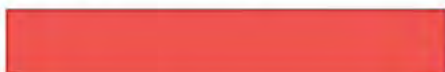


Urschrift  
Arbeitsgericht Mannheim  
Aktenzeichen: 12 Ca 28/21  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



## Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache



**Mannheim**  
- Kläg. -

**Proz.-Bev.: Marburger Bund Landesverband Baden-Württemberg e. V.**  
**Stuttgarter Str. 72, 73230 Kirchheim**

gegen

**Universitätsklinikum Mannheim GmbH**



- Bekl. -

hat das Arbeitsgericht Mannheim - 12. Kammer - durch die Richterin am  
Arbeitsgericht Seeling, den ehrenamtlichen Richter Münch und die ehrenamtliche Richterin  
Sautter auf die mündliche Verhandlung vom 09.07.2021

**für Recht erkannt:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger xx Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit 27. Februar 2021 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstands wird festgesetzt auf xx Euro.
4. Die Berufung wird zugelassen.

## Tatbestand

Der Kläger macht Zuschläge für von ihm geleistete Bereitschaftsdienste geltend.

Die Beklagte betreibt ein Universitätsklinikum. Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. Juli 2007 als Arzt, zuletzt in der Funktion eines Oberarztes tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (im Folgenden: TV-Ärzte/VKA) Anwendung. Seit 1. Juni 2019 erhält der Kläger eine Vergütung nach der Entgeltgruppe III Stufe 3 TV-Ärzte/VKA.

Bei der Beklagten besteht ein Betriebsrat, dessen Mitglied der Kläger ist. Er ist daher zu 50 % seiner Arbeitszeit freigestellt.

Der Kläger leistete im Zeitraum von Februar bis September 2020 folgende Bereitschaftsdienste:

Februar	OA-Dienst am 02.
März	OA-Dienst am 15., 23. und 29.
April	OA-Dienst am 05. und 13.
Mai	OA-Dienst am 01.
Juni	OA-Dienst am 14. und 28.
Juli	OA-Dienst am 5., 13. und 19.
August	OA-Dienst am 02., 10.
September	OA-Dienst am 19. (Nacht), 27.

Die Verpflichtung zur Leistung von Ruf- und Bereitschaftsdiensten und deren Anordnung ist in § 10 TV-Ärzte/VKA geregelt. Mit § 4 Nr. 2 Änderungsstarifvertrag Nr. 7 vom 22. Mai 2019 wurden dort mit Wirkung zum 1. Januar 2020 die Absätze 10 bis 12 eingefügt. In § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA heißt es:

*„1Die Lage der Dienste der Ärztinnen und Ärzte wird in einem Dienstplan geregelt, der spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt wird.  
2Wird die vorstehende Frist nicht eingehalten, so erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 für jeden Dienst des zu planenden Folgemonats um 10 Prozentpunkte bzw. wird zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein*

*Zuschlag von 10 Prozent des Entgelts gemäß § 11 Abs. 3 auf jeden Dienst des zu planenden Folgemonats gezahlt. 3Ergeben sich nach der Aufstellung des Dienstplanes Gründe für eine Änderung des Dienstplanes, die in der Person einer Ärztin / eines Arztes begründet sind oder die auf nicht vorhersehbaren Umständen beruhen, kann der Dienstplan nach Aufstellung geändert werden. 4Die Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplanes bleibt unberührt. 5Liegen bei einer notwendigen Dienstplanänderung nach Satz 3 zwischen der Dienstplanänderung und dem Antritt des Dienstes weniger als drei Tage, erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 um 10 Prozentpunkte bzw. wird zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein Zuschlag von 10 Prozent des Entgelts gemäß § 11 Abs. 3 gezahlt.“*

Die Beklagte hat in den Monaten Februar bis September 2020 jeweils einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes einen von ihr erstellten Dienstplan veröffentlicht und dem Betriebsrat zugeleitet. Der Betriebsrat hat keinem Dienstplan in diesem Zeitraum zugestimmt und sich zur Begründung jeweils auf einzelne Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz berufen.

