

Kirchengericht: Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 30.05.2016
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/41-2015
Rechtsgrundlagen: MVG-EKD § 38
Vorinstanzen: Az.: I-8-2015 Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Ev. Kirche in Mitteldeutschland - Kammer für das Diakonische Werk Ev. Kirchen in Mit-teldeutschland e.V. Beschluss vom 29. Juni 2015

Leitsatz:

1. Wird zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung keine Einigung über einen Dienstplan vor Beginn der Dienstplanperiode erzielt, kann die Dienststellenleitung die vorläufige Geltung eines Dienstplans nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD nur anordnen, wenn sie gleichzeitig beim Kirchengericht eine einstweilige Verfügung des Inhalts beantragt, dass der Mitarbeitervertretung die vorläufige Duldung des Dienstplans auferlegt wird.
2. Ein solcher Antrag ist nicht erforderlich, wenn die Mitarbeitervertretung erklärt, die vorläufige Durchführung des Dienstplans zu dulden.
3. Die Festlegungen in dem zu duldenden vorläufigen Dienstplan sind auf das nach den Erfordernissen der Einrichtung absolut erforderliche Mindestmaß zu reduzieren. In Einrichtungen, in denen Dritte betreut werden, ist absolut erforderlich alles, was eine Verringerung der Betreuungsqualität verhindert.
4. Das Kirchengericht hat im Verfahren um den Erlass der einstweiligen Verfügung die Erforderlichkeit der Festlegungen im Dienstplan zu prüfen und diese ggf. zu verändern.
5. Nach der kirchengerichtlichen Entscheidung über die einstweilige Verfügung darf der Dienstplan unabhängig von der Rechtskraft der Entscheidung nur noch in dem Umfang umgesetzt werden, der sich aus der Entscheidung ergibt.

Tenor:

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung gegen den Beschluss des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Ev. Kirche in Mitteldeutschland - Kammer für das Diakonische Werk Ev. Kirchen in Mitteldeutschland e.V. - vom 29. Juni 2015, I-8-2015, wird zurückgewiesen.

Gründe:

- I. Die Beteiligten streiten über die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung von Dienstplänen.

Die Beteiligte zu 1. ist Trägerin eines Altenpflegeheims und Mitglied des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V., die Beteiligte zu 2. die für seine Einrichtung-ge gebildete Mitarbeitervertretung.

In einem kirchengerichtlichen Verfahren umgekehrten Rubrums um die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung von Dienstplänen schlossen die Beteiligten am 22. Oktober 2014 folgenden Vergleich:

"Die Beteiligten vereinbarten, dass der Beteiligte zu 2. der Beteiligten zu 1. jeweils am 15. eines Monats den Entwurf eines Dienstplans für den übernächsten Monat mit einem Antrag auf Zustimmung zuleitet."

Für den Wohnbereich 1 des Altenpflegeheims wurden am 12. Februar 2015 und für den Wohnbereich 2 am 18. Februar 2015 Dienstpläne erstellt und der Mitarbeitervertretung zugeleitet. Für den Wohnbereich 2 legte die Dienststellenleitung am 2. März 2015 einen geänderten Entwurf vor. Am 5. März 2015 fand hierüber zwischen den Beteiligten ein mündliche Erörterung statt. Die Mitarbeitervertretung beschloss am 11. März 2015, die mündliche Erörterung zu beenden und die Zustimmung zu den Dienstplänen zu verweigern, und teilte dieses der Beteiligten zu 1. mit Schreiben vom 17. März 2015, dort eingegangen am 18. März 2015, mit. Zuvor hatte die Mitarbeitervertretung für den geänderten Entwurf für den Wohnbereich 2 mit Schreiben vom 12. März 2015 die mündliche Erörterung beantragt.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem Altenpflegeheim mit Ausnahme der Wohnbereichsleiterin sind als Teilzeitkräfte tätig. Die Beteiligten stritten bei dem Dienstplan über die Frage, ob für diese Teilzeitkräfte unberechtigt Überstunden angeordnet würden, weil durch zwei Wochenfeiertage die Soll-Arbeitszeit verringert und bei gleichbleibendem Einsatz der Beschäftigten überschritten wurde.

Am 9. Juni 2015 übersandte die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung den Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Dienstplangestaltung, zu der die Beteiligten für September 2015 Verhandlungen vereinbarten.

