



Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss

Geschäftszeichen:

3 TaBV 10/15
(11 BV 12/14 ArbG Hamburg)

Verkündet am:
27. Januar 2016



In der Betriebsverfassungssache

betreffend:

Firma

Klinik

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat

mburg
 de
 Hamburg

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte
Müller-Knapp, Hjort, Wulff Partnerschaft
Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg

2. Firma

Verfahrensbevollmächtigte:



beschließt das Landesarbeitsgericht Hamburg,

3. Kammer

aufgrund der mündlichen Anhörung vom

27. Januar 2016

durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht

[REDACTED]
als Vorsitzenden

den ehrenamtlichen Richter

[REDACTED]

den ehrenamtlichen Richter

[REDACTED]

für Recht:

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. Juli 2015 – 11 BV 12/14 – wird zurückgewiesen.

Der Tenor des Beschlusses des Arbeitsgerichts wird im Hinblick auf die in der Beschwerdeinstanz vorgenommene Antragsänderung im ersten Absatz wie folgt neu gefasst:

Der Beteiligten zu 2. wird aufgegeben, die Anordnung bzw. Duldung von Arbeitsleistungen im Bereich Pflege der Zentralen Notaufnahme sowie im ärztlichen Bereich für die Abteilungen 1. bis 4. Med., 1. bis 3. Chirurgie sowie Zentrale Notaufnahme, die zu Abweichungen von dem mitbestimmten dienstplanmäßigen Arbeitsbeginn oder dem mitbestimmten dienstplanmäßigen Arbeitsende im Umfang von mindestens 0,5 Stunden führen, zu unterlassen, wenn die Zustimmung des Beteiligten zu 1. dazu nicht vorliegt bzw. durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es handelt sich um Einzelfälle ohne betrieblichen Grund und/oder um Notfälle.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein weiteres Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde durch das Landesarbeitsgericht kann selbständig durch Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist zu begründen. Die Begründung muss enthalten

1. die Darlegung der grundsätzlichen Bedeutung einer Rechtsfrage und deren Entscheidungserheblichkeit,
2. die Bezeichnung der Entscheidung, von der das Urteil des Landesarbeitsgerichts abweicht, oder
3. die Darlegung eines absoluten Rechtsbeschwerdegrundes nach § 547 Nr. 1 bis 5 der Zivilprozeßordnung oder der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör und der Entscheidungserheblichkeit der Verletzung.

Die Beschwerde kann nur ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder eine Gewerkschaft, eine Vereinigung von Arbeitgebern oder ein Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder einlegen und begründen. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten 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.

Die Beschwerde ist bei dem Bundesarbeitsgericht innerhalb einer Notfrist von **einem Monat** nach Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich einzulegen. Der Beschwerdeschritt soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des Beschlusses beigefügt werden, gegen den die Rechtsbeschwerde eingelegt werden soll.

Die Beschwerde ist innerhalb einer Notfrist von **zwei Monaten** nach Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses zu begründen.

Wird der Beschwerde stattgegeben, so wird das Beschwerdeverfahren als Rechtsbeschwerdeverfahren fortgesetzt. In diesem Fall gilt die form- und fristgerechte Einlegung der Nichtzulassungsbeschwerde als Einlegung der Rechtsbeschwerde. Mit der Zustellung der Entscheidung beginnt die Rechtsbeschwerdebegründungsfrist.

Die Rechtsbeschwerdebegründung muss enthalten:

- die Erklärung, inwieweit der Beschluss angefochten und dessen Aufhebung beantragt wird (Rechtsbeschwerdeanträge),

- die Angabe der Gründe der Rechtsbeschwerde, und zwar,
 - a) die bestimmte Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt,
 - b) soweit die Rechtsbeschwerde darauf gestützt wird, dass das Gesetz in Bezug auf das Verfahren verletzt sei, die Bezeichnung der Tatsachen, die den Mangel ergeben.

Zur Begründung der Rechtsbeschwerde kann auf die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde Bezug genommen werden.

Die Rechtsbeschwerde kann nur ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder eine Gewerkschaft, eine Vereinigung von Arbeitgebern oder ein Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder begründen. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten 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.

Die Frist für die Begründung der Rechtsbeschwerde beträgt **zwei Monate**. Die Rechtsbeschwerdebegründungsfrist kann auf Antrag einmal bis zu einem weiteren Monat verlängert werden.

Hinweise:

1. Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Hugo-Preuß-Platz 1 – 99084 Erfurt

2. Aus technischen Gründen sind die Beschwerdeschrift/Beschwerdebegründungsschrift, die Schrift zur Begründung der Rechtsbeschwerde und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Beschwerde-/Rechtsbeschwerdeverfahren in siebenfacher Ausfertigung (und für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr) bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.
3. Zur Möglichkeit der Einlegung der Rechtsbeschwerde bzw. der Nichtzulassungsbeschwerde mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung vom 9. März 2006 (BGBl I, 519 ff) hingewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um Unterlassungsansprüche.