Der Kläger arbeitete dessen ungeachtet nach den von der Beklagten veröffentlichten Dienstplänen und macht mit der am 26. Februar 2021 zugestellten Klage für die von ihm geleisteten Bereitschaftsdienste jeweils einen Zuschlag von 10 % geltend. Im Einzelnen berechnet er die Forderung wie folgt:

...

Der Kläger ist der Auffassung, gemäß § 10 Abs. 11 Satz 1 TV-Ärzte/VKA müsse ein wirksamer, rechtmäßiger und tragfähiger Dienstplan aufgestellt werden. Als Entgegenkommen wegen der Bedenken der Arbeitgeberseite bei den Verhandlungen zu dem Änderungstarifvertrag Nr. 7, den Dienstplan rechtzeitig aufstellen zu können, sei die Möglichkeit eingeräumt worden, das Mitbestimmungsverfahren zeitlich im Nachgang durchführen zu können. Das damit verbundene Risiko trage allerdings der Arbeitgeber, denn nur so könne der Zweck der Regelung, nämlich die Gewährleistung einer gewissen Planbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit, erreicht werden. Verweigere der Betriebsrat die Genehmigung des vom Arbeitgeber erstellten Dienstplanes, verliere dieser nachträglich die Funktion, die Dienste der Ärztinnen und Ärzte rechtzeitig zu individualisieren. Auch der Umstand, dass Änderungen der Dienstplanung nur unter engen Voraussetzungen zulässig seien, solle ein hohes Maß an Planbarkeit sicherstellen.

Die von der Beklagten für Februar bis September erstellten Dienstpläne wiesen gravierende arbeitszeitrechtliche Mängel auf. Insbesondere sei die höchstzulässige durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei drei bis sieben Beschäftigten überschritten gewesen. Aufgrund der

- 4 -

wiederholt verweigerten Zustimmung des Betriebsrats und den den eigenen Daten ohne weiteres zu entnehmenden Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz habe sich die Beklagte der Rechtswidrigkeit der Dienstpläne bewusst gewesen sein müssen.

Der Kläger beantragt:

**Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger xx Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit 27. Februar 2021 zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie ist der Auffassung, Gegenstand der Regelung des § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA sei ausschließlich die Aufstellung eines Dienstplanes. Auf die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung werde nicht abgestellt. Eine gewisse Planungssicherheit und

Vorhersehbarkeit der Dienste sei bereits durch eine rechtzeitige Veröffentlichung des Dienstplanes durch den Arbeitgeber gewährleistet. Dementsprechend stelle § 10 Abs. 11 Satz 2 TV-Ärzte/VKA für die Zuschlagszahlung allein darauf ab, ob durch den Arbeitgeber die einmonatige Frist eingehalten werde. Auf das weitere betriebsverfassungsrechtliche Schicksal der Dienstpläne könne es unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Tarifregelung nicht ankommen. Dies zeige auch der Vergleich zu einem betriebsratslosen Betrieb, in dem kein Mitbestimmungsverfahren erforderlich sei. Für die rechtssichere Anwendung der Norm bedürfe es jedoch einer einheitlichen Handhabung und Bedeutung der „Dienstplanaufstellung“. Im Übrigen schaffe auch ein mitbestimmter Dienstplan keine echte Planungssicherheit, da Dienstplanänderungen möglich seien.

Mit der Bekanntgabe der Dienstpläne habe sie ihr Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit gegenüber den betroffenen Beschäftigten ausgeübt.

