

Schichtarbeit – Umfang der Mitbestimmung

- 1. Der Betriebsrat hat bei der Einführung von Schichtarbeit mitzubestimmen.**
- 2. Inhalt dieses Mitbestimmungsrechts ist, dass alle Fragen der Schichtarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam zu regeln sind. Die Betriebspartner können sich dabei darauf beschränken, Grundsätze festzulegen, denen die einzelnen Schichtpläne entsprechen müssen, und die Aufstellung der einzelnen Schichtpläne entsprechend diesen Grundsätzen dem Arbeitgeber überlassen.**
- 3. Ein Spruch der Einigungsstelle, der eine solche Regelung zum Inhalt hat, verstößt nicht gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.**

BAG vom 28.10.1986 - 1 ABR 11/85

Sachverhalt

Das Kuratorium für Hemodialyse (im folgenden Arbeitgeber) betreibt Stationen, in denen Nierenkranke bei der künstlichen Reinigung ihres Blutes betreut werden (Hemodialyse), was zwei- bis dreimal wöchentlich erforderlich ist und jeweils 5 bis 7 Stunden in Anspruch nimmt. Die Patienten werden teils stationär, teils zu Hause betreut. Eine solche Station befindet sich in A., wo in 2 Gebäuden rd. 150 Patienten betreut werden. Der Arbeitgeber beschäftigt dort etwa 55 Arbeitnehmer, darunter rd. 35 Krankenschwestern. Die regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Ein Teil der Arbeitnehmer arbeitet ständig in der Nachtschicht. Die übrigen wechseln zwischen Früh- und Spätdienst.

Der Betriebsrat der Station A. machte ein Mitbestimmungsrecht an der Aufstellung der Dienstpläne geltend und rief, als die Beteiligten sich nicht einigen konnten, die Einigungsstelle an. Diese beschloss am 19. 12. 1983 die folgende Regelung:

"Arbeitszeitregelung für das Hemodialysezentrum A.

1. Schichtdienst: Im Hemodialysezentrum A. ... wird im Pflegedienst in 3 Schichten gearbeitet: Früh, Spät- und Nachtdienst.
2. Nachtdienst: Der Nachtdienst beginnt um 20.00 Uhr und endet um 7.00 Uhr des folgenden Tages. Er wird von Mitarbeitern versehen, die nach der bisherigen Praxis oder abzuschließender individualrechtlicher Vereinbarung ausschließlich im Nachtdienst arbeiten.
3. Früh- und Spätdienst: Der Frühdienst dauert von 6.30 Uhr bis 15.00 Uhr, der Spätdienst von 13.00 Uhr bis 21.30 Uhr. Früh- und Spätdienst sind von allen Arbeitnehmern, die nicht ausschließlich nachts arbeiten, im gleichen Umfang zu versehen.
4. Dienstplan: Um die gleichmäßige Heranziehung der Arbeitnehmer zu Früh- und Spätdienst einerseits und Nachtdienst andererseits zu gewährleisten, wird ein Dienstplan aufgestellt.

Er muss jeweils 2 Wochen im voraus für die Dauer von 6 Wochen aufgestellt sein und ist unmittelbar nach seiner Erstellung im Betrieb auszuhängen sowie dem Betriebsrat zuzuleiten.

5. Wochenendarbeit: Arbeitnehmer, die im Früh- und Spätdienst arbeiten, haben Anspruch darauf, dass jedes 2. Wochenende ein verlängertes freies Wochenende ist (Samstag/Sonntag oder Sonntag/Montag frei), wobei an jedem 3. Wochenende der Samstag der 2. freie Tag des Wochenendes sein muss.

6. Pausen: Die in Ziff. 2 und 3 festgelegten Dienstzeiten beinhalten folgende Pausen:

...

Die Pausen sind unbezahlt. Sie sind umschichtig zu nehmen.

7. Dienstaustausch: Der Tausch einzelner Dienste ist zulässig, wenn er nach Meldung durch die Pflegedienstleitung von der Verwaltung oder dem leitenden Arzt genehmigt wird.

