie beantragt,

unter Abänderung des angefochtenen Beschlusses den Antrag der Mitarbeitervertretung zurückzuweisen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss und legt dar, dass, und weshalb sie die Anrufungsfrist des § 61 Abs. 1 MVG.EKD eingehalten habe, dass ihre Beschlüsse in dieser Angelegenheit ordnungsgemäß zustande gekommen seien, und behauptet, es liege eine Hebung der Arbeitsleistung vor; die Entlastung wegen des Wegfalls der Patientenanmeldung sei marginal. Wegen der Einzelheiten ihres zweitinstanzlichen Vorbringens wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze vom 6. Dezember 2010, 9. Februar und 3. März 2011 Bezug genommen.

Der Senat hat die Beschwerde zur Entscheidung angenommen (Beschluss vom 11. Februar 2011).

II. Die Beschwerde ist begründet. Die Vorinstanz hat dem Antrag der Mitarbeitervertretung zu Unrecht stattgegeben. Es liegt kein Fall der Hebung der Arbeitsleistung i.S. des § 40 Buchstabe i) MVG.EKD vor.

1. Der Tatbestand „Hebung der Arbeitsleistung“ in § 40 Buchstabe i) MVG.EKD ist erkennbar dem entsprechenden Tatbestand in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes (§ 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Alt. 1 BPersVG) und der Länder (vgl. dazu BVerwG, Beschluss vom 18. Mai 2004 - 6 P 13/03 - BVerwGE 121, 38 = ZTR 2004, 549) nachgebildet. Dies rechtfertigt, auf die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte zum Begriff der „Hebung der Arbeitsleistung“, vor allem auf die des Bundesverwaltungsgerichts (a.a.O. m.w.N.), zurückzugreifen.

a) Hiernach fallen unter den Mitbestimmungstatbestand "Hebung der Arbeitsleistung" Maßnahmen, die darauf abzielen, die Effektivität der Arbeit in der vorgegebenen Zeit qualitativ oder quantitativ zu fördern, d.h., die Güte oder Menge der zu leistenden Arbeit zu steigern. Entscheidend ist, ob die beabsichtigte Maßnahme darauf angelegt ist, auf einem oder mehreren Arbeitsplätzen einen höheren mengenmäßigen Arbeitsertrag zu erzielen oder die Qualität des Arbeitsprodukts zu verbessern. Dabei ist als Hebung der Arbeitsleistung nicht die Steigerung der Menge oder Qualität des Arbeitsertrages anzusehen, sondern vielmehr die erhöhte Inanspruchnahme der betroffenen Beschäftigten, zu der solche Maßnahmen typischerweise führen. Diese kann in gesteigerten körperlichen Anforderungen oder in einer vermehrten geistig-psychischen Belastung bestehen. Der Zweck des Tatbestandes besteht darin, die betroffenen Beschäftigten vor einer unnötigen oder unzumutbaren Belastung zu bewahren. Für den Mitbestimmungstatbestand "Maßnahmen zur He-

bung der Arbeitsleistung" kommt es in der Regel auf die Zielgerichtetheit der Maßnahme an. Bezweckt der Arbeitgeber eine Hebung der Arbeitsleistung und soll dabei die Qualität der Arbeit unverändert bleiben, so ist es unerheblich, ob die Beschäftigten möglicherweise nur in einem Teilbereich ihrer Arbeit erhöhte Inanspruchnahme durch eine Minderarbeit in einem anderen Bereich kompensieren können. Eine Maßnahme zielt nicht nur dann erklärtermaßen und unmittelbar auf eine Hebung der Arbeitsleistung ab, wenn der Dienstherr unzweideutig erklärt, dass er bei insgesamt gleich bleibender vorgeschriebener Wochenstundenzahl - beispielsweise - einen schnelleren Arbeitstakt oder einen höheren mengenmäßigen Ertrag erwarte. Vielmehr genügt es, wenn er dies sinngemäß unter Einbeziehung aller Umstände zum Ausdruck bringt.