Es stehe zudem nicht im Belieben des Betriebsrats, ob und in welchem Umfang er einem Dienstplan zustimme. Dies müsse insbesondere im Zusammenhang mit der Frage gelten, ob die Voraussetzungen für die Zuschlagszahlungen erfüllt seien. Sonst habe es der Betriebsrat alleine in der Hand, ob Zuschläge anfielen oder nicht. Der Betriebsrat habe gegen seine Verpflichtung verstoßen, alles zu unternehmen, um im Rahmen des ihm zustehenden Mitbestimmungsrechts bei der Verteilung der von den Beschäftigten geschuldeten Arbeitszeit zu einer einvernehmlichen Regelung zu gelangen, indem er unter Berufung auf Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz bezogen auf einzelne Beschäftigte die Dienstpläne im Ganzen nicht genehmigt habe. Schließlich setze der Anspruch auf Zuschläge nach § 10 Abs. 11 Satz 2 TV-Ärzte/VKA eine persönliche Betroffenheit in dem Sinne voraus, dass Dienste eines Arztes oder einer Ärztin erst zu einem späteren Zeitpunkt in den Dienstplan aufgenommen worden wären. Dass die Planungssicherheit des Klägers durch die Dienstplangestaltung beeinträchtigt gewesen sei, habe er aber nicht dargelegt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG, § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle über die mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

I. Der Kläger hat gemäß § 10 Abs. 11 Satz 2 TV-Ärzte/VKA Anspruch auf die von ihm geltend gemachten Zuschläge in unstreitiger Höhe, denn in den Monaten Februar bis September 2020 waren die Dienstpläne bezüglich der Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste nicht spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraums im Sinne von § 10 Abs. 11 Satz 1 TV-Ärzte/VKA aufgestellt.

1. Die Lage der Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste ist nach § 10 Abs. 11 Satz 1 Halbsatz 1 TV-Ärzte/VKA in einem Dienstplan zu regeln. Für den Fall, dass der Dienstplan nicht gemäß § 10 Abs. 11 Satz 1 Halbsatz 2 TV-Ärzte/VKA spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraums aufgestellt worden ist, erhöht sich gemäß § 10 Abs. 11 Satz 2 TV-Ärzte/VKA die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte/VKA für jeden Dienst des zu planenden Folgemonats um 10 %.

2. Nach Auffassung der Kammer ist ein Dienstplan „aufgestellt“ in diesem Sinne, wenn ein verbindlicher, gegebenenfalls mitbestimmter Dienstplan vorliegt. Dies ergibt eine Auslegung der tariflichen Norm.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (BAG 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 - Rn. 13; vgl. BAG 25. September 2018 - 3 AZR 503/17 - Rn. 15).

aa) Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung

ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAG 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 - Rn. 14).

bb) Bei der Wortlautauslegung ist, wenn die Tarifvertragsparteien einen Begriff nicht eigenständig definieren, erläutern oder einen feststehenden Rechtsbegriff verwenden, vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen. Wird ein Fachbegriff verwendet, der in allgemeinen oder in fachlichen Kreisen eine bestimmte Bedeutung hat, ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien mit diesem Begriff den allgemein üblichen Sinn verbinden wollten, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind, die aus dem Tarifwortlaut oder anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen erkennbar sein müssen. Wird ein bestimmter Begriff mehrfach in einem Tarifvertrag verwendet, ist im Zweifel davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien dem Begriff im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags stets die gleiche Bedeutung beimessen wollen (BAG 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 - Rn. 15; 19. September 2018 - 10 AZR 496/17 - Rn. 28).

b) Gemessen an diesen Grundsätzen ist davon auszugehen, dass dem Erfordernis der „Aufstellung“ eines Dienstplanes nur dann Genüge getan ist, wenn ein verbindlicher Dienstplan aufgestellt worden ist. In Betrieben, in denen - wie bei der Beklagten - ein Betriebsrat gewählt ist, ist dies erst dann der Fall, wenn ein mitbestimmter Dienstplan vorliegt. Die Entwürfe, die die Beklagte im Zeitraum zwischen Februar und September 2020 erstellt hat und denen der Betriebsrat nicht zugestimmt hat, erfüllen diese Voraussetzung nicht.

aa) Bereits aus dem Wortlaut der Norm ergibt sich, dass das jeweils erforderliche Prozedere zur Aufstellung eines Dienstplanes abgeschlossen sein muss.