Der Antragsteller und Beteiligte zu 1. ist der in der von der Beteiligten zu 2. betriebenen [] gewählte Betriebsrat. Bei der [] handelt es sich um ein Krankenhaus der Maximalversorgung mit 16 Fachabteilungen einschließlich der Zentralen Notaufnahme (im Folgenden: ZNA) sowie interdisziplinären Kompetenzzentren. Die Anzahl der Notaufnahmen in der ZNA liegt nach den Angaben der Beteiligten zu 2. unter der Woche im Schnitt bei täglich 125 sowie an den Wochenenden durchschnittlich bei täglich 145. Die [] ist verpflichtet, auch solche medizinischen Untersuchungen durchzuführen, zu deren Durchführung beispielsweise Notfallpraxen mangels technischer Ausstattung nicht angehalten sind. Die Behandlung in der ZNA zieht oftmals eine internistische Behandlung in den internistischen Abteilungen (1. bis 4. Med.) oder in den chirurgischen Abteilungen (1. bis 3. Chirurgie) nach sich.

Die Arbeitszeiten der Ärzte und der Pflegekräfte werden zwischen den Beteiligten vereinbart. Eine Betriebsvereinbarung zu den Grundsätzen der Dienstplangestaltung bzw. eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, die für den gesamten Betrieb gelten würde, existiert im Betrieb der Beteiligten zu 2. nicht. Für den Einsatz in der Pflege einerseits sowie im ärztlichen Dienst andererseits werden jeden Monat die Dienstpläne für die einzelnen Abteilungen aufgestellt. Dabei werden seitens der Klinikleitung die Dienstpläne im Dienstplanprogramm eingestellt und zwar bis zum 15. des Vor-Vormonats. Der Beteiligte zu 1. hat dann innerhalb einer Frist von zwei Wochen die Möglichkeit, eventuelle Bedenken zu äußern. Als Software-Tool existiert das Dienstplanprogramm SP-Expert mit dem die Dienstplanung durchgeführt wird und in dem auch Veränderungen durch tatsächlich geleistete Dienste erfasst werden. Der Beteiligte zu 1. hat ein Zugriffsrecht auf SP-Expert, d. h. er kann dort die geplanten sowie die tatsächlich geleisteten Dienste erkennen, sobald diese in das System eingegeben wurden.

Mit Schreiben vom 21. Juli 2014 und ergänzender Mail vom 25. Juli 2014 teilte der Beteiligte zu 1. der Beteiligten zu 2. mit, dass er in seiner Sitzung am 16. Juli 2014 beschlossen habe, ab sofort die Mitbestimmung sämtlicher Überstunden im ärztlichen Bereich für die Abteilungen 1. bis 4. Med., 1. bis 3. Chirurgie sowie ZNA einzufordern. Gleches solle für alle Dienstplanänderungen gelten, die nach der durchgeführten Mitbestimmung vorgenommen würden. In gleicher Weise machte der Beteiligte zu 1. seine Mitbestimmung im Bereich Pflege der ZNA geltend.

In der Folgezeit rügte der Beteiligte zu 1. gegenüber der Beteiligten zu 2. mit zahlreichen Schreiben, dass die Beteiligte zu 2. seine Mitbestimmungsrechte verletzt habe.

Mit Schreiben vom 5. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 3 zur Antragsschrift, Bl. 38 ff d. A.) beanstandete der Beteiligte zu 1., dass in den dort aufgeführten 16 Fällen im Bereich Pflege ZNA im Zeitraum vom 29. Juli 2014 bis 4. August 2014 geleistete Überstunden erst nachträglich beim Beteiligten zu 1. zur Zustimmung eingereicht und somit seine Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Dienstplanung verletzt worden seien.

Mit einem weiteren Schreiben vom 5. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 4 zur Antragsschrift, Bl. 45 ff d. A.) beanstandete der Beteiligte zu 1., dass für die Zeit vom 31. Juli 2014 bis 4. August 2014 fünf Arbeitnehmerinnen Schichten übernommen hätten, obwohl sie als „frei“ vorgesehen gewesen seien, und dass die Dienstplanänderungen erst nachträglich bei ihm eingereicht worden seien.

Mit Schreiben vom 14. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 5 zur Antragsschrift, Bl. 49 ff d. A.) beanstandete der Beteiligte zu 1. die Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte, weil im Bereich Pflege ZNA von Beschäftigten im Zeitraum vom 6. bis 12. August 2014 in 24 Fällen geleistete Überstunden nachträglich eingereicht worden seien, wobei die Beschäftigten teilweise auch die Ihnen zustehende 30-minütige Pause nicht hätten nehmen können.

Mit einem weiteren Schreiben vom 14. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 6 zur Antragsschrift, Bl. 61 ff d. A.) machte der Beteiligte zu 1. wiederum die Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte geltend, da ihm Dienstplanänderungen durch die Zuweisung nicht geplanter Schichten im Bereich Pflege ZNA in acht Fällen erst nachträglich vorgelegt worden seien und in einem Fall ohne Pause gearbeitet worden sei.

Mit Schreiben vom 21. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 7 zur Antragsschrift, Bl. 71 ff d. A.) rügte der Beteiligte zu 1., dass im Zeitraum vom 14. bis 18. August 2014 im Bereich Pflege ZNA in 19 Fällen geleistete Überstunden erst nachträglich bei ihm eingereicht worden seien und in mehreren Fällen die gesetzlich vorgeschriebene 30-minütige Pause nicht gewährt worden sei.

Mit weiterem Schreiben vom 21. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 8 zur Antragsschrift, Bl. 81 ff d. A.) monierte der Beteiligte zu 1., dass ihm im Bereich Pflege ZNA im Zeitraum vom 14. bis 19. August 2014 in 29 Fällen erfolgte Dienstplanänderungen erst nachträglich vorgelegt worden seien.

