

**Schieds- und
Schlichtungsstelle DWBO e.V.
II-36/10**

Beschluss

In dem Schiedsverfahren

der Mitarbeitervertretung A

Verfahrensbevollmächtigte: B

Antragstellerin,

gegen

die Dienststellenleitung C

Antragsgegnerin,

Verfahrensbevollmächtigte: D

hat die Schiedsstelle durch Frau Marewski als Vorsitzende sowie Frau Duttlinger und Herr Seeger als Beisitzer aufgrund der mündlichen Verhandlung am 21.09.2010

b e s c h l o s s e n:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

G r ü n d e:

Die Antragsgegnerin betreibt ein Krankenhaus mit rund 600 Behandlungsplätzen. Hierzu gehören diverse Fachabteilungen sowie die Notaufnahme. Mit dem am 16.07.2010 bei der Schiedsstelle eingegangenen Schriftsatz stellt die in der Einrichtung gebildete Mitarbeitervertretung einen Initiativantrag betreffend die Eingruppierung des in der Notaufnahme beschäftigten Pflegepersonals.

Im Wege der Novellierung der AVR.DWBO wurden die Mitarbeiter der Antragsgegnerin neu eingruppiert. Bezüglich dieser Eingruppierungen wurde der Antragstellerin im Wege des Beteiligungsverfahrens eine Stellenbeschreibung vorgelegt. Auf Grund dieser Stellenbeschreibung erfolgte Ende des Jahres 2008 die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung der im Antrag namentlich genannten Mitarbeiter in die Entgeltgruppe 7 AVR DWBO; die leitende Krankenschwester ist in die Entgeltgruppe 8 AVR DWBO eingruppiert. Nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens erlangte die Antragstellerin Kenntnis von dem Inhalt eines Papiers genannt "Einarbeitungsrichtlinien/Notaufnahme". Sie wandte sich daraufhin mit Schreiben vom 27.05.2010 an die Personalleitung und kündigte die Stellung eines Initiativantrags gem. § 47 MVG an. Sie vertrat die Auffassung, dass die in der Notaufnahme tätigen Mitarbeiter in die Entgeltgruppe 8 A AVR DWBO einzugruppieren seien, weil die auszuübenden Tätigkeiten vertieftes oder erweitertes Fachwissen bei eigenständiger Wahrnehmung schwieriger Aufgaben erforderten.

Vor der Schiedsstelle verfolgt die Antragstellerin ihr Begehren weiter.

Sie trägt im Wesentlichen vor: Den in der Notaufnahme Beschäftigten seien weitergehende Tätigkeiten als aus der Stellenbeschreibung ersichtlich übertragen worden, da ansonsten der Arbeitsablauf schlicht nicht zu bewältigen sei. Die Tätigkeiten seien vergleichbar mit solchen Aufgaben einer Intensivstation. In den Richtbeispielen zu Entgeltgruppe 8 sei auch ausdrücklich die Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in der Intensivstation oder in der Psychiatrie genannt. In die Notaufnahme würden Patienten aus den verschiedenen Fachbereichen notfallmedizinisch aufgenommen und versorgt; hierbei handele es sich um schwierige Tätigkeiten, die auch eigenständig ausgeführt würden. Zudem sei der Personalschlüssel gering, was zu weiteren Schwierigkeiten und

erhebliche Arbeitserschwerung führe. Die im Einzelnen von der Antragstellerin in den Richtlinien genannten Tätigkeiten seien auch übertragen worden, ohne dass diese in der Stellenbeschreibung genannt worden sei. Ohne Ausübung dieser Tätigkeiten würde die Arbeit in der Notaufnahme zusammenbrechen.

Die Antragstellerin beantragt,

festzustellen, dass die Weigerung der Antragsgegnerin die von der Antragstellerin beantragte Maßnahme zu vollziehen – mithin, dass das Pflegepersonal der Notaufnahme, in die Entgeltgruppe 8 AVR DWBO seit dem 27.05.2010 eingruppiert ist – rechtswidrig ist.