Die Dienststellenleitung teilte der Mitarbeitervertretung mit, dass der Dienstplan als vorläufige Regelung angewendet werden würde, weil die Bewohnerinnen und Bewohner des Heims versorgt werden müssten. Am 31. März 2015 reichte sie beim Kirchengericht den Antrag ein, festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zum Dienstplan für die Wohnbereiche 1 und 2 im Altenpflegeheim bestehe. Als Anlage zu diesem Antrag fügte sie Dienstpläne bei, die als Erstelldatum den 18. und 22. Februar 2015 auswiesen. Wegen weiterer Unterschiede wird auf Bl. 6 f. des Schriftsatzes der Beteiligten zu 1. vom 27. Januar 2016 verwiesen.

Die Dienststellenleitung hat die Auffassung vertreten, dass die Mitarbeitervertretung nur ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Erstellung von Dienstplänen habe. Überdies sollten keine Plusstunden angeordnet werden, sondern er-

gäben sich bei fortlaufendem Schichtmodell aus der Natur der Sache, nämlich der Lage der Wochenfeiertage. Es sei kein Fall bekannt, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der Anordnung der Plusstunden widersprochen habe. In Monaten mit einer geringeren Anzahl von Wochenfeiertagen würde ein Ausgleich der Plusstunden durch Minusstunden erfolgen.

Am 15. Juni 2015 erklärte die Dienststellenleitung ihren Antrag für erledigt. Dem schloss sich die Mitarbeitervertretung, die zuvor den Antrag gestellt hatte, den Antrag der Dienststellenleitung zurückzuweisen, nicht an.

Sie hat vorgetragen, dass die Dienstplanentwürfe, die die Dienststellenleitung im Februar 2015 vorgelegt habe, von denen in diesem Verfahren vorgelegten abwichen, so dass für die veränderten Dienstpläne kein Mitbestimmungsverfahren stattgefunden habe.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Freigabe der Dienstpläne für den Monat April 2015 für das Altenpflegeheim Wohnbereich 1 und Wohnbereich 2, ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch das Kirchengericht rechtswidrig war;
2. die Antragstellerin zu verpflichten, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Dienstpläne ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung nicht festzulegen, sofern diese Festlegung nicht aufgrund von Grundsätzen für die Aufstellung von Dienstplänen erfolgt, die mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellt wurden;
3. es wird festgestellt, dass die Antragstellerin nicht berechtigt ist, die Anordnung der Arbeitszeit in den Wohnbereichen 1 und 2 durch Dienstpläne als vorläufige Regelungen i.S.d. § 38 Abs. 5 MVG-EKD festzulegen;
4. es wird festgestellt, dass die Entgegennahme der Arbeitsleistung nach den in den Dienstplänen vom 18. Februar 2015 und 22. Februar 2015 festgelegten Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wohnbereichs 1 und des Wohnbereichs 2 durch die Antragstellerin ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch das Kirchengericht rechtswidrig ist;
5. es wird festgestellt, dass die Entgegennahme der Arbeitsleistung nach in Dienstplänen festgelegten Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wohnbereichs 1 und des Wohnbereichs 2 durch die Antragstellerin ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch das Kirchengericht rechtswidrig ist;
6. die Antragstellerin wird verpflichtet, die Entgegennahme der Arbeitsleistung nach den in Dienstplänen festgelegten Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wohnbereichs 1 und des Wohnbereichs 2 durch die Antragstellerin ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch das Kirchengericht zu unterlassen.

Die Dienststellenleitung beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie trägt vor, dass Veränderungen in den Dienstplanentwürfen ihre Ursache in eingetretenen Veränderungen wie Erkrankungen gehabt hätten.

Das Kirchengericht hat die Anträge der Mitarbeitervertretung durch Beschluss vom 29. Juni 2015 zurückgewiesen. Gegen diesen Beschluss, der ihr am 27. November 2015 zugestellt wurde, hat diese mit Schriftsatz vom 30. November 2015, beim Kirchengerichtshof der EKD eingegangen am selben Tage, Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 27. Januar 2016, beim Kirchengerichtshof der EKD eingegangen am selben Tage, begründet.