Mit Schreiben vom 28. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 9 zur Antragsschrift, Bl. 115 ff d. A.) beanstandete der Beteiligte zu 1. von der Beteiligten zu 2. im Zeitraum vom 22. bis 26. August 2014 im Bereich Pflege ZNA in 10 Fällen vorgenommene Dienstplanänderungen, die ohne Beachtung seiner Mitbestimmungsrechte durchgeführt worden seien.

Mit weiterem Schreiben vom 28. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 10 zur Antragsschrift, Bl. 127 ff d. A.) rügte der Beteiligte zu 1., dass in den dort aufgeführten sechs Fällen wiederum im Bereich Pflege ZNA geleistete Überstunden erst nachträglich bei ihm zur Zustimmung eingereicht worden seien; für drei der aufgeführten Dienste lägen Gefährdungsanzeigen vor, in denen auch auf die Unmöglichkeit zur Wahrnehmung der Pause hingewiesen worden sei.

Mit Schreiben vom 13. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 11 zur Antragsschrift, Bl. 133 ff d. A.) beanstandete der Beteiligte zu 1. in 52 Fällen für den ärztlichen Bereich die nachträgliche Einreichung von geleisteten Überstunden in der 1. bis 4. Med., der 1. bis 3. Chirurgie und der ZNA.

Mit Schreiben vom 20. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 12 zur Antragsschrift, Bl. 153 ff d. A.) beanstandete der Beteiligte zu 1. wiederum im ärztlichen Bereich in der 1. bis 4. Med., der 1. bis 3. Chirurgie und in der ZNA in 70 Fällen geleistete Überstunden, die erst nachträglich bei ihm eingereicht worden seien.

Mit einem weiteren Schreiben vom 20. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 13 zur Antragsschrift, Bl. 167 ff ff d. A.) beanstandete der Beteiligte zu 1. in weiteren 13 Fällen die Leistung von erst nachträglich bei ihm eingereichten Überstunden im ärztlichen Bereich in den besagten Abteilungen, ebenso in zwei weiteren Schreiben vom 20. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 14 und Ast. 15 zur Antragsschrift, Bl. 170 ff und Bl. 173 ff d. A.) betreffend insgesamt 39 Fälle und in zwei weiteren Schreiben vom 27. August 2014 (Anlagenkonvolut Ast. 16 und Ast. 17 zur Antragsschrift, Bl. 195 f und Bl. 197 ff d. A.) betreffend insgesamt 150 Fälle.

Der Beteiligte zu 1. hat die Auffassung vertreten, dass die Beteiligte zu 2. grob gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstößen habe. Sie habe wiederholt und massenhaft gegen die Festlegungen in den mitbestimmten Dienstplänen verstößen und damit das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1. aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verletzt. Außerdem habe die Beteiligte zu 2. das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1. aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei der Durchführung von Überstunden verletzt. Weder bei den Fällen, die das Pflegepersonal betroffen hätten, noch für den ärztlichen Bereich sei von dem Vorliegen von Notfällen auszugehen. Selbst wenn der Beteiligte zu 1. bei der Betrachtung der Verstöße der Beteiligten zu 2. die

Fälle im ärztlichen Bereich unberücksichtigt lasse, die sich am Wochenende bzw. spät abends bei mangelnder Erreichbarkeit des Betriebsrates ereignet hätten, so lägen 40 Fälle vor, bei denen die Abweichung von durch den Beteiligten zu 1. bereits mitbestimmten Dienstplänen weder echte Notfälle noch außergewöhnliche Fälle betroffen hätten. Hinsichtlich der Darstellung dieser einzelnen Fälle wird auf den Schriftsatz des Beteiligten zu 1. vom 16. März 2015 (Bl. 272 ff d. A.) verwiesen. Die Erwähnung leitender Angestellte in den von dem Beteiligten zu 1. gestellten Anträgen sei nicht erforderlich, da diese Fallgestaltung schon denknotwendig nicht erfasst sein könne, da der Beteiligte zu 1. für leitende Angestellte nicht zuständig sei und im Übrigen bei der Beteiligten zu 2. weder im Bereich der Pflegekräfte noch im Bereich der Ärzte leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes beschäftigt würden.

Der Beteiligte zu 1. hat beantragt,

1. der Beteiligten zu 2. aufzugeben, die Anordnung bzw. Duldung von Arbeitsleistungen im Bereich Pflege der Zentralen Notaufnahme sowie im ärztlichen Bereich für die Abteilungen 1. bis 4. Med., 1. bis 3. Chirurgie sowie Zentrale Notaufnahme zu unterlassen, ohne dass die Zustimmung des Betriebsrats dazu vorliegt bzw. durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es handelt sich um Einzelfälle ohne betrieblichen Grund und/oder Notfälle;

hilfsweise zum Antrag zu 1.:

2. der Beteiligten zu 2. aufzugeben, die Anordnung bzw. Duldung von Arbeitsleistungen oder deren Reduzierung im Bereich Pflege der Zentralen Notaufnahme sowie im ärztlichen Bereich für die Abteilungen 1. bis 4. Med., 1. bis 3. Chirurgie sowie Zentrale Notaufnahme, die zu Abweichungen von dem mitbestimmten dienstplanmäßigen Arbeitsbeginn oder dem mitbestimmten dienstplanmäßigen Arbeitsende im Umfang von mindestens 0,5 Stunden führen, zu unterlassen, ohne dass die Zustimmung des Betriebsrats dazu vorliegt bzw. durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es handelt sich um Einzelfälle ohne betrieblichen Grund und/oder Notfälle;
3. der Beteiligten zu 2. aufzugeben, die Anordnung bzw. Duldung von Arbeitsleistungen oder deren Reduzierung im Bereich Pflege der Zentralen Notaufnahme, die zu Abweichungen von der Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu den Schichten im mitbestimmten Dienstplan führen, zu unterlassen, ohne dass die Zustimmung des Betriebsrats dazu vorliegt bzw. durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden

ist, es sei denn, es handelt sich um Einzelfälle ohne betrieblichen Grund und/oder Notfälle;

