

Az.: 3 BV 8/18

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am

Keinhorst  
Regierungsbeschäftigte,  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**ARBEITSGERICHT DETMOLD  
IM NAMEN DES VOLKES  
BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

- 1. Betriebsrat des Klinikum [REDACTED], vertreten durch den Betriebsratsvorsitzen-  
den [REDACTED]

**Antragsteller und Beteiligter zu 1**

**Verfahrensbevollmächtigte**

Rechtsanwälte [REDACTED]

- 2. Klinikum [REDACTED], vertreten durch die Geschäftsführer [REDACTED]  
[REDACTED]

**Beteiligte zu 2**

**Verfahrensbevollmächtigte**

Rechtsanwälte [REDACTED] | [REDACTED]

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Detmold  
nach Anhörung der Beteiligten am 04.01.2019  
durch den Richter am Arbeitsgericht Schoob als Vorsitzenden  
und den ehrenamtlichen Richter Köster  
und den ehrenamtlichen Richter Kramm

beschlossen:

Es wird festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 mit  
dem Regelungsgegenstand „Arbeitszeitgestaltung im Pflegedienst beim Klini-  
kum [REDACTED]“ unwirksam ist.

**Gründe:**

...

- 2 -

3 BV 8/18

**A.**

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Spruches einer Einigungsstelle. Die Beteiligte zu 2) (im Folgenden Arbeitgeberin) betreibt Akutkrankenhäuser an den Standorten [REDACTED]. Der Antragsteller ist der für beide Standorte gewählte Betriebsrat (im folgenden Betriebsrat). Das vorliegende Verfahren war noch durch den Betriebsrat des Standortes [REDACTED] eingeleitet wurden. Zwischenzeitlich wurde für beide Standorte ein Betriebsrat gewählt mit dem Verständnis, dass beide Standorte gemeinsam einen Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bilden.

Die Arbeitgeberin ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband. Sie wendet den TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (TVöD-K) an.

Am 18.08.2008 schloss die Arbeitgeberin mit dem damaligen Betriebsrat des Standortes [REDACTED] im Rahmen einer errichteten Einigungsstelle eine Betriebsvereinbarung mit der Bezeichnung „Betriebsvereinbarung über die zukünftige Verteilung und Längen der Arbeitszeit“ (im folgenden „BV 2008“). Bezüglich des konkreten Inhalts der Betriebsvereinbarung wird auf Bl. 15 ff. der Akte verwiesen.

Die Betriebsvereinbarung erstreckt ihren Geltungsbereich auf alle Arbeitnehmer des Pflegedienstes des Klinikums [REDACTED] einschließlich der Beschäftigten auf der Intensivstation, die nicht im OP, in der Anästhesie, dem Kreissaal, der onkologischen Ambulanz oder der inneren Ambulanz beschäftigt sind. Die betreffenden Arbeitnehmer leisten Wechselschichtarbeit im Sinne von § 7 Abs. 1 TVöD-K. Auf Basis dieser Betriebsvereinbarung erstellte die Arbeitgeberin bisher monatlich stationsbezogene Dienstpläne, bei welchen der Betriebsrat nach § 87 BetrVG beteiligt wurde. Die Betriebsvereinbarung wurde durch die Arbeitgeberin mit Wirkung zum 31.12.2015 gekündigt. Die Betriebsvereinbarung sieht in ihren Schlussbestimmungen in Ziffer 3 selbst ausdrücklich die Nachwirkung für den Fall der Kündigung vor.

Mit Schreiben vom 18.11.2016 ihres jetzigen Prozessbevollmächtigten rief die Arbeitgeberin die Einigungsstelle an. Es fanden mehrere Sitzungen der Einigungsstelle statt, bezüglich deren Protokollen auf Bl. 23 ff. der Akte verwiesen wird. Zuletzt tagte sie am

...

- 3 -

3 BV 8/18

25.01.2018. Mit den Stimmen der Beisitzer der Arbeitgeberinnen sowie der des Vorsitzenden fällte die Einigungsstelle einen Spruch, der Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist.

Der Spruch enthält unter anderem folgende Regelungen:

„...“

I.

*Persönlicher Geltungsbereich*

*diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/innen des Pflegedienstes im Klinikum Lippe- [REDACTED] im Sinne des § 5 Absatz 1 BetrVG, die nicht im OP, in der Anästhesie, auf den Intensivstationen, der onkologischen Ambulanz oder der inneren Ambulanz beschäftigt sind.*

II.