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hält den Antrag für unzulässig, da der Mitarbeitervertretung allein ein Bescheidungsanspruch zustehe und im Übrigen für unbegründet. Die Stellenbeschreibung sei zutreffend während die "Einarbeitungsrichtlinien/Notaufnahme" einen Entwurf darstellten, der nie in den offiziellen Dokumenten und Ordnern aufgenommen sei. Schließlich liege auch kein kollektivrechtlicher Tatbestand vor, da hier die individuelle Tätigkeit der einzelnen Mitarbeiter überprüft werden solle.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

Der Antrag ist zulässig aber nicht begründet.

Nach § 47 MVG kann die Mitarbeitervertretung der Dienststellenleitung unter anderem in den Fällen des § 42 MVG Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Kommt eine Einigung über die vorgeschlagene Maßnahme nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung nach näherer Regelung des § 47 Abs. 2 MVG die Schiedsstelle anrufen. Diese Norm regelt ein förmliches Verfahren, mit dem die Mitarbeitervertretung die Dienststellenleitung verpflichten kann, sich mit der von der Mitarbeitervertretung initiierten Maßnahme schriftlich auseinander zusetzen. Der Mitarbeitervertretung steht hier allerdings nur ein Anspruch auf eine schriftlich begründete Ablehnung zu, die ohne rechtliche Fehler zu ergehen hat. Vom Kirchengericht kann eine Überprüfung der Weigerung der Dienststellenleitung nur dahin erfolgen, ob diese Weigerung rechtswidrig war, nicht jedoch kann das Kirchengericht die Vollziehung der Maßnahme anordnen. Soweit die Mitarbeitervertretung daher mit dem von ihr gestellten Antrag eine Höhergruppierung der namentlich aufgeführten Mitarbeiter in die Entgeltgruppe 8 erreichen wollte, wäre ein solcher Antrag nicht zulässig. Die Kammer hat jedoch das Ziel des vorliegenden Antrages dahin ausgelegt, dass es der Mitarbeitervertretung mit Rücksicht auf von ihr behauptete neue Erkenntnisse darum geht, die Dienststellenleitung zu einer erneuten Überprüfung ihrer Rechtsauffassung der zutreffenden Eingruppierung zu bewegen. Ein derartiger Antrag ist zulässig.

Der Antrag ist auch nicht deshalb unzulässig, weil – wie die Antragsgegnerin meint – es an einem kollektivrechtlichen Tatbestand fehlen würde. Ein derartiger kollektiver Bezug besteht stets, wenn die Mitarbeitervertretung in personellen Angelegenheiten des § 42 MVG tätig wird, hier insbesondere § 42 c MVG. Der kollektive Bezug fehlt auch nicht etwa deshalb, weil der Eingruppierungsvorgang abgeschlossen und eine Neubewertung bezweckt wird, unabhängig davon, dass das Gesetz den Begriff "Ersteingruppierung" nicht kennt. Beteiligungs- sowie Initiativrechte der Mitarbeitervertretung sind im Wesentlichen deckungsgleich, so dass das Initiativrecht der Mitarbeitervertretung die Kehrseite zum Beteiligungsrecht bildet mit der Folge, dass die Eingruppierung eines oder mehrerer Mitarbeiter oder deren Um/Höhergruppierung in gleicher Weise kollektivbezogen ist, wenn die Dienststellenleitung von sich aus tätig wird oder wenn die Mitarbeitervertretung eine Überprüfung initiiert (BVerwG, vom 24.10.2001, 6 P 13.00).

Der Antrag ist jedoch nicht begründet.

Der Schiedsstelle steht in den Fällen des § 47 MVG nur eine eingeschränkte Prüfungskompetenz zu. Diese ergibt sich aus § 60 MVG. Sie hat zu prüfen, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung begehrte Maßnahme durchzuführen rechtswidrig ist. Rechtswidrig ist die Weigerung nur dann, wenn die Dienststellenleitung zur Durchführung der Maßnahme verpflichtet wäre oder die Ablehnung der begehrten Maßnahme auf einer fehlerhaften Ermessensausübung beruht. Eine Verpflichtung für die Dienststellenleitung zur Durchführung einer Maßnahme ist nur dann gegeben, wenn gesetzliche Bestimmungen die Maßnahme vorschreiben, wie im Bereich des Mutterschutzes oder Arbeitsschutzes. Eine derartige Bestimmung ist hier nicht ersichtlich.