4. der Beteiligten zu 2. aufzugeben, die Anordnung bzw. Duldung von Arbeitsleistungen im Bereich Pflege der Zentralen Notaufnahme, die zu Abweichungen von der Pausenregelung im mitbestimmten Dienstplan dahingehend führen, dass weniger als 30 Minuten Ruhepause bei mehr als sechs Stunden ununterbrochener Arbeitsleistung genommen werden, zu unterlassen, ohne dass die Zustimmung des Betriebsrats dazu vorliegt bzw. durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es handelt sich um Einzelfälle ohne betrieblichen Grund und/oder Notfälle bzw. außergewöhnliche Fälle im Sinne des § 14 ArbZG;
5. der Beteiligten zu 2. wird für jeden Fall der Zu widerhandlung gegen die unter Ziffer 1. bis 4. enthaltenen Unterlassungsverpflichtungen ein Ordnungsgeld bis zu € 10.000,00 angedroht.

Die Beteiligte zu 2. hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2. hat vorgetragen, die Zahl der Notfälle sei in der Regel konstant, könne jedoch witterungsbedingt naturgemäß steigen. Im Jahre 2014 seien nahezu 50 % der Fälle dringlich gewesen und 15 % seien Hochrisikopatienten gewesen oder hätten sich in akuter Lebensgefahr befunden. Da der Beteiligte zu 1. ein Zugriffsrecht auf SP-Expert habe, könne er dort nicht nur die geplanten Dienste, sondern auch die tatsächlich geleisteten Dienste einsehen, sobald diese in das System eingegeben worden seien. Damit seien für den Beteiligten zu 1. die Abweichungen der Sollpläne von den Istplänen transparent gewesen. Die Beteiligte zu 2. habe aus verschiedenen Gründen Dienstplanänderungen vorgenommen, die in den jeweiligen Anzeigen festgehalten worden seien. Mit diesen habe sich der Beteiligte zu 1. nicht auseinandergesetzt. Es liege kein grober Verstoß der Beteiligten zu 2. im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG vor, denn die genannten Pflichtverletzungen seien weder offensichtlich schwerwiegend noch objektiv erheblich. In diesem Zusammenhang sei zu berücksichtigen, dass die Beteiligte zu 2. nicht Anordnungen getroffen habe, die zur Ableistung von Überstunden und zur Abweichung von mitbestimmten Dienstplänen geführt hätten, sondern es seien vielmehr typische Situationen im Klinikalltag aufgetreten, die die Abweichungen von den Dienstplänen und die geleisteten Überstunden erforderlich gemacht hätten. Die Beteiligte zu 2. habe den Beteiligten zu 1. jeweils unverzüglich über die entsprechende Situation unterrichtet, nachdem die Personalabteilung hiervon Kenntnis erlangt habe. Die Nichteinhaltung der Mitbestimmungsrechte sei der jeweiligen

Situation geschuldet gewesen, z. B. aufgrund der Art der Erkrankung der Patienten, der Anzahl der Patienten oder aus sonstigen Gründen, die eine unmittelbare Behandlung der Patienten erforderlich gemacht hätten. Dies sei in der ZNA der Fall, in der die Notfallpatienten aufgenommen würden und deren Behandlung sich in den Abteilungen der inneren Medizin oder der chirurgischen Abteilungen fortsetze. Die Beteiligte zu 2. habe keinen Einfluss darauf, mit welchen Krankheitsbildern die Patienten erscheinen würden und kaum Einfluss darauf, in welcher Anzahl die Patienten das Krankenhaus aufsuchen würden. Es handele sich weitgehend um nicht planbare Situationen. Ein Mitbestimmungsrecht für Notfälle, und als solche seien diese Situationen anzusehen, gebe es nicht. Abgesehen davon sei darauf hinzuweisen, dass die tatsächlichen Gegebenheiten in einem Krankenhaus auch im Arbeitszeitgesetz ihren Niederschlag gefunden hätten. In § 14 ArbZG sei eine Ausnahmeregelung für außergewöhnliche Fälle enthalten und diese Vorschrift enthalte sogar eine Abweichung von den gesetzlichen Anordnungen. Abgesehen davon fehle es an einer Vollstreckbarkeit der Anträge, da nicht dargelegt sei, weshalb die Mitbestimmung einzuhalten sei.