(1) Zunächst fehlt in den maßgeblichen Sätzen 1 und 2 des § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA das von der Beklagten hineingelesene Subjekt des Arbeitgebers, wenn es dort heißt: „Die Lage der Dienste der Ärztinnen und Ärzte wird in einem Dienstplan geregelt, der spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt wird. Wird die vorstehende Frist nicht eingehalten, so erhöht sich [...]“. Schon dies spricht dafür, dass nicht generell eine alleinige Handlung des Arbeitgebers für die „Aufstellung“ eines Dienstplanes maßgeblich sein kann.

(2) Bei der Formulierung „aufgestellt“ handelt es sich nicht um einen feststehenden Rechtsbegriff. Der Begriff „aufstellen“ beschreibt aber in sämtlichen, ihm zugeschriebenen

möglichen Bedeutungen das Ergebnis eines in sich abgeschlossenen Prozesses (etwa: einen Kandidaten aufstellen, einen Posten aufstellen, eine Mannschaft aufstellen, ein Programm aufstellen, einen Rekord aufstellen, vgl. hierzu „aufstellen“, bereitgestellt durch das Digitale Wörterbuch der deutschen Sprache, <https://www.dwds.de/wb/aufstellen>, abgerufen am 13. Juli 2021).

(3) In betriebsratslosen Betrieben ist das Aufstellen eines verbindlichen Dienstplanes gleichbedeutend mit dessen Erstellung durch den Arbeitgeber. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat gewählt ist, ist unter Berücksichtigung der Systematik der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten der Prozess des „Aufstellens“ eines Dienstplanes indessen erst dann abgeschlossen und damit verbindlich, wenn eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herbeigeführt wurde.

(a) Der Arbeitgeber kann eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nur mit Zustimmung des Betriebsrats treffen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Der Zweck des Mitbestimmungsrechts besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer\*innen an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen (vgl. BAG 12. März 2019 - 1 ABR 42/17 - Rn. 39). Eine einseitige Regelungsbefugnis des Arbeitgebers oder dessen Möglichkeit, eine von § 87 Abs. 1 BetrVG erfasste Maßnahme vorläufig durchzuführen, sieht das Gesetz im Bereich der sozialen Angelegenheiten nicht vor. Darüber hinaus enthält § 87 Abs. 2 BetrVG ein zwingendes Verfahren zur Auflösung von Konflikten der Betriebsparteien, indem bei einer fehlenden Einigung die Einigungsstelle anzurufen ist; eine gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ist demgegenüber nicht möglich (vgl. BAG 9. Juli 2013 - 1 ABR 19/12 - Rn. 30). Die Zustimmung des Betriebsrats ist darüber hinaus Wirksamkeitsvoraussetzung für die Umsetzung der Maßnahme (vgl. BAG 12. März 2019 - 1 ABR 42/17 - Rn. 40; 3. Dezember 1991 - GS 2/90 Rn. 113, st. Rspr.).

(b) Gemessen hieran konnten die unstreitig nicht mitbestimmten Entwürfe der Beklagten von Anfang an keine wirksame Grundlage für den Einsatz der betroffenen Ärzte und Ärztinnen in den Monaten Februar bis September 2020 darstellen. Dabei kommt es entgegen der Auffassung der Parteien auch nicht darauf an, aus welchen Gründen der Betriebsrat sein Einverständnis verweigert hat (vgl. BAG 9. Juli 2013 - 1 ABR 19/12 - Rn. 30). Nachdem der Betriebsrat seine Zustimmung zu den von der Beklagten erstellten Entwürfen verweigert hatte,



war die Beklagte gehalten, gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle anzurufen. Etwaigen Schwierigkeiten in zeitlicher Hinsicht ist dabei durch eine frühzeitige Planung zu begegnen.