*Aufbau der Dienste*

1. a)

*Auf Stationen mit mehr als 35 Betten sind täglich mindestens die folgenden Standard-Dienste zu besetzen:*

<i>V Frühdienst</i>	<i>06:00 - 13:45 Uhr (7 h 15 min Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)</i>
<i>S Spätdienst</i>	<i>12.55 - 20.40 Uhr ( 7 h 15 min Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)</i>
<i>N Nachtdienst</i>	<i>20.10 – 06.30 Uhr ( 10 h 20 min Arbeitszeit incl. Pausen)</i>

*Auf diesen Stationen ist damit unter Berücksichtigung der Pausenzeiten und Wegezeiten (siehe unten, III) eine effektive Überlappungszeit von 40 min vom Früh- auf den Spätdienst und 20 min auf und aus dem Nachtdienst gewährleistet.*

b)

*Auf Stationen mit 35 oder weniger Betten sind täglich mindestens die folgenden Standard-Dienste zu besetzen:*

<i>V Frühdienst</i>	<i>06:00 - 13:45 Uhr (7 h 15 min Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)</i>
<i>S Spätdienst</i>	<i>13.05 - 20.50 Uhr ( 7 h 15 min Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)</i>
<i>N Nachtdienst</i>	<i>20.25 – 06.25 Uhr ( 10 h Arbeitszeit incl. Pausen)</i>

...

- 4 -

3 BV 8/18

*Auf diesen Stationen ist damit unter Berücksichtigung der Pausenzeiten und Wegezeiten (siehe unten, III) eine effektive Überlappungszeit von 30 min Früh- auf den Spätdienst und 15 min auf und aus dem Nachtdienst gewährleistet.*

*1. Der Arbeitgeber kann je Station und Kalendertag verkürzte Früh-/Spätschichten einplanen, wobei die Dauer dieser Kurzschichten mindestens 4 Stunden beträgt.*

*Die Arbeitnehmer/innen sind in jedem Dienstplantumus zur Ableistung von 6 dieser Kurzschichten verpflichtet.*

*Der Arbeitgeber ist bei der Anpassung des Kurzschichtbeginns oder -endes frei.*

*2. Mitbestimmt individualrechtlich vereinbarte abweichende Schichtzeiten bleiben unberührt*

*3. Pausenzeiten werden von den Arbeitnehmer/innen, die mehr als 6 Stunden geplant sind, im gesetzlichen Umfang innerhalb eines Korridors von 2 Stunden nach Beginn der jeweils geplanten Tätigkeit und 2 Stunden vor dem geplanten Ende der geplanten Tätigkeit genommen. Die Einteilung der Pausen innerhalb dieses Korridors erfolgt einvernehmlich zwischen den Arbeitnehmer/innen der jeweiligen Station unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse. Kommt eine solche Einigung nicht zustande entscheidet der/die zuständige Vorgesetzte. Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass Pausen auch eingehalten werden.*

*4. Pausen im Nachtdienst werden auf die Arbeitszeit angerechnet, wenn sie auf der Station zu verbringen sind.*

### *III.*

#### *Rüstzeiten und Wegezeiten*

*Zu Beginn und am Ende aller Dienste werden jeweils 5 min. Rüstzeit und Wegezeit innerhalb der Arbeitszeit gewährt.*

### *IV.*

#### *Dienstplanung*

*2. Der Dienstplantumus wird jährlich auf die Zeiträume Q1 (1.1. – 31.3.), Q2 (1.4. – 30.6.), Q3 (1.7. – 30.9.) und Q4 (1.10. – 31.12.) festgelegt.*

...

- 5 -

3 BV 8/18

3. Im Dienstplanturnus ist jeder Arbeitnehmer/in mit seiner vertraglichen Soll Arbeitszeit zu verplanen. Die vertragliche Sollarbeitszeit der Arbeitnehmer/innen im jeweiligen Dienstplanturnus errechnet sich, indem die vereinbarte wöchentliche vertragliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer/innen durch den Faktor 7 dividiert wird und das Ergebnis mit der Anzahl der Kalendertage des jeweiligen Dienstplanturnus multipliziert wird, unter Beachtung der Regelungen der §§ 6 Abs. 3 und 6.1 Abs. 2 TVöD-K

Geteilte Dienste sind ohne ausdrückliche Genehmigung des Betriebsrates nicht zulässig.

4. Bei der Dienstplanung soll beachtet werden, dass jeder Arbeitnehmer/in an mindestens zwei Wochenenden im Monat durchgängig dienstfrei haben soll und zu nicht mehr als 7 Schichten infolge eingeteilt wird. Jährlich sollen mindestens 50 % der Wochenenden dienstfrei sein.

Abweichungen sind nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig, wie z.B. auf Wunsch der Arbeitnehmer/in oder bei ausdrücklich gegebenem Einverständnis der Arbeitnehmer/in.

5. Die Arbeitnehmer/innen sollen ihre Wünsche zur Schichtplanung dem Arbeitgeber 60 Kalendertage vor Beginn des Dienstplanturnus schriftlich mitzuteilen. Das Nachreichen von Wünschen zur Schichtplanung bleibt auch danach zulässig.