Die Genehmigung soll erteilt werden, wenn die Anzahl der diensthabenden Mitarbeiter durch den Tausch nicht geändert und der Funktionsablauf nicht beeinträchtigt wird.

8. Inkrafttreten und Dauer: ..."

Den am 2. 1. 1984 zugestellten Spruch hat der Betriebsrat am 11. 1. 1984 beim ArbG angefochten. Er hält den Spruch insgesamt für unwirksam. Der Spruch räume in Ziff. 4 dem Arbeitgeber die alleinige Befugnis ein, den jeweiligen Dienstplan aufzustellen, und verstoße damit gegen die Vorschriften über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, nach denen auch der einzelne Dienstplan mitbestimmungspflichtig sei. Der Spruch sei darüber hinaus

ermessensfehlerhaft, weil er die sozialen Belange der Arbeitnehmer nicht berücksichtige. Er beziehe den Montag in das lange Wochenende ein, obwohl der Montag nicht zum Wochenende gehöre. Er enthalte keine Regelung über den Wechsel vom Frühdienst in den Spätdienst und umgekehrt und lege nicht fest, nach welchem System die jeweils freien Tage für den Arbeitnehmer anfallen. Der Arbeitnehmer wisse daher nicht, wann er zum Dienst herangezogen werde und wann er frei habe, und könne daher über seine Freizeit nicht disponieren. Der Betriebsrat hat daher beantragt festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 19. 12. 1983 unwirksam ist.

Der Arbeitgeber hält den Spruch für wirksam. Er trage dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates Rechnung. Ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht auch bei der Aufstellung der einzelnen Dienstpläne sei für den Betriebsrat nicht gegeben. Der Einsatz des Pflegepersonals müsse den Erfordernissen der medizinischen Versorgung der Patienten Rechnung tragen. Von daher müssten die nach Zahl und Dauer der Behandlungen erforderl. Pflegekräfte zur Verfügung stehen, so dass auch bei kurzfristigem Ausfall von Pflegekräften der jeweilige Dienstplan geändert werden müsse. Eine jeweilige Einschaltung des Betriebsrates oder der Einigungsstelle würde dies unmöglich machen. Die Eigenart ihres Betriebes, der karitativen Zwecken diene, führe dazu, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates insoweit zurücktreten müsse.

Das ArbG hat dem Antrag des Betriebsrates stattgegeben und den Spruch der Einigungsstelle für unwirksam erklärt. Das LAG hat diese Entscheidung abgeändert und ausgesprochen, dass der Spruch der Einigungsstelle nur in Nr. 4 Abs. 2 insoweit unwirksam sei, als er dem Arbeitgeber das Recht zur alleinigen verbindlichen Aufstellung der Dienstpläne einräume. Den weitergehenden Antrag des Betriebsrates hat das LAG abgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hatte Erfolg.

Auszug aus den Gründen:

Der Spruch der Einigungsstelle ist auch in seiner Nr. 4 Abs. 2 wirksam.

1. Das LAG hat die Regelung in Nr. 4 Abs. 2 des Spruchs dahin verstanden, dass der Arbeitgeber den jeweiligen Dienstplan allein aufstellen könne und er nicht mehr der Zustimmung des Betriebsrates bedürfe. So wird der Spruch auch von den Beteiligten verstanden. Eine andere Deutung ist auch unter Berücksichtigung der übrigen Regelungen des Spruchs nicht möglich.

Das LAG hält eine solche Regelung für unwirksam. Sie lasse das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Aufstellung von Dienstplänen unberücksichtigt und verstoße damit gegen eben dieses Mitbestimmungsrecht. Mit dieser Wertung hat das LAG den Inhalt des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates bei der Aufstellung von Dienstplänen verkannt.

2. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Diesem Mitbestimmungsrecht unterfällt nicht nur die Frage, ob im Betrieb überhaupt in mehreren Schichten gearbeitet werden soll und wann jeweils die einzelnen Schichten beginnen und enden sollen. Es umfasst auch den Schicht- oder Dienstplan selbst. Das hat das BAG schon zu der entsprechenden Vorschrift des § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG 1952 ausgesprochen. Zur Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG 1972 hat der Senat ausgesprochen, dass dieses Mitbestimmungsrecht auch die Aufstellung eines Rufbereitschaftsplanes umfasse.

Mitbestimmung bei der Aufstellung von Schicht- und Dienstplänen bedeutet jedoch nicht, dass jeder einzelne Schichtplan oder Dienstplan der Zustimmung des Betriebsrates bedarf mit der Folge, dass jede Regelung in einem Spruch der Einigungsstelle, die die Aufstellung eines Schichtplanes nicht von einer solchen Zustimmung des Betriebsrates abhängig macht, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verletzt. Mitbestimmung des Betriebsrates in einer bestimmten Angelegenheit bedeutet, dass eben diese Angelegenheit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu regeln ist. Welchen Inhalt diese Regelung hat, bleibt der Vereinbarung der Betriebspartner und notfalls dem Spruch der Einigungsstelle überlassen. Eine solche Regelung oder ein solcher Spruch verstößt daher auch dann nicht gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, wenn dem Arbeitgeber - aus welchen Gründen auch immer - eine Freiheit eingeräumt wird, die einem mitbestimmungsfreien Zustand nahe

kommt. Allenfalls mag ein solcher Spruch der Einigungsstelle die Grenzen des ihr eingeräumten Ermessens überschreiten.

3. Soll in einem Betrieb im Schichtdienst gearbeitet werden, folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, dass der gesamte Komplex der Schichtarbeit mit dem Betriebsrat gemeinsam zu regeln ist. Was die Aufstellung der einzelnen Schichtpläne anbetrifft, sind die Betriebspartner auch frei in der Entscheidung, ob sie bestimmte Grundregeln festlegen, die der einzelne Schichtplan beachten muss, oder ob jeder einzelne Schichtplan in allen Einzelheiten zwischen ihnen vereinbart werden soll. Welche Lösung die jeweils geeignetste ist, wird dabei von den betrieblichen Gegebenheiten, insbesondere von der Größe des Betriebes, abhängen. Vereinbaren sie bestimmte Grundsätze und Kriterien, denen die einzelnen Schichtpläne entsprechen müssen, kann die Aufstellung der einzelnen Schichtpläne auch dem Arbeitgeber überlassen werden. Dass die einzelnen Dienstpläne den aufgestellten Grundsätzen und Kriterien Rechnung tragen, hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu überwachen. Dieses Überwachungsrecht hat nicht zum Inhalt, dass jede Ausführung einer Betriebsvereinbarung der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates bedarf.

Im vorliegenden Falle haben sich die Betriebspartner nicht geeinigt. Die fehlende Einigung ist jedoch durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden (§ 87 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Dieser Spruch enthält in seinen Nr. 3, 5 und 7 nähere Bestimmungen über die Aufstellung des Dienstplanes. Er bestimmt, dass Früh- und Spätdienst von allen Arbeitnehmern im gleichen Umfang zu versehen ist. Er regelt, dass jedes zweite Wochenende ein verlängertes Wochenende, d. h. ein Wochenende mit 2 arbeitsfreien Tagen sein soll, und bestimmt, dass jedes 3. freie Wochenende den Samstag und Sonntag als arbeitsfreie Tage umfassen muss. Er regelt in Nr. 7 den Tausch einzelner Dienste und bestimmt in Nr. 4, dass der Dienstplan jeweils für die Dauer von sechs Wochen 2 Wochen im voraus aufgestellt werden muss. Damit sind Grundsätze vorgegeben, denen die vom Arbeitgeber aufgestellten Dienstpläne entsprechen müssen. Eine solche Regelung hätten auch die Betriebspartner vereinbaren können. Mit einer solchen Regelung hätte der Betriebsrat von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch gemacht. Dass mangels einer Einigung zwischen den Betriebspartnern die Einigungsstelle diese Regelung getroffen hat, kann nicht dazu führen, dass eben diese Regelung Mitbestimmungsrechte des Betriebsrat verletzt.