Mit Beschluss vom 7. Juli 2015 hat das Arbeitsgericht den Hauptantrag als unzulässig zurückgewiesen und den weiteren Anträgen des Beteiligten zu 1. stattgegeben. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Die hilfsweise vom Beteiligten zu 1. gestellten Anträge seien hinreichend bestimmt. Sie seien auch begründet. Die Voraussetzungen eines Unterlassungsanspruchs nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG seien für die in den Anträgen genannten Maßnahmen gegeben. Wie sich aus den zur Akte gereichten Aufstellungen des Beteiligten zu 1. sowohl für den Bereich der Pflege als auch für den ärztlichen Bereich in den genannten Abteilungen ergebe, habe die Beteiligte zu 2. in einer Vielzahl von Fällen gegen die dem Beteiligten zu 1. zustehenden Mitbestimmungsrechte verstoßen. Unerheblich sei, dass sich die Notwendigkeit der Überstunden für die Arbeitgeberin möglicherweise kurzfristig und unerwartet ergebe. Nach allgemeiner Meinung in Rechtsprechung und Literatur bestehe das Mitbestimmungsrecht auch in Eifällen. Notfälle im Sinne der Rechtsprechung seien von der Beteiligten zu 2. im Hinblick auf die detaillierten Ausführung des Beteiligten zu 1., insbesondere in seinem Schriftsatz vom 16. März 2015 im Zusammenhang mit dem ärztlichen Bereich, nicht dargetan. Hinsichtlich der im Pflegebereich Beschäftigten habe die Beteiligte zu 2. ebenfalls nicht dargetan, dass es sich um Notfälle gehandelt habe. Allein der Hinweis „betriebliche Gründe“, „freiwilliger Tausch“ oder „hohes Patientenaufkommen“ in den an den Beteiligten zu 1. geleiteten Mitteilungen reiche nicht aus. Allein die Tatsache, dass die Anzahl der täglich zu versorgenden Patienten und deren Krankheitsbild von der Beteiligten zu 2. konkret nicht planbar sei, führe nicht dazu, dass jeweils von einem Notfall im Sinne der Rechtsprechung auszugehen sei. In Anbetracht der Vielzahl der Fälle sei ein grober Verstoß der Beteiligten zu 2. festzustellen. Daran vermöchten auch die Regelungen des § 14 ArbZG nichts zu ändern. Auch im Sinne

des Arbeitszeitgesetzes seien Notfälle nur ungewöhnliche, nicht vorhersehbare und vom Willen des Betroffenen unabhängige Ereignisse, die die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich brächten, d. h. die Arbeiten müssten durch ungewöhnliche, unvorhersehbare und plötzlich eintretende Ereignisse veranlasst sein und unverzüglich zur Beseitigung eines Notstandes oder zur Abwendung einer dringenden Gefahr vorgenommenen werden. Bei einem Krankenhaus sei es regelhaft, dass nicht täglich vorhersehbar sei, welche konkrete Patientenzahl mit welchen konkreten Beschwerden im Klinikum vorstellig werde, sodass auch hier gelte, dass der Arbeitgeber gehalten sei, eine Regelmäßigkeit durch eine durchschnittliche Betrachtungsweise der erforderlichen Arbeitszeiten zu erfassen und seine Dienstpläne entsprechend zu erstellen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Beschlusses verwiesen.

Gegen den der Beteiligten zu 2. am 20. Juli 2015 zugestellten Beschluss wendet sich diese mit ihrer am 30. Juli 2015 bei Gericht eingegangenen und nach Verlängerung der Beschwerdebegrundungsfrist bis zum 28. Oktober 2015 an diesem Tag begründeten Beschwerde.

Die Beteiligte zu 2. macht geltend, das Arbeitsgericht hätte die Anträge vollständig abweisen müssen. Nicht nur der vom Antragsteller gestellte Hauptantrag sei unzulässig, auch die Hilfsanträge seien nicht hinreichend bestimmt. Es sei nicht klar, was ein Notfall bzw. ein Einzelfall sei. Zudem sei es erforderlich, die leitenden Angestellten bei der Bewertung des Antrags zu berücksichtigen. Ferner sei unklar, wie sich die im Antrag zu 2. enthaltene Mindestzeit, die eine Abweichung vom Dienstplan von 0,5 Stunden festlege, berechne.

Jedenfalls aber seien die Anträge unbegründet. Der Beteiligte zu 1. habe nicht dargelegt, in welchen Fällen es zu zusätzlicher Arbeitsleistungen aufgrund von Anordnung und in welchen Fällen aufgrund von Duldung gekommen sei. Da aber sowohl die Anordnung als auch die Duldung von Überstunden untersagt werden sollten, hätte der Antragsteller näher darlegen müssen, welche Fallgruppe von regelwidrigem Verhalten der Beteiligten zu 2. in jedem benannten Einzelfall vorgelegen haben solle.

Das Arbeitsgericht übersehe, dass ausweislich der Begründung und den Aufstellungen des Antragstellers im Schriftsatz vom 16. März 2015 Überstunden aufgrund von medizinischen Behandlungen entstanden seien bzw. Patienten neu hätten aufgenommen werden müssen, eine Notfallversorgung stattgefunden habe oder Tätigkeiten im Zusammenhang mit einer Notfalloperation erforderlich gewesen seien. Es habe sich um zahlreiche Fälle gehandelt, die notwendig gewesen seien, um Schäden von Patienten und damit letztlich vom Betrieb abzuwenden. Insofern sei die pauschale Bewertung des Arbeitsgerichts falsch, dass die dort genannten Tätigkeiten, die die Ableistung von Überstunden der Ärzte erforderlich gemacht hätten, keine Notfälle

darstellten. Das Arbeitsgericht berücksichtige bei der Begriffsbestimmung des Notfalls nicht die Besonderheiten im Krankenhaus.