6. Die beabsichtigten Dienstpläne sind dem Betriebsrat bis spätestens 50 Kalendertage vor Beginn des Dienstplanturnus zur Genehmigung vorzulegen.

7. Nach der Genehmigung der Dienstpläne durch den Betriebsrat bzw. nach dem Spruch einer Einigungsstelle sind die Dienstpläne den Arbeitnehmer/innen unverzüglich bekanntzugeben, wobei dieses spätestens am 1. des Vormonats vor Beginn des Dienstplanturnus erfolgen soll.

V.

#### Schlussbestimmungen

1. Die Betriebsvereinbarung tritt am 1.4.2018 in Kraft. Sie kann ab dem 1.9.2018 mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.

den 25.1.2017

...

Gegenstand der Erörterungen in der Einigungsstelle war zwischen den Betriebsparteien auch die Frage, ob die Wochenarbeitszeit eines Mitarbeiters auf fünf Tage oder wie bisher weiterhin auf 5,31 Tage verteilt wird. Letztere Alternative ergibt sich aus der in dem Einigungsstellenspruch enthaltenen Festlegung der „Normschichten“. Weitere Einzelheiten bezüglich der Erörterungen in den Einigungsstellensitzungen sind zwischen den Beteiligten streitig.

In der Klinik in [REDACTED] sind zentrale Umkleieräume eingerichtet, von welchen aus der jeweilige Arbeitsplatz über Treppen bzw. Aufzüge aufgesucht wird. Die Wege zu den Arbeitsplätzen sind unterschiedlich lang. Es ist zwischen den Beteiligten streitig, ob Mitarbeiter wegen der Entfernung ihrer konkreten Station zu den Umkleieräumen mehr Zeit für das Erreichen ihres Arbeitsplatzes benötigen.

Der Spruch der Einigungsstelle wurde der Prozessbevollmächtigten des Betriebsrats am 05.02.2018 zugestellt.

Mit seiner bei dem Arbeitsgericht Detmold am 19.02.2018 eingegangenen Antragschrift vom selben Tag begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 unwirksam ist.

Zwischenzeitlich unterzeichneten die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung über die Verkürzung von Ruhezeiten, wegen deren konkreten Inhalts auf Blatt 235 der Akte verwiesen wird.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruches ergebe sich aus unterschiedlichen Aspekten.

Zu nennen sei die Verlängerung der besonders belastenden Nachtarbeit auf 9,6 bzw. 9,25 Stunden. Die Unwirksamkeit des Einigungsstellen Spruches ergebe sich daraus, dass der Betriebsvereinbarung selbst keine Entscheidung über die Art des Ausgleiches im Sinne des § 6 Abs. 2 S. 2 ArbZG getroffen ist für die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus. Da die Einigungsstelle umfassend zum Thema der Arbeitszeitregelung im Pflegedienst eingesetzt worden sei, hätte sie eine Regelung auch über den Ausgleich treffen müssen.

Ein weiterer Ermessensfehler sei darin zu erblicken, dass der Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen vom 30.12.2013 (III. 2. – 8312) zur „Durchführung des Arbeitszeitgesetzes“ keine hinreichende Berücksichtigung findet. Dies gelte insbesondere bei den dort genannten Empfehlungen im Hinblick auf die Anzahl aufeinanderfolgender Nachtschichten.

Ein weiterer Unwirksamkeitsgrund sei darin zu erblicken, dass der Spruch der Einigungsstelle es der Arbeitgeberinnen überlasse, Beginn und Ende von Kurzschichten im Rahmen der Früh-/Spätschichten einseitig festzulegen. Dadurch, dass der Spruch eine Regelung über Beginn und Ende der jeweiligen Kurzschichten nicht vorsieht, sei die Einigungsstelle hinter ihrem Regelungsauftrag zurückgeblieben.

Die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung ergebe sich daneben daraus, dass der Arbeitgeberin ein einseitiges Bestimmungsrecht eingeräumt wird, soweit eine Verständigung unter den Mitarbeitern über die Lage der jeweiligen Pausenzeit nicht erfolgt.

Zur Unwirksamkeit führe ferner die in der Betriebsvereinbarung vorgenommene Festlegung der Rüst- und Wegezeit von jeweils fünf Minuten. Mit der Festlegung habe die Einigungsstelle ihre Regelungskompetenz überschritten. Mit der Festlegung von Zeiten, die ein Arbeitnehmer für das Umkleiden und den Weg zum Arbeitsplatz benötige, habe die Einigungsstelle weder eine Regelung über Beginn und Ende der Arbeitszeit noch über die Verteilung dieser geschaffen. Mangels Mitbestimmungsrechts könne Regelung durch die Einigungsstelle nicht geschaffen werden. Mit dem ersatzlosen Wegfall dieser Regelung ergebe sich die Unwirksamkeit des gesamten Einigungsstellenspruches, weil damit für keine Schicht die effektive Überlappungszeit festgeschrieben und damit eine funktionierende Übergabe und die Aufrechterhaltung der Versorgung der Patienten in dieser Zeit nicht gewährleistet seien.