Die Ablehnung der von der Mitarbeitervertretung vorgeschlagenen Maßnahme muss daher auf einer fehlerhaften Ermessensausübung beruhen, wenn dem Antrag Erfolg beschieden sein soll. Eine ermessensfehlerhafte Ablehnung der Maßnahme liegt immer dann vor, wenn diese willkürlich ist und nicht auf sachgerechten Erwägungen beruht. Im Schreiben vom 07.Juli 2010 ist die Dienststellenleitung im Einzelnen auf die Einwendungen der Mitarbeitervertretung zur Frage der Eingruppierung eingegangen und hat sich mit den Argumenten auseinander gesetzt; sachfremde Erwägungen sind in der Argumentation nicht erkennbar. Die Ablehnung der Initiative der Mitarbeitervertretung ist auch unabhängig vom Inhalt des genannten Schreibens weder willkürlich noch beruht sie auf unsachgerechten Erwägungen.

Gem. § 12 AVR erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale der Mitarbeiter erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. Es muss sich um ausdrücklich übertragene Tätigkeiten handeln, wobei die ausdrückliche Übertragung in Form einer Aufgaben – bzw. Stellenbeschreibung erfolgen kann. Die im vorliegenden Verfahren eingereichte Stellenbeschreibung gibt die Tätigkeit der namentlich aufgeführten Mitarbeiter wieder. Auf Grund dessen sind die Mitarbeiter mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zutreffend in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert worden. Nun meint die Mitarbeitervertretung, dass diese Stellenbeschreibung nur unvollständig die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten wiedergeben, die Tätigkeiten sich vielmehr aus den "Einarbeitungsrichtlinien/Notaufnahme" ergeben würden.

Diese Richtlinien sind jedoch nicht Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen oder der Stellenbeschreibung geworden. Es handelt sich nach Darstellung der Dienststellenleitung um einen Entwurf ohne offiziellen Charakter. Dem ist die Mitarbeitervertretung auch nicht entgegengetreten. Sie will jedoch aus dem Inhalt dieser Richtlinien Art und Umfang des Pflichtenkreises der betreffenden Mitarbeiter entnehmen und zum Gegenstand eingruppierungsrechtlich relevanter Tatbestände machen. In diesem Zusammenhang trägt sie vor, dass den Beschäftigten weitergehende Tätigkeiten als aus der Stellenbeschreibung übertragen worden seien, da ansonsten der Arbeitsablauf nicht zu bewältigen sei. Zudem würden die Mitarbeiter nach den aufgelisteten Tätigkeiten schwierige Aufgaben eigenständig ausüben.

Diese Argumentation rechtfertigt keine andere, als die bisher als zutreffend festgestellte Vergütungsgruppe. Denn weder sind – wie erwähnt – die Einarbeitungsrichtlinien Gegenstand des Arbeitsvertrages bzw. der übertragenen Tätigkeit geworden noch ist es zulässig, aus der Beschreibung von Tätigkeiten in den Richtlinien darauf zu schließen, dass diese auch arbeitgeberseitig übertragen wurden und tatsächlich ausgeübt werden. Angesprochene organisatorische Schwierigkeiten bzw. fehlende personelle Kapazitäten sind kein taugliches Argument für eine Höherbewertung.

Mit anderen Worten: Die zitierten Richtlinien könne für sich genommen nur dann die Pflicht zur Neubewertung begründen, wenn es sich hier um ausdrücklich zugewiesene Arbeitsaufträge an die betreffenden Mitarbeiter jeweils handelt und eine entsprechende Tätigkeit vorliegt, das heißt nicht nur Tätigkeitsanteile hinzukommen, sondern die Tätigkeit ein anderes Gepräge bekommt.

Diese Voraussetzungen sind hier weder vorgetragen noch ersichtlich, so dass der Antrag auf Feststellung des rechtswidrigen Verhaltens der Dienststellenleitung – und nicht etwa der zutreffenden Entgeltgruppe – keinen Erfolg haben kann. Die Unterlassung der Neubewertung durch die Dienststellenleitung ist mithin nicht ermessensfehlerhaft, sie ist weder willkürlich noch sachfremd.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nach Maßgabe des § 63 MVG in der derzeit noch geltenden Fassung nicht gegeben.

Berlin, 21.09.2010

gez. M a r e w s k i

Vorsitzende der Kammer II