Das Arbeitsgericht übersehe offensichtlich auch, dass die veränderte Zuordnung zu einzelnen Schichten zum ganz überwiegenden Teil darauf beruht habe, dass es kurzfristige Krankheitsausfälle bei Mitarbeitern gegeben habe. In diesen Fällen liege ein Notfall vor, der zwingend die notwendigen Schritte der Beteiligten zu 2. erfordere, weil ohne ein entsprechendes Tätigwerden Schichten nicht ausreichend besetzt seien. Die Folge sei, dass die Patientenversorgung gefährdet sei bzw. diejenigen Mitarbeiter, die neben dem kurzfristig erkrankten Mitarbeiter ebenfalls der Schicht zugeordnet seien, überlastet würden.

Soweit das Arbeitsgericht darauf hinweise, sie, die Beteiligte zu 2., habe in einer Vielzahl von Fällen den Beschäftigten nicht die Möglichkeit gegeben, die ihnen nach dem Arbeitszeitgesetz zustehenden Pausen zu nehmen, differenziere es nicht dahingehend, ob in den Einzelfällen eine Anordnung dahingehend bestanden habe, die Pause nicht zu nehmen, oder ob die Beteiligte zu 2. geduldet habe, dass die Pause nicht genommen worden sei.

Schließlich verkenne das Arbeitsgericht bei der Bewertung der Frage, ob ein grober Verstoß der Beteiligten zu 2. vorliege, die Wertung, die sich aus § 14 Abs. 2 Zi. 2 ArbZG ergebe. Es liege auf der Hand, dass die Behandlung und Betreuung von Patienten insbesondere in der ZNA regelhaft unaufschiebbar sei. Das weitere Tatbestandsmerkmal, dass dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden könnten, sei gleichermaßen erfüllt.

Die Beteiligte zu 2. beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. Juli 2015, Az. 11 BV 12/14 abzuändern, soweit er den Anträgen stattgegeben hat, und die Anträge des Antragsstellers insgesamt abzuweisen.

Der Beteiligte zu 1. beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 1. beantragt ferner,

hilfsweise zum Antrag zu 2.

der Beteiligten zu 2. aufzugeben, die Anordnung bzw. Duldung von Arbeitsleistungen oder die Anordnung bzw. Duldung von deren Reduzierung im Bereich Pflege der Zentralen Notaufnahme sowie im ärztlichen Bereich für die Abteilungen 1. bis 4. Med., 1. bis 3. Chirurgie sowie Zentrale Notaufnahme, die zu Abweichungen vom mitbestimmten dienstplanmäßigen Arbeitsbeginn oder dem mitbestimmten dienstplanmäßigen Arbeitsende eines Arbeitnehmers im Umfang von mindestens 0,5 Stunden führen, zu unterlassen, ohne dass die Zustimmung des Betriebsrats dafür vorliegt bzw. durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es handelt sich um einen nichtkollektivrechtlichen Einzelfall und/oder einen Notfall;

hilfsweise zum Antrag zu 3.

der Beteiligten zu 2. aufzugeben, die Anordnung bzw. Duldung von Arbeitsleistungen oder die Anordnung bzw. Duldung von deren Reduzierung im Bereich Pflege der Zentralen Notaufnahme, die zu Abweichungen von der Zuordnung eines Arbeitnehmers zu den Schichten im mitbestimmten Dienstplan führen, zu unterlassen, ohne dass die Zustimmung des Betriebsrats dazu vorliegt bzw. durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es handelt sich um einen einvernehmlichen Tauschwunsch der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Dienstplanverantwortlichen und/oder um einen nichtkollektivrechtlichen Einzelfall und/oder um den Einsatz eines Beschäftigten aus dem internen Springerpool im Rahmen der dort jeweils mitbestimmten Dienste und/oder Notfälle;

hilfsweise zum Antrag zu 4.

der Beteiligten zu 2. aufzugeben, die Anordnung bzw. Duldung von Arbeitsleistungen im Bereich Pflege der Zentralen Notaufnahme, die zu Abweichungen von der Pausenregelung im mitbestimmten Dienstplan eines Arbeitnehmers dahingehend führen, dass weniger als 30 Minuten Ruhepause bei mehr als sechs Stunden ununterbrochener Arbeitsleistung genommen werden, zu unterlassen, ohne dass die Zustimmung des Betriebsrats dazu vorliegt bzw. durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es handelt sich um einen Notfall und/oder einen außergewöhnlichen Fall im Sinne des § 14 ArbZG.

Die Beteiligte zu 2. beantragt,

die Hilfsanträge zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 1. verteidigt die angefochtene Entscheidung.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

II.

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft. Sie ist zudem gemäß § 87 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG form- und fristgerecht eingelebt und begründet worden und damit auch im Übrigen zulässig.

2. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den Anträgen zu 2. bis 4. des Beteiligten zu 1. zu Recht stattgegeben. Diese Anträge sind zulässig und begründet.

2.1. Die Anträge sind zulässig.

2.1.1. Der Einleitung des Verfahrens liegt ein ordnungsgemäßer Beschluss des Beteiligten zu 1. zugrunde. Dieser ergibt sich aus den vom Beteiligten zu 2. mit der Beschwerdeerwiderung vom 4. Januar 2016 vorlegten Unterlagen. Die Beteiligte zu 1. hat die ordnungsgemäße Beschlussfassung zuletzt auch nicht mehr bestritten.