Die Mitarbeitervertretung hält den kirchengerichtlichen Beschluss für falsch. Der Antrag zu 1. hätte nicht zurückgewiesen werden dürfen, weil die Beteiligte zu 1. hinsichtlich der geänderten Dienstpläne noch gar nicht das Mitbestimmungsverfahren eingeleitet hätte. Für den Antrag zu 2. liege das erforderliche Rechtsschutzinteresse vor, weil die Dienststellenleitung das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Erstellung der Dienstpläne bestreite. Ähnliches gelte für die Anträge zu 5. und 6. Hätte das Kirchengericht einen Hinweis nach § 139 ZPO gegeben, wäre weiterer Vortrag oder eine Umstellung bzw. Konkretisierung der Anträge erfolgt. Das gelte auch für die Zurückweisung des Antrags zu 1. Durch eine vorläufige Regelung nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD dürfe das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht ausgehöhlt werden. Das geschehe aber, wenn Dienstpläne, denen die Zustimmung fehle, als vorläufige Regelung angewendet würden. Mit einem kirchengerichtlichen Rechtsschutz könne die Maßnahme nicht rechtzeitig geklärt werden, weil Termine in der Regel erst ein bis zwei Monate nach dem Eingang eines Antrages stattfänden.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Ev. Kirche in Mitteldeutschland - Kammer für das Diakonische Werk Ev. Kirchen in Mitteldeutschland e.V. - vom 29. Juni 2015, Az. I-8-2015,

1. festzustellen, dass die Freigabe der Dienstpläne für den Monat April 2015 für das Altenpflegeheim Wohnbereich 1 und Wohnbereich 2, ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch das Kirchengericht rechtswidrig war;

2. die Antragstellerin zu verpflichten, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Dienstpläne ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung nicht festzulegen, sofern diese Festlegung nicht aufgrund von Grundsätzen für die Aufstellung von Dienstplänen erfolgt, die mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellt wurden;

3. festzustellen, dass die Antragstellerin nicht berechtigt ist, die Anordnung der Arbeitszeit in den Wohnbereichen 1 und 2 durch Dienstpläne als vorläufige Regelungen i.S.d. § 38 Abs. 5 MVG-EKD festzulegen;

4. festzustellen, dass die Entgegennahme der Arbeitsleistung nach den in den Dienstplänen vom 18. Februar 2015 und 22. Februar 2015 festgelegten Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wohnbereichs 1 und des Wohnbereichs 2 durch die Antragstellerin rechtswidrig ist;

5. festzustellen, dass die Entgegennahme der Arbeitsleistung nach in Dienstplänen festgelegten Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wohnbereichs 1 und des Wohnbereichs 2 durch die Antragstellerin ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch das Kirchengerecht rechtswidrig ist;

6. die Antragstellerin wird verpflichtet, die Entgegennahme der Arbeitsleistung nach in Dienstplänen festgelegten Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wohnbereichs 1 und des Wohnbereichs 2 durch die Antragstellerin ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch das Kirchengerecht zu unterlassen.

Die Dienststellenleitung beantragt,
die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie hält den Beschluss des Kirchengerichts im Ergebnis aus Rechtsgründen für zutreffend.

II. Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

1. Die Beschwerde ist nach §§ 63 Abs. 1 MVG-EKD, 87 Abs. 1 ArbGG Satz 1, 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig.

2. Die Beschwerde ist unbegründet, weil die Anträge der Mitarbeitervertretung teils unzulässig und im Übrigen unbegründet sind.

a) Die Anträge sind nur zum Teil zulässig.

Die Anträge zu 1. und 4. sind unzulässig. Es fehlt an einem Feststellungsinteresse. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht grundsätzlich kein Rechtsschutzbedürfnis. Allerdings kann ein in der Vergangenheit liegender Streitfall Anlass sein, das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts für die Zukunft feststellen zu lassen (BAG, Beschluss vom 15. April 2008, 1 ABR 14/07; Rn. 17, Juris). Damit fehlt es für die Anträge zu 1. und 4. an einem Feststellungsinteresse. Sie sind allein auf die Feststellung von Rechtsverletzungen in der Vergangenheit gerichtet.

Gegen die Zulässigkeit der übrigen Anträge sind Bedenken nicht ersichtlich.

b) Die Anträge sind, soweit sie zulässig sind, unbegründet.

aa) Dieses folgt für den Antrag zu 2. daraus, dass er als sog. Globalantrag zumindest auch eine Konstellation erfasst, in denen der Antrag unbegründet ist. Es handelt sich um einen solchen Globalantrag, weil er eine unbestimmte Vielzahl möglicher Fallgestaltungen umfasst. Ein Globalantrag ist unbegründet, wenn unter ihn einzelne Sachverhalte fallen, in

denen sich der Antrag als unbegründet erweist (BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2011, 1 ABR 2/10, Rn. 16). Das ist hier der Fall.