Nur ausnahmsweise erfasst die Mitbestimmung auch an sich nicht auf Hebung der Arbeitsleistung "abzielende" Maßnahmen, d.h. solche, bei denen eine derartige Zielrichtung mangels entsprechender Absichtserklärung nicht ohne weiteres feststellbar ist. Der Mitbestimmungstatbestand liegt auch dann vor, wenn unbeschadet sonstiger Absichten die Hebung zwangsläufig und für die Betroffenen unausweichlich (mittelbar) damit verbunden ist, das Arbeitsergebnis zu erhöhen. Dies ist anzunehmen, wenn Tätigkeiten in größerer Zahl bei unverminderter Güte in gleich bleibender, exakt festgelegter Zeit verrichtet werden müssen. Wesentlich für den Schluss von den objektiven Gegebenheiten auf den Zweck der Hebung ist die Unausweichlichkeit der mit der zwangsläufigen Beschleunigung oder Verminderung der zu verrichteten Tätigkeiten verbundenen erhöhten Arbeitsbelastung im Ganzen. Von einer solchen Unausweichlichkeit ist dann nicht auszugehen, wenn eine Kompensation an anderer Stelle, etwa in der Weise in Betracht kommt, dass eine Verringerung anderer Tätigkeiten oder eine Verminderung der Arbeitsgüte anheimgestellt wird. Eine Mitbestimmung scheidet in derartigen Fällen auch dann aus, wenn eine wesentliche Entlastung möglich ist und nur ihr Ausmaß sich nicht genau vorhersehen lässt. Eine zwangsläufige Mehrbelastung rückt den Zweck der Hebung der Arbeitsleistung erst dann in den Vordergrund, wenn entweder eine gleichzeitige Entlastung überhaupt nicht möglich ist, oder aber die Summe aller gleichzeitig möglichen Entlastungen von vornherein und eindeutig hinter den Mehrbelastungen zurücktreten. Somit kommt es nur und ausschließlich in derartigen Ausnahmefällen darauf an, ob den Beschäftigten eine Kompensation bei anderen Verrichtungen anheimgestellt ist.

b) Der Schutzzweck des § 40 Buchstabe i) MVG.EKD, wie auch der der vergleichbaren Bestimmungen im staatlichen Personalvertretungsrecht, liegt darin, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor unnötigen und/oder unzumutbaren Belastungen durch einseitige unkontrollierte Direktiven der Arbeitgeber- oder Dienstgeberseite durch Beteiligung der Mitarbeitervertretung bzw. der Personalvertretung zu schützen. Als unnötig oder unzumutbar kann eine Belastung nur dann angesehen werden, wenn die Erhöhung des Arbeitsdrucks infolge der Maßnahme für die Mitarbeitenden objektiv deutlich spürbar ist. Dabei muss eine Gesamtabwägung vorgenommen werden, in der auch die Entlastungen der Mitarbeitenden aufgrund der Änderung der Arbeitsweise zu berücksichtigen sind. Erst wenn

der „Saldo“ eine hinreichend deutliche Mehrbelastung ergibt, ist von einer „Hebung der Arbeitsleistung“ i.S. des § 40 Buchstabe i) MVG.EKD auszugehen.

2. Gemessen hieran erweist sich die wertende Entscheidung der Vorinstanz als unrichtig. Es liegt keine hinreichend deutliche Mehrbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst auf den Stationen infolge der Umstellung von Technik und Organisation der Blutzuckermessungen auf POCT-Technik bei nicht mehr gehfähigen stationären Diabetes-Patienten vor. Die auf diese Blutzuckermessungen zurückzuführenden Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst beschränken sich auf die Zeiträume, in denen Frau D diese Tätigkeiten nicht ausführt. Das sind von Montag bis Freitag die Nachmittagsmessungen in neun Stationen, an den Wochenenden die Messungen auf allen elf Stationen sowie die Messungen auf allen elf Stationen in den Zeiten, in denen Frau D wegen Urlaubs oder infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder aus anderen Gründen diese Arbeit nicht leistet. Dieser zusätzlichen Belastung der Pflegemitarbeiterinnen und -mitarbeiter auf den Stationen durch Messungen nach der POCT-Methode steht deren Entlastung um den täglich zu wiederholenden Vorgang „Anmeldung im Laborsystem“ und um die zusätzlichen Accu-Check-Blutzuckermessungen gegenüber, denn diese Tätigkeiten sind weggefallen. Ausgehend von den Bewertungen der Beteiligten hinsichtlich des Zeitaufwandes für die POCT-Methode und für die weggefallenen Tätigkeiten kann der Senat dann keine Mehrbelastung, geschweige denn eine hinreichend deutliche Mehrbelastung des Pflegepersonals auf den Stationen feststellen, selbst wenn er die Einschätzungen der Mitarbeitervertretung über den Zeitaufwand für die Arbeiten als zutreffend zugrunde legt.

3. Bei dieser Sach- und Rechtslage kommt es auf die übrigen Streitpunkte nicht an.

V. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).