2.1.2. Die Anträge sind hinreichend bestimmt.

Ein Antrag im Beschlussverfahren muss ebenso bestimmt sein wie ein solcher im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf das Beschlussverfahren entsprechend anzuwenden. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann. Dies gilt auch und vor allem für Anträge, mit denen die Unterlassung von Handlungen verlangt wird. Ihnen stattgebende gerichtliche Entscheidungen müssen für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennen lassen, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner zu unterlassen hat, darf nicht in das Voll-

streckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es zu klären, ob der Schuldner einer festgesetzten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber, wie diese aussieht. Ausreichend ist allerdings, wenn der Antrag in einer dem Bestimmtheitserfordernis genügenden Weise ausgelegt werden kann. Das Gericht ist daher gehalten, eine entsprechende Auslegung des Antrags vorzunehmen, wenn hierdurch eine vom Antragsteller erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird (BAG, Beschluss vom 3. Juni 2003 – 1 ABR 19/02 – m.w.N., juris).

Diesen Anforderungen werden die Anträge zu 2. bis 4. gerecht.

2.1.2.1. Der Antrag zu 2. verlangt von der Beteiligten zu 2. die Unterlassung, ohne Zustimmung des Beteiligten zu 1. bzw. ohne Spruch der Einigungsstelle Arbeitsleistungen in den im Antrag genannten Arbeitsbereichen anzurufen bzw. zu dulden, die zu Abweichungen von dem dienstplanmäßigen Arbeitsbeginn oder dem dienstplanmäßigen Arbeitsende im Umfang von mindestens 0,5 Stunden führen. Durch im Beschwerdeverfahren vorgenommene Antragsänderung hat der Beteiligte zu 1. klargestellt, dass es dabei nur um die Verlängerung, nicht jedoch um die Verkürzung der Arbeitszeit geht. Worauf sich die Abweichungen im Umfang von mindestens 0,5 Stunden beziehen, ist bei der gebotenen Auslegung des Antrages eindeutig, nämlich um Abweichungen, die sich jeweils auf den einzelnen Arbeitnehmer beziehen. Dies ergibt sich schon daraus, dass die Abweichungen vom dienstplanmäßigen Arbeitsbeginn oder dem dienstplanmäßigen Arbeitsende angesprochen sind, also die Arbeitszeiten der einzelnen Arbeitnehmer, die im Dienstplan durch die Zuordnung zu den Schichten festgelegt sind.

Dass in dem Antrag zu 2. die leitenden Angestellten nicht ausgenommen sind, ist unschädlich, denn zwischen den Beteiligten ist nicht streitig, dass der Beteiligte zu 1. kein Mitbestimmungsrecht für die leitenden Angestellten hat. Folglich steht bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung fest, auf welche Personengruppe sich die Unterlassungsverpflichtung erstreckt, nämlich die in der Pflege beschäftigten Arbeitnehmer der Beteiligten zu 2. in den im Antrag genannten Arbeitsbereichen mit Ausnahme etwaiger leitender Angestellter (vgl. BAG, Beschluss vom 09. März 2011 – 7 ABR 137/09 –, juris). Dass im Einzelfall streitig werden könnte, ob ein betroffener Arbeitnehmer leitender Angestellter ist, steht dem nicht entgegen. Eine – unter Umständen umfangreiche – Prüfung durch das Vollstreckungsgericht ist unausweichlich, soll nicht das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG der Zwangsvollstreckung und damit der Durchsetzung entzogen sein. Ein Titel darf deshalb den Begriff "Arbeitnehmer" im Zusammenhang mit der Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verwenden, auch wenn es im Einzelfall schwierig sein kann festzustellen, ob sich die Anordnung zur Mehrarbeit etwa an einen leitenden Angestellten gerichtet hat, auf den sich Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht erstrecken (BAG, Beschluss vom 25. August 2004 – 1 AZB 41/03 –, juris).

Was unter „Einzelfällen ohne betrieblichen Grund“ zu verstehen ist, ist gleichfalls klar. Der vom Beteiligten zu 1. geltend gemachte Unterlassungsanspruch soll sich nur auf kollektive Tatbestände im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beziehen. Ein solcher Tatbestand liegt vor, wenn sich eine Regelungsfrage stellt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berührt. Bei einem zusätzlichen Arbeitsbedarf ist die Frage zu regeln, ob und in welchem Umfang zur Abdeckung dieses Arbeitsbedarfs Überstunden geleistet werden sollen. Diese Frage stellt sich unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen eines einzelnen Arbeitnehmers. Auf die Zahl der Arbeitnehmer, für die Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet oder mit denen sie vereinbart werden, kommt es nicht an (BAG, Beschluss vom 24. April 2007 – 1 ABR 47/06 –, juris). Dem trägt die Einschränkung des Antrages, dass die Unterlassung der Anordnung bzw. Duldung von Arbeitsleistungen sich nicht auf Einzelfälle ohne betrieblichen Grund beziehen soll, Rechnung.

Schließlich steht es der Bestimmtheit des Antrages nicht entgegen, dass Notfälle von der geltend gemachten Unterlassungsverpflichtung ausgenommen sein sollen. Der unbestimmte Rechtsbegriff "Notfall" umschreibt eine Mehrheit möglicher Lebenssachverhalte. Wollte man solche Begriffe völlig ausschließen, wäre der Anspruch auf Unterlassung einer mitbestimmungswidrigen Anordnung von Überstunden nicht realisierbar, weil eine weitergehende Konkretisierung der in Betracht kommenden Vielfalt künftiger Fallgestaltungen regelmäßig nicht möglich ist (BAG, Beschluss vom 17. November 1998 – 1 ABR 12/98 –, juris).