Ein weiterer Unwirksamkeitsgrund sei darin zu erblicken, dass in der Betriebsvereinbarung das jeweilige Quartal als Ausgleichszeitraum benannt wird, in welchem die jeweilige Wochenarbeitszeit eingehalten sein muss. Der Tarifvertrag lasse als Ausgleichszeitraum jedoch nur ein Vielfaches einer Woche zu. Da ein Quartal zwischen 90 und 92 Kalendertage beinhalte, umfasse es zwischen 12,86 und 13,134 Wochen. Der Einigungsstellenspruch wege abweichend von dem tarifvertraglichen Willen eine

- 8 -

3 BV 8/18

auf Kalendertagen basierende Umrechnungsmethode von der Wochen Schuld auf eine schwankende Quartalsdauer fest. Es handele sich um eine tarifwidrige Berechnungsregelung.

Schließlich laufe der Spruch der Einigungsstelle der Bestimmung des § 6 Abs. 1 S. 3 TVöD zuwider, wonach die regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden kann. Die von der Arbeitgeberin vorgelegten Dienstpläne zeigten, dass viele der eingesetzten Arbeitnehmer/innen in der Woche an mehr als fünf Tagen eingesetzt würden. Es sei nicht erkennbar, welche betrieblichen Gründe dies erforderlich machten. Erforderlich sei, dass die dienstlichen/betrieblichen Leistungen nur erbracht werden könnten, wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf sechs Tage verteilt würde und sich diese Notwendigkeit gerade auch die gewählten Wochentage beziehe. Der seitens der Arbeitgeberin vortragene Hintergrund, möglichst wenig Arbeitszeit bei der Gewährleistung des Dienstbetriebes zu „verbrauchen“, sei kein betrieblicher Grund in diesem Sinne. Es seien vielmehr lediglich reine Zweckmäßigkeit- oder Wirtschaftlichkeitserwägungen.

Hinsichtlich der im Klinikum [REDACTED] anfallenden Überstunden ist der Betriebsrat der Auffassung, dies sei auf die steigenden Patientenzahlen zurückzuführen und auch darauf, dass Personal nicht in ausreichendem Maße vorhanden sei.

Der Betriebsrat stellt folgenden Antrag:

Es wird festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 mit dem Regelungsgegenstand „Arbeitszeitgestaltung im Pflegedienst beim Klinikum Lippe-[REDACTED]“ unwirksam ist.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Sie weist, soweit für die vorliegende Entscheidung von Belang, zunächst darauf hin, dass sich bei durch den Einigungsstellenspruch zustande gekommenen Betriebsvereinbarung lediglich um eine Rahmenregelung handelt und der jeweilige Dienstplan weiterhin der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt.

...



Die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung resultiere insbesondere nicht daraus, dass die Betriebsvereinbarung keine Entscheidung zwischen den Alternativen hinsichtlich des Ausgleichs verlängerter Arbeitszeiten trifft. Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes seien selbstverständlich weiterhin einzuhalten und fänden bei der Ausgestaltung der konkreten Dienstpläne ihre Berücksichtigung.

Es sei auch nicht erforderlich, dass die Einigungsstelle selbst Regelungen über die Erfassung und Beurteilung von Belastungen durch Nachtarbeit und zur Festlegung von Schutzmaßnahmen nach § 12 ArbSchG trifft.

Unschädlich sei auch, dass die Empfehlungen aus dem Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen nicht umgesetzt worden sind. Zunächst sei zu berücksichtigen, dass es sich nicht um höherrangiges Recht handelt. Zudem sei zu beachten, dass in einem Klinikum auch in der Nacht gearbeitet werden müsse. Dass die Nachtschichten länger als acht Stunden sind, sei generell unproblematisch. Patienten müssten schließlich auch nachts versorgt werden. Die Länge der Nachtschichten ergebe sich aus der mitbestimmten Länge der Tagschichten.

Zur Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruches führten ebenfalls nicht die enthaltenen Regelungen über die Möglichkeit zur Anordnung von Kurzschichten. Hierin sei allenfalls eine Einschränkung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts zu erblicken, wenn die Höchstzahl möglicher Kurzschichten festgeschrieben ist. Zudem sei zu berücksichtigen, dass jeder einzelne Dienstplan weiterhin der Mitbestimmung unterliegt. Die Regelung über die Kurzgeschichten stelle auch keine Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit dar.

Ein Unwirksamkeitsgrund ergebe sich nicht aus der Pausenregelung des Einigungsstellenspruches. Die Festlegung der Pausenzeiten unterliege weiterhin dem konkreten Dienstplan. Im Übrigen habe die Einigungsstelle Rücksicht darauf genommen, dass die Arbeitnehmer gar keine starre Pausenregelung wollten. Aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Pausenregelung folge nicht die Unwirksamkeit des gesamten Einigungsstellenspruches.

Überraschend sei die Beanstandung der Regelung über Rüst- und Wegezeiten. Die Pauschalierung dieser Zeiten sei dem Betriebsrat ursprünglich ganz recht gewesen, weil bei einer konkreten Untersuchung vor einiger Zeit festgestellt worden sei, dass etliche Arbeitnehmer tatsächlich kürzere Zeiten benötigten.

Schließlich folge die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruches nicht aus einer etwaigen Neubestimmung der individual- oder tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeiten. Der Spruch enthalte lediglich eine Regelung zu einer Berechnungsmodalität des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, welche alsdann der Planung zu Grunde zu legen ist.

Im Vergleich zur Vorgängerbetriebsvereinbarung legen mit Ausnahme des Dienstplannurnus und der Einführung von Kurzschichten nur marginale Änderungen vor. Insbesondere sehe der Spruch wie die Vorgängerbetriebsvereinbarung Normalschichten vor, aus denen sich nach wie vor eine 5,31-Tagewoche ergibt. Die Einigungsstelle habe sich damit befasst, ob betriebliche Gründe dafür vorlägen, in dem Betrieb des Klinikums [REDACTED] an mehr als fünf Tagen in der Woche zu arbeiten.

Der Arbeitgeberin habe bei den Verhandlungen in der Einigungsstelle ein anderes Schichtmodell vorgeschwebt. Denkbar seien verschiedene Schichten mit unterschiedlichen Schichtlängen und unterschiedlichen Anfangs- und Endzeiten gewesen. Nach den Vorstellungen der Arbeitgeberseite hätten sich die Dienstplaner aus einem solchen „Baukasten“ eine optimale Verteilung von vorhandener zu benötigter Arbeitszeit zusammenstellen können. Hiermit sei der Betriebsrat jedoch nicht einverstanden gewesen.

Die Arbeitgeberin trägt vor, es lägen erhebliche betriebliche Gründe vor, welche eine Abweichung von der tariflichen Grundregelung einer Fünftagewoche rechtfertigten. In einem Akutkrankenhaus, in welchem in zahlreichen Abteilungen die Arbeit in Wechselschicht erbracht werden muss, existierten nur wenige Stellschrauben, die es ermöglichten, mit den vorhandenen Arbeitskräften die anfallenden Aufgaben aus betrieblicher Sicht optimal zu erledigen. Zu beachten sei, dass sowohl die vertraglich oder tariflich festgelegte Arbeitszeit als auch die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer feste Größen sind. Die für die Schichtplanung vorhandenen Stellschrauben sind deshalb lediglich die möglichen Schichtzeiten und die Verteilung der Wochenarbeitszeit

auf die Wochentage. Bei einer Beschäftigung an weniger Tagen pro Woche ergebe sich hieraus automatisch eine längere tägliche Arbeitszeit, welche sich bei einem Dreischichtsystem stärker überlappen würden. Solche Überlappungen seien unerwünscht und unproduktiv, soweit sie nicht aus arbeitsorganisatorischen Gründen (Übergabezeiten) benötigt würden. Bei darüber hinausgehenden Überlappungszeiten stehe zu viel Personal zu einer bestimmten Zeit zur Verfügung. Die Arbeitgeberin trägt unter Verweis auf beigelegte Anlagen vor (vgl. Aufstellungen der Arbeitgeberin Bl. 172 ff., 184 ff. und 201 der Akte), bei einer Verteilung von geringeren Schichtzeiten auf mehr Wochentage sei aus ihrer Sicht eine sinnvollere Verteilung der Arbeitszeit möglich. Ein entsprechendes Ergebnis könne auch durch die Vereinbarung von vielen verschiedenen, unterschiedlich langen und unterschiedlich liegenden Schichten erreicht werden, was der Betriebsrat jedoch bislang nicht zugelassen habe.

In dem Betrieb in Detmold habe sich dagegen ein Arbeitszeitmodell mit einer Verteilung der Arbeitszeit auf eine Fünftagewoche und einem flexiblen Schichtmodell bewährt. Überstunden seien reduziert worden. In [REDACTED] hingegen sei die Situation bezüglich der geleisteten Überstunden nahezu unverändert geblieben.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

## B.

Der Antrag des Betriebsrats, die begehrte Feststellung des Spruches der Einigungsstelle vom 25.01.2018 betreffend, hat Erfolg.

I. Der Antrag ist zulässig.

1. Der Betriebsrat verfolgt sein Begehren zunächst richtigerweise im Wege des Beschlussverfahrens nach den §§ 80 ff. ArbGG. Es handelt sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit im Sinne des § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG.

2. Der Betriebsrat ist auch Rechtsnachfolger des ursprünglichen antragstellenden Betriebsrats des Standortes [REDACTED] und ist an dessen Stelle in die Funktion des Antragstellers getreten.

3. Das Gericht sieht sich trotz der festgestellten Unaufmerksamkeit eines ehrenamtlichen Richters während der mündlichen Anhörung zur Entscheidung befähigt (er hatte seine Augen zumindest für einen Moment geschlossen; ob er geschlafen hat, konnte nicht ergründet werden; er verneinte dies jedenfalls). Die Beteiligten erhielten Gelegenheit, ihre Argumente und Darstellungen zu wiederholen, wovon sie auch Gebrauch gemacht haben. Bedenken wegen der Gerichtsbesetzung oder der Gewährung rechtlichen Gehörs bestehen deshalb nicht.

II. Der Antrag ist auch begründet. Der Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 ist insgesamt unwirksam.

1. Er verstößt nach Auffassung des Gerichts gegen höherrangiges Recht. Da der Betriebsrat mit seiner bei dem Arbeitsgericht Detmold am 19.02.2018 eingegangenen Antragschrift auch die zweiwöchige Antragsfrist des § 76 Abs. 5 S. 4 BetrVG wahrte erstreckt sich gerichtliche Prüfung sowohl auf die Verletzung höherrangigen Rechts als auch auf Ermessensüberschreitungen.

Vorliegend weicht die durch den Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 geschaffene Regelung von der grundsätzlich vorzunehmenden Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in nicht gerechtfertigter Weise ab. Nach § 6 Abs. 1 S. 3 TVöD-K ist die wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich auf fünf Tage in der Woche zu verteilen. Aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen kann abweichend hiervon eine Verteilung auf sechs Tage in der Woche erfolgen. Zu beachten ist dabei, dass es sich um **notwendige betriebliche/dienstliche Gründe** handeln muss. Dabei ist der Begriff notwendige möglicherweise nicht gleichzusetzen mit dem in § 1 Abs. 2 KSchG verwendeten Begriff *dringend*. Gleichwohl bringt der verwendete Zusatz hinreichend zum Ausdruck, dass **bloße Zweckmäßigkeit- oder Wirtschaftlichkeitserwägungen**, welche für sich gesehen betriebliche Gründe darstellen könnten, nicht ausreichen dürften. Die wöchentliche Arbeitszeit von in vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern beträgt 38,5 Stunden. Mit der Festlegung von Normschichten mit einer täglichen Arbeitszeit (außerhalb von Nachtschichten) mit 7,25 Stunden steht damit fest und dies ist nach Darstellung der Arbeitgeberin mit dem Spruch der Einigungsstelle auch beabsichtigt (die Umsetzung führt hiernach zu einer 5,31-Tage-Woche) und nach Darstellung des Betriebsrats auch tatsächliche Folge (unter Verweis auf die tatsächlichen Quartals-

dienstplanungen), dass die Mitarbeiter des Klinikums nicht durchgängig in einer Fünftageweche eingesetzt werden, sondern teilweise auch an einem sechsten Tag zum Einsatz kommen.

Das Vorliegen notwendiger betrieblicher/dienstlicher Gründe unterliegt auch der vollständigen gerichtlichen Kontrolle. Das Gericht ist nicht lediglich auf eine Prüfung beschränkt, ob der Einigungsstelle Ermessensfehler vorzuwerfen sind. Bei der vorliegend zu beurteilenden tariflichen Norm ist zwischen der **Tatbestands-** und der Rechtsfolgenrechtsfolge zu differenzieren. Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien ist die Möglichkeit der Erstreckung der wöchentlichen Arbeitszeit auf eine Sechstageweche **nur** dann eröffnet, wenn auf der **Tatbestandsseite das Vorliegen notwendiger betrieblicher/dienstlicher Gründe** anzunehmen ist. Erst, wenn dies der Fall ist, wird die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens eine Verteilung auf eine Sechstageweche vorzunehmen. Mögliche, von dem Gericht zu beachtende Fehlerquellen, können sich deshalb sowohl auf der Tatbestandsebene als auch auf der Rechtsfolgenebene (Ermessensausübung) ergeben. Ist der Tatbestand (notwendige betriebliche/dienstliche Gründe) bereits nicht erfüllt, so stellte sich auf der Rechtsfolgenebene nicht die Frage, ob die Einigungsstelle bei der Ausweitung auf eine Sechstageweche die Belange der beschäftigten Arbeitnehmer nicht ausreichend berücksichtigt hat (Ermessensfehler).

Nach hier vertretener Auffassung ändern sich die Anforderungen an den Rechtfertigungsgrund (notwendige betriebliche/dienstliche Gründe) nicht nach dem Maß oder der Häufigkeit der Abweichung von der Fünftageweche. Die Intensität der Abweichung kann allenfalls – sofern die tatbestandlichen Voraussetzungen vorliegen – bei der Ermessensausübung selbst eine Rolle spielen. Es spielt auf der Ebene des Tatbestandes (Vorliegen notwendiger betrieblicher Gründe) keine Rolle, dass nach der Festlegung der Normschichten durch den Einigungsstellenspruch die Arbeitnehmer nicht in jeder Woche an sechs Tagen zur Arbeitsleistung herangezogen werden, sondern nur in zeitlichen Abständen. Ausreichend für das Rechtfertigungserfordernis ist, dass die wöchentliche Arbeitszeit nach den festgelegten Normschichten zumindest bei den Tagdiensten nicht an fünf Tagen in einer Woche erreicht wird. Die konkrete Festlegung der Normschichten im Einigungsstellenspruch bedarf folglich einer Rechtfertigung durch notwendige betriebliche Gründe.

Dabei kommt es vorliegend bei der Frage der Rechtfertigung der Überschreitung der Fünftageweche nicht darauf an, dass ein Arbeitgeber – worauf die Arbeitgeberin zutreffend hinweist – im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nicht dazu veranlasst

werden kann, von einer unternehmerischen Entscheidung, eine bestimmte Arbeitsmenge mit einer bestimmten Menge menschlicher Arbeitskraft bewältigen zu wollen, abzuweichen. Vorliegend geht es jedoch vielmehr um die Auslegung einer Tarifnorm. Bei Tarifnormen ist es durchaus denkbar, dass sie nur dann erfüllt werden können, wenn der Arbeitgeber ausreichende Ressourcen vorhält. Tarifverträge können von Gesetzes wegen inhaltliche Regelungen (§ 4 Abs. 1 TVG) wie z.B. die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers festlegen. Stellt der tarifgebundene Arbeitgeber fest, dass er die vorhandene Arbeitsmenge mit dem vorhandenen Personal unter Beachtung der tarifvertraglichen Arbeitszeit nicht bewältigen kann, ist er zur Erfüllung des eigens festgelegten Betriebszwecks gehalten, mehr Personal einzusetzen. Bezogen auf die Vorschrift des § 6 Abs. 2 S. 3 TVöD-K bedeutet dies, dass allein die Anzahl vorhandener Arbeitskräfte nicht einen notwendigen betrieblichen Grund zur Abweichung von der Fünftageweche bilden kann. Es müssen weitere Umstände hinzutreten, woran es nach Auffassung des Gerichts vorliegend jedoch fehlt.

Nach Darstellung der Arbeitgeberin geht es ihr um die Erlangung von Flexibilität durch Verkürzung der täglichen Schichtzeit sowie um die Minimierung von Überlappungszeiten. Dabei erkennt auch das Gericht, dass eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit (Schichtlänge) mehr Flexibilität für den verantwortlichen Schichtplaner schafft, weil auf diese Weise zu verplanende Arbeitszeit „angespart“ werden kann, die im Rahmen einer gesondert zu planenden Schicht zur Deckung eines Personalbedarfs verwendet werden kann. Allein diese „Stellschraube“ genügt jedoch nicht für die Annahme notwendiger betrieblicher Gründe. Hierbei ist nämlich zu beachten, dass die Tarifvertragsparteien mit dem TVöD-K bereits Regelungen für den Betrieb von Einrichtungen geschaffen haben, welche naturgemäß sieben mal 24 Stunden betrieben werden. Allein das Bedürfnis nach Flexibilität bei der Erstellung von Dienstplänen für einen Wechselschichtbetrieb in einem Akutkrankenhaus kann demnach nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nicht die Ausweitung auf eine Sechstageweche rechtfertigen. Hinzu kommt der Umstand, dass – unterstellt, es stünden in einer Abteilung nur Vollzeitkräfte zur Verfügung, deren wöchentliche Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag 38,5 Stunden beträgt – 24 Stunden überhaupt nicht abgedeckt werden könnten, wenn auch Übergabezeiten zu berücksichtigen sind. Es bedarf folglich einer detaillierteren Abstimmung und Planung, um einen durchgängigen Krankenhausbetrieb gewährleisten zu können. Es müssen die Bedarfe einer jeden Station zu jeder Tageszeit einschließlich etwaig notwendiger Übergabezeiten berücksichtigt werden sowie die individuelle Arbeitszeit des vorhandenen Personals. Vor diesem Hintergrund erscheint es dem Gericht nicht

nachvollziehbar, wenn in einer Betriebsvereinbarung, die ersichtlich nur einen Rahmen für die künftige Dienstplanung bilden soll, so genannte Normschichten festgeschrieben werden, von welchen nur vereinzelt im Rahmen von Kurzschichten abgewichen werden darf und bei deren konsequenter Umsetzung die grundsätzliche tarifliche Vorgabe einer Fünftageweche nicht eingehalten werden kann. Ohne diese vorhergehende Festlegung würde tatsächlich im Einzelfall beurteilt werden können, ob Mitarbeiter in einem bestimmten Schichtplanturnus auch an einem sechsten Tag in der Woche eingesetzt werden müssen, ob also im Einzelfall notwendige betriebliche Gründe vorliegen. **Wobei dies nicht bedeutet, dass nicht auch eine generelle Abweichung von der Fünftageweche durch das Vorliegen dringender betrieblicher bzw. dienstlicher Gründe gerechtfertigt sein kann.** Dies kann vorliegend nicht angenommen werden, weil die Arbeitgeberin gerade annimmt, dass auch nach ihrem Verständnis Schichtplanmodelle denkbar sind, bei denen die Fünftageweche verwirklicht werden kann. Bedeutet dies, dass die Schichtlängen und die Anfangs- und Endzeiten im Laufe eines Schichtplanturnus variieren, weil ein Personaleinsatz andernfalls nicht effizient geplant werden kann, so ist dies nach Ansicht des Gerichts auch von dem Betriebsrat hinzunehmen.

Die Länge der Schichtzeiten kann auch nicht mit der Länge der Nachtdienste oder umgekehrt begründet werden (die Arbeitgeberin begründet die Länge der Nachtdienste von deutlich mehr als acht Stunden gerade mit Konzeption der Tagdienste und meint, die Verlängerung der Nachtdienste erweise sich als unproblematisch). **Insoweit ist darauf zu verweisen, dass nach dem Gesamtkonzept des Spruches der Einigungsstelle die Tagschichten gegenüber der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit eines in Vollzeitarbeitnehmers in der Fünftageweche (7,7 Stunden) verkürzt, wohingegen die Nachtschichten deutlich verlängert sind.** Insoweit ließe sich hinterfragen, ob insoweit nicht eine Verschiebung der Anfangs- und Endzeiten geboten ist.

2. Aber selbst dann, wenn die von der Arbeitgeberin für notwendig erachtete Flexibilität in Gestalt kürzerer Schichten als notwendiger betrieblicher Grund anzusehen wäre, erweise sich jedenfalls die vorliegend konkret vorgenommene Festschreibung von Normschichten die zu einer 5,31-Tage-Woche führt, mit der bereits getätigten Begründung als ermessensfehlerhaft. Nach Darstellung der Arbeitgeberin steht ihr als zweite „Stellschraube“ zur Erlangung notwendiger Flexibilität bei der Schichtplanung das Instrumentarium eines Schichtmodells zur Verfügung, bei dem unterschiedliche Schichten mit verschiedenen Schichtlängen und verschiedenen Anfangs- und Endzeiten dazu führten, dass die Mitarbeiter des Klinikums in einer fünf Tageweche eingesetzt

- 16 -

3 BV 8/18

werden könnten. Argumente gegen ein solches Modell werden nicht hinreichend angeführt. Allein die bisherige ablehnende Haltung des Betriebsrats genügt hierfür nicht. Dass Mitarbeiter in einem solchen Modell mit unterschiedlichen Schichtzeiten konfrontiert werden, erscheint angesichts ausreichender Vorlaufzeit und damit verbundener Planungssicherheit hinnehmbar.

3. Aus diesem Grund ist der Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 als unwirksam anzusehen. Da der Spruch mit dem Wegfall der Regelungen über die Normschichten nach Auffassung des Gerichts insgesamt kein schlüssiges Regelwerk mehr darstellt, ist er insgesamt unwirksam. Es bedarf deshalb keiner Erörterung der übrigen, von dem Betriebsrat angenommenen, Unwirksamkeitsgründe.

III.

Die Entscheidung ergeht nach § 2 Abs. 2 GKG gerichtskostenfrei.

### RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von der Arbeitgeberseite **Beschwerde** eingelegt werden.

Für den Betriebsrat ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Beschwerde muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm

Marker Allee 94

59071 Hamm

Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder

...



- 17 -

3 BV 8/18

von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.justiz.de](http://www.justiz.de).

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Beschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

██████████  
Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Arbeitsgericht Detmold