bb) Der Aufbau des § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA, der eine chronologische Abfolge des Verfahrens wiedergibt - nämlich 1. Aufstellung eines Dienstplanes, 2. Sanktionierung wegen Nichteinhaltung der Monatsfrist, 3. nachträglicher Änderungsbedarf und 4. etwaige Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplanes bei Änderungen - spricht für dieses Verständnis. Die von beiden Parteien vertretene Auffassung, aus Satz 4, wonach die Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplanes unberührt bleibt, sei zu schließen, dass das Mitbestimmungsverfahren im Anschluss an den alleine durch den Arbeitgeber erstellten Dienstplan durchgeführt werden könne mit der Folge, dass ein Dienstplan im Falle der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats nachträglich unwirksam werde, teilt die Kammer nicht. Ein nicht mitbestimmter Dienstplan ist - wie bereits ausgeführt - vielmehr nicht verbindlich. Er ist erst dann maßgebliche Grundlage der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers, wenn eine Einigung mit dem Betriebsrat erzielt wurde oder ein Spruch der Einigungsstelle vorliegt. Insofern bezieht sich der Satz 4 lediglich auf eine mögliche nachträgliche Änderung eines bereits mitbestimmten und damit aufgestellten Dienstplanes. Die Auffassung, wonach sich Satz 4 auf Satz 1 beziehe, findet insofern weder in der Regelung selbst noch vor dem Hintergrund des zwingenden Systems der Mitbestimmungsrechte eine Stütze.

cc) Dieses Auslegungsergebnis wird schließlich bestätigt durch den Zweck der tariflichen Vorschrift.

(1) In diesem Zusammenhang haben die Parteien übereinstimmend dargelegt, dass mit dem durch § 4 Nr. 2 Änderungsstarifvertrag Nr. 7 vom 22. Mai 2019 mit Wirkung zum 1. Januar 2020 eingefügten § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA eine gewisse Planungssicherheit für die Ärztinnen und Ärzte erreicht werden sollte. Die Betroffenen sollen frühzeitig in die Lage versetzt werden, ihre privaten Planungen anhand der dienstlichen Verpflichtungen vorzunehmen und auf diese Weise eine planbare Teilhabe an sozialen Aktivitäten erfahren. Dass die Tarifvertragsparteien dem Thema Freizeit insgesamt eine starke Bedeutung beimessen, wird an den ebenfalls mit dem Änderungsstarifvertrag vom 22. Mai 2019 eingefügten Absätzen 10 und 12 deutlich, in denen Höchstgrenzen für die Anzahl der Bereitschaftsdienste und eine Anzahl zwingend freier Wochenenden geregelt sind (vgl. Wurzel/Schraml/Gaß Rechtspraxis der kommunalen Unternehmen 4. Aufl. Rn. 214).

(2) Da der zeitliche Vorlauf ein zentrales Element einer jeden Planung ist, kann dieses Ziel nur erreicht werden, wenn innerhalb der vorgegebenen Frist ein verbindlicher Dienstplan aufgestellt wird, der das höchste Maß an Planungssicherheit, das in diesem Stadium erreichbar ist, gewährleistet. Eine unverbindliche Planung des Arbeitgebers ist als Grundlage für private Planungen hingegen von vornherein nicht geeignet. Soweit die Tarifvertragsparteien in den von den Parteien im Rahmen des vorliegenden Verfahrens eingeholten Stellungnahmen die Auffassung vertreten haben, das Mitbestimmungsverfahren könne nachgelagert erfolgen und der Arbeitgeber trage das Risiko einer fehlenden Zustimmung, läuft dies dem Zweck der Vorschrift zuwider. Bereits das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG schützt die Interessen der Arbeitnehmer\*innen an ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Verfügung stehenden Zeit (vgl. BAG 12. März 2019 - 1 ABR 42/17 - Rn. 39). Wenn mit der Regelung des § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA ein Mehr an Planungssicherheit erreicht werden soll, kann die Sanktion daher nur an einen mitbestimmten Dienstplan anknüpfen.