4. Dem Betriebsrat ist zuzugeben, dass die Regelung der Grundsätze Kriterien für die Aufstellung der einzelnen Dienstpläne durch den Arbeitgeber ausführlicher hätte sein können und Fragen ungeregelt gelassen hat, an denen die Arbeitnehmer des Betriebes ein Interesse haben. Das betrifft etwa die Frage, ob auch während einer Woche von der Früh- in die Spätschicht gewechselt werden darf oder ob freie Tage in der Woche nach einem bestimmten System anfallen sollen oder nicht. Aus der Dürftigkeit dieser Regelung folgt aber nicht, dass dem Arbeitgeber die Aufstellung der einzelnen Dienstpläne nicht überlassen werden dürfe. Auch insoweit sind die Betriebspartner frei, darüber zu bestimmen, welche Vorgaben für die Aufstellung der Dienstpläne gelten sollen. Der Umstand, dass diese dürftigen Vorgaben nicht von den Betriebspartnern selbst vereinbart, sondern durch den Spruch der Einigungsstelle festgelegt worden sind, kann allenfalls Anlass zu der Prüfung geben, ob die Einigungsstelle bei ihrer Entscheidung die Belange der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt hat (§ 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG). Eine solche Prüfung ist dem Senat jedoch verwehrt, weil das LAG den darauf gerichteten Antrag des Betriebsrates abgewiesen hat diese Entscheidung rechtskr. geworden ist.

5. Der Senat kann nur noch prüfen, ob die Einigungsstelle die Grenzen ihres Ermessens dadurch überschritten hat, dass sie dem Arbeitgeber die Befugnis zur Aufstellung der einzelnen Schichtpläne zuwies, obwohl die Grundsätze und Kriterien für die Aufstellung der Dienstpläne dem Arbeitgeber hinsichtlich nicht geregelter Fragen noch einen relativ weiten eigenen Entscheidungsspielraum belassen. Das ist jedoch nicht der Fall. Die von der Einigungsstelle beschlossene Regelung wahrt die Belange der Arbeitnehmer noch ausreichend.

Auch wenn es nach dem Spruch der Einigungsstelle zulässig ist, dass auch innerhalb einer Woche von der Spät- in die Frühschicht gewechselt wird, sofern nur Früh- und Spätdienst im Ergebnis im gleichen Umfang geleistet werden, dass die Arbeit vor einem verlängerten

Wochenende mit dem Spätdienst endet und nach dem Wochenende mit einem Frühdienst beginnt und dass freie Tage innerhalb einer Woche unregelmäßig anfallen, bedeutet das nicht, dass wesentlichen Belange der Arbeitnehmer gänzlich unberücksichtigt geblieben sind. Die Dienstpläne sind jeweils 2 Wochen im voraus für die Dauer von 6 Wochen aufzustellen. Damit weiß jeder Arbeitnehmer für die erste Planwoche 2 Wochen im voraus, für die letzte Planwoche sogar 7 Wochen im voraus, wann er zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Er kann daher rechtzeitig über seine Freizeit disponieren. Er kann übersehen, ob die verlängerten Wochenenden der Regelung in Nr. 5 des Spruches entsprechen, und er kann überblicken, ob er zu Früh- und Spätdienst im gleichen Umfange, d. h. ebenso wie andere Arbeitnehmer, herangezogen wird. Den wesentlichen Interessen der Arbeitnehmer wird damit Rechnung getragen. Dass eine Regelung denkbar ist, die die Belange der Arbeitnehmer noch umfassender berücksichtigt, macht den Spruch der Einigungsstelle noch nicht ermessensmissbräuchlich.