Der Antrag nimmt schon nicht auf die Möglichkeit Bedacht, dass das Kirchengericht nach §§ 38 Abs. 4, 60 Abs. 6 MVG-EKD die verweigerte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zum einzelnen Dienstplan ersetzen kann. Auch wenn dieses aus zeitlichen Gründen schwierig ist, kann es doch in Ausnahmefällen zu einer rechtzeitigen Entscheidung des Kirchengerichts kommen.

Ferner umfasst der Antrag zu Unrecht auch die Möglichkeit, dass sich die Beteiligten nach § 36a MVG-EKD auf eine Einigungsstelle einigen, die über den Dienstplan entscheiden könnte.

Schließlich nimmt der Antrag keine Rücksicht auf die Möglichkeit, dass ein Dienstplan nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung und ohne deren Ersetzung durch das Kirchengericht durchgeführt werden darf. Zwar ist in § 38 Abs. 5 MVG-EKD nur vorgesehen, dass die Dienststellenleitung bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen kann und solche vorläufigen Regelungen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern dürfen. Dieses stünde der Durchführung eines Dienstplans, zu dem die Zustimmung der Mitarbeitervertretung weder erteilt noch durch Entscheidung des Kirchengerichts ersetzt worden ist, eigentlich entgegen. Konsequenterweise bedeutet dies, dass die Dienststellenleitung bei fehlender Zustimmung der Mitarbeitervertretung keine Arbeit leisten lassen dürfte, weil dieses mit Zeitablauf immer die Durchführung einer anderen endgültigen Regelung hindern würde. Mit jedem Tag, den ein nur vorläufiger Dienstplan umgesetzt wird, geht das für die Arbeitszeiten dieses Tages bestehende Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unter. Im Ergebnis bedeutete dies, dass bei fehlender Zustimmung der Mitarbeitervertretung ein Pflegeheim seine Bewohnerinnen und Bewohner andernorts unterbringen oder externe Kräfte einsetzen müsste. Dieses Ergebnis wäre nicht hinnehmbar, weil es zur Stilllegung der selbst betriebenen Dienststelle führte. Hinzukommt, dass die beiden genannten Möglichkeiten praktisch nicht durchführbar sind. Weder wird eine kurzfristige Verlegung der Bewohnerinnen und Bewohner noch ein spontaner Einsatz von externen Kräften realisierbar sein. Gleiche Situationen können sich in Krankenhäusern, Kindertagesstätten und weiteren Einrichtungen ergeben, bei denen die Arbeit nicht mit dauernd feststehenden und gleichbleibenden Arbeitszeiten organisierbar ist. Dieses Ergebnis, dass mitarbeitervertretungsrechtlich keine Arbeit geleistet werden darf, dieses praktisch aber geschehen muss, ist gesetzlich nicht geregelt. Es gibt keine Vorkehrung für den Fall, dass eine vorläufige Regelung gemäß § 38 Abs. 5 MVG-EKD nicht möglich ist. Der Gesetzgeber ist offensichtlich davon ausgegangen, dass sich die Beteiligten im Mitbestimmungsverfahren schon irgendwie auf irgendeine gemeinsame Regelung verständigen werden. Diese Erwartung ist aus Sicht des Kirchengerichtshofs nicht berechtigt gewesen. Vielmehr entspricht es in mehreren Ein-

richtungen der Realität, dass nach einer fehlenden Einigung über Dienstpläne vor Beginn der Dienstplanperiode das Kirchengericht ange-rufen wird, dieses aber nicht mehr vor Ende der Dienstplanperiode entscheiden kann. Tat-sächlich wird in diesen Einrichtungen dann der von der Dienststellenleitung vorgesehene Dienstplan durchgeführt. Dieses entspricht weder § 38 Abs. 1 Satz 1 noch Abs. 5 Satz MVG-EKD.