Dass auch ein mitbestimmter Dienstplan eine Unsicherheit enthält, weil sich kurzfristig ergebender Änderungsbedarf ergeben kann, haben die Tarifvertragsparteien mit den Regelungen in den Sätzen 3 bis 5 des Absatzes 11 berücksichtigt - die sich dadurch ergebenden Einschränkungen der Planbarkeit privater Belange führen nur bei besonders kurzfristigen Änderungen zu weiteren Zuschlägen.

c) Die von der Beklagten geäußerte Befürchtung, der Betriebsrat könne durch eine bewusste Verzögerung bei der Aufstellung von Dienstplänen das Anfallen von Zuschlägen steuern, teilt die Kammer nicht. Den Betriebsrat trifft vielmehr nach § 74 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 BetrVG eine Mitwirkungspflicht. Danach haben die Betriebsparteien über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Das gesetzliche Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist Maßstab dafür, wie die Betriebsparteien ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten wahrzunehmen und auszuüben haben (vgl. BAG 12. März 2019 - 1 ABR 42/17 - Rn. 53).

d) Das von der Beklagten angeführte Argument, § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA müsse für betriebsratslose Betriebe und für solche, in denen ein Betriebsrat gewählt sei, einheitlich dahin ausgelegt werden, dass es auf das Mitbestimmungsverfahren nicht ankomme, überzeugt nicht. In betriebsratslosen Betrieben kann ein Dienstplan vielmehr einseitig und verbindlich vom Arbeitgeber aufgestellt werden; in Betrieben mit Betriebsrat ist dies - wie bereits ausgeführt - nicht möglich.

e) Weitere Voraussetzungen enthält § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA nicht. Insbesondere knüpft die Sanktionierung nach § 10 Abs. 11 Satz 2 TV-Ärzte/VKA ausschließlich an die verspätete Aufstellung des Dienstplanes und nicht an den Umstand an, dass ein Betroffener so eingesetzt wird, wie von Anfang an vom Arbeitgeber gewünscht. Insofern ist die Frage, wie der Kläger letztlich gearbeitet hat oder ob er von den Einwänden des Betriebsrats konkret betroffen war, nicht von Belang.

3. Die Höhe der geltend gemachten Zuschläge ist zwischen den Parteien unstrittig. Soweit in § 10 Abs. 11 Satz 2 TV-Ärzte/VKA ungenau davon die Rede ist, dass Zuschläge für „jeden Dienst des zu planenden Folgemonats“ anfallen, ist diese Regelung nach Sinn und Zweck der Vorschrift dahingehend zu verstehen, dass Zuschläge für die Dienste desjenigen Monats gemeint sind, für den der Dienstplan verspätet aufgestellt wurde. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 291, 288 Abs. 1, 187 Abs. 1 BGB.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 ZPO. Danach hat die unterlegene Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Der Wert des Streitgegenstandes wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festgesetzt. Er entspricht dem Nennbetrag der Klageforderung. Für den Fall einer teilweisen Berufung, bei der der Beschwerdegegenstand 600,00 Euro nicht übersteigt und daher die Berufung nicht gemäß § 64 Abs. 2 Ziff. b) ArbGG zulässig ist, wurde die Berufung gemäß § 64 Abs. 3a Satz 1, Abs. 3 Nr. 2b) ArbGG zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

1. Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -, E 7, 21, 68159 Mannheim zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Die Berufungsklägerin muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch eine\*n bei einem deutschen Gericht zugelassene\*n Rechtsanwalt oder Rechtsanwältin vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einer solchen Person unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein. An diese Stelle kann auch ein Vertreter oder eine Vertreterin eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes

(Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er/sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

2. Für den Kläger ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende:

Seeling