2.1.2.2. Der Antrag zu 3. verlangt von der Beteiligten zu 2., ohne Zustimmung des Beteiligten zu 1. bzw. ohne Spruch der Einigungsstelle keine Veränderungen der Arbeitszeit der im Bereich Pflege der ZNA beschäftigten Arbeitnehmer anzuordnen bzw. zu dulden, die zu Abweichungen der Zuordnung der einzelnen Arbeitnehmer zu den Schichten im mitbestimmten Dienstplan führen. Was von der Beteiligten zu 2. verlangt wird, steht hinreichend sicher fest. Soweit der Antrag Einzelfälle ohne betrieblichen Grund und/oder Notfälle ausnimmt, steht das der Zulässigkeit nicht entgegen. Insofern wird auf die vorstehenden Ausführungen unter 2.1.2.1. verwiesen.

2.1.2.3. Auch der Antrag zu 4. ist hinreichend bestimmt. Die Beteigte zu 2. soll es unterlassen, im Bereich Pflege der ZNA einseitig Arbeitsleistungen anzuordnen bzw. zu dulden, die zu Abweichungen von der mitbestimmten Pausenregelung dahingehend führen, dass die Ruhepause bei mehr als 6 Stunden ununterbrochener Arbeit weniger als 30 Minuten dauert. Da unstreitig in den Dienstplanen bei einer geplanten Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden eine Ruhepause von 30 Minuten eingeplant wird, zielt der Antrag ersichtlich auf die Einhaltung des Dienstplanes hinsichtlich der geplanten Pausen. Soweit der Antrag Einzelfälle ohne betrieblichen Grund

und/oder Notfälle ausnimmt, steht das der Zulässigkeit nicht entgegen. Insofern wird auf die vorstehenden Ausführungen unter 2.1.2.1. verwiesen. Die Ausführungen zu Notfällen gelten entsprechend für die weitere Einschränkung im Antrag zu 4., dass außergewöhnliche Fälle im Sinne des § 14 ArbZG von der Unterlassungsverpflichtung ausgenommen sein sollen.

2.2. Die Anträge sind auch begründet. Die Beteiligte zu 2. hat die ihr aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG obliegende Pflichten grob verletzt. Daher war ihr auf Antrag des Beteiligten zu 1. die Unterlassung weiterer Pflichtverletzungen aufzugeben.

2.2.1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen. Danach erfasst das Mitbestimmungsrecht nicht nur die Frage, ob im Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet werden soll, sondern auch die Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten und die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat. Mitbestimmungspflichtig ist auch der Schichtplan und dessen nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat auch darüber mitzubestimmen, ob, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Weise von bereits aufgestellten Schichtplänen abgewichen werden kann (BAG, Beschluss vom 28. Mai 2002 – 1 ABR 40/01 – m.w.N., juris).

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kommt es dabei nicht darauf an, ob die vorübergehende Veränderung der Dauer der Arbeitszeit vom Arbeitgeber einseitig vorgenommen oder mit den betroffenen Arbeitnehmern vereinbart wird. Es besteht unabhängig von der Rechtsgrundlage, welche individualrechtlich die Änderung der Dauer der Arbeitszeit gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern ermöglicht. Die Bereitschaft einzelner Arbeitnehmer zu einer vorübergehenden Verlängerung ihrer Arbeitszeit lässt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG unberührt. Dieses besteht nicht nur zum Schutze der Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit verlängert oder verkürzt werden soll. Vielmehr geht es ebenso um die gerechte Verteilung der mit der vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit verbundenen Belastungen und Vorteile. Daher ist nicht nur die Anordnung, sondern auch die Dul dung der von Arbeitnehmern freiwillig geleisteten Überstunden nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig (BAG, Beschluss vom 24. April 2007 – 1 ABR 47/06 – m.w.N., juris).

Die Beteiligte zu 2. hat im August 2014 in einer Vielzahl von Fällen Arbeitsleistungen angeordnet bzw. geduldet mit der Folge, dass in Abweichung von dem mitbestimmten Dienstplan andere Zuordnungen von Arbeitnehmern zu geplanten Schichten erfolgten. Die Einzelheiten ergeben sich aus den Anlagenkonvoluten Ast. 4, 6, 8 und 9 zur Antragsschrift, auf die Bezug genommen wird. Die Beteiligte zu 2. hat im August 2014 ferner in einer Vielzahl von Fällen Arbeitsleistungen angeordnet bzw. geduldet mit der Folge, dass in Abweichung von den Vorgaben des mitbestimmten Dienstplanes der Arbeitsbeginn für einzelne Arbeitnehmer vorgezogen bzw. das Arbeitsende hinausgeschoben wurde, sodass sich jeweils Verlängerungen der geplanten und mitbestimmten Arbeitszeiten und in etlichen Fällen auch der Wegfall der geplanten Pausen von 30 Minuten ergaben. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlagenkonvolute Ast. 3, 5, 7 und 10 bis 17 zur Antragsschrift Bezug genommen. Die Beteiligte zu 2. hat die Richtigkeit der in den Anlagenkonvoluten Ast. 3 bis 17 zur Antragsschrift dargestellten Dienstplanänderungen bzw. Überstunden nicht bestritten. Da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sowohl bei der Anordnung als auch bei der Duldung zusätzlicher Arbeitsleistungen besteht, bedarf es insofern entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2. keiner Feststellungen, in welchem Einzelfall Überstunden angeordnet und in welchem sie geduldet wurden.

Eine Zustimmung des Beteiligten zu 1. zu den vorgenommenen Dienstplanänderungen und den durchgeföhrten Überstunden bzw