Angesichts dieser Regelungen kann nicht angenommen werden, dass in einem Kernbereich der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung ein faktisches Alleinentscheidungsrecht der Dienststellenleitung hingenommen werden muss. Ebenso ist nicht denkbar, dass wegen fehlender Mitbestimmung eine Einrichtung schließen muss, die für Dritte von existenzieller Bedeutung ist. Dieser Konflikt ist unter weitgehender Beachtung der beiderseitigen Interessen wie folgt zu lösen:

Kommt eine Einigung über einen Dienstplan nicht rechtzeitig zustande, wird die Dienststellenleitung beim Kirchengericht nicht nur den Antrag nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD stellen müssen, sondern zugleich im Wege der einstweiligen Verfügung beantragen müssen, der Mitarbeiter-vertretung die Duldung der Durchführung eines Dienstplans aufzugeben. Nur so wird es er-möglicht, dass noch während der laufenden Dienstplanperiode ein Kirchengericht darüber entscheiden kann, ob die Interessen an der Durchführung des Dienstplans überwiegen. Dabei wird die Dienststellenleitung begründen müssen, aus welchen Gründen die einseitige Anord-nung des Dienstplans mit dem konkret vorliegenden Inhalt erforderlich ist, um den Betrieb der Einrichtung aufrechtzuerhalten. Das bedeutet auch, dass die Dienststellenleitung die im ur-sprünglichen Dienstplanentwurf vorgesehe-nen Festlegungen auf das absolut erforderliche Maß reduzieren muss. Um Missverständ-nissen vorzubeugen, sei darauf hingewiesen, dass als absolut erforderlich alle Festlegungen anzusehen sind, die verhindern, dass sich die Be-treuungsqualität der Einrichtung verschlechtert. Eine solche Verschlechterung ist nicht hin-nehmbar. Kann das Kirchengericht über einen solchen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht rechtzeitig entscheiden, bleibt es zwar dabei, dass der Dienstplan mitbestim-mungsfrei durchgeführt wird. Ist das Kirchengericht aber in der Lage, eine Entscheidung vor oder während der Dienstplanperiode zu treffen, hat es die Möglichkeit, die Erforderlichkeit der einseitigen Anordnung des Dienstplans zu überprüfen. Es kann die Duldungspflicht anordnen, aber auch Einschränkungen vornehmen, wenn die Festlegungen der Dienststellenleitung zu weit gegangen sind oder ihr eine weitere Berücksichtigung der Anliegen der Mitarbeitervertre-tung zumutbar ist. Schließlich sind möglicherweise auch seltene Ausnahmefälle denkbar, in denen die Voraussetzungen für eine Duldungspflicht nicht gegeben sind. Bis zur Ent-scheidung des Kirchengerichts muss hingenommen werden, dass der Dienstplan nach den Vorstellun-gen der Dienststellenleitung umgesetzt wird. Nach der Entscheidung wird die Dienststellenlei-tung eine Umsetzung nur in dem Rahmen vornehmen dürfen, der sich aus der Entscheidung des Kirchengerichts ergibt. Das bedeutet, dass trotz fehlender Rechtskraft einer kirchenge-richtlichen Entscheidung der Dienstplan nur noch in dem Umfang umgesetzt werden kann, der sich aus der einstweiligen Verfügung ergibt. Da es kein Al-

leinentscheidungsrecht der Dienststellenleitung gibt, einseitige Anordnungen in mitbestimmten Angelegenheiten zu treffen, geht die Entscheidung des Kirchengerichts der Entscheidung der Dienststellenleitung vor. Ein Alleinentscheidungsrecht kann nämlich nur solange bestehen, bis eine Überprüfung durch das Kirchengericht erfolgt.

Entbehrlich wird der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung allenfalls dann sein, wenn die Mitarbeitervertretung erklärt hat, dass sie eine einseitige Anordnung des Dienstplans durch die Dienststellenleitung dulde. Dieses findet seinen Grund nicht darin, dass die Mitarbeitervertretung auf ihr Mitbestimmungsrecht verzichten könnte. Das kann sie nicht, weil sie keine Verfügungsbefugnis über die ihr gesetzlich zustehenden Rechte hat. Gleichwohl kann sie aber ein mitbestimmungswidriges Verhalten dulden. Dabei wird die Mitarbeitervertretung prüfen müssen, ob es aus ihrer Sicht andere Möglichkeiten gäbe, bei fehlender Einigung über den Dienstplan die Aufrechterhaltung des Betriebs der Einrichtung auf andere durchführbare Weise zu gewährleisten.

c) Die Anträge zu 3., 5. und 6. sind unbegründet. Es wird auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen, aus denen sich ergibt, dass unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen auch eine einseitige Anordnung nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD rechtmäßig sein kann.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG-EKD i.V.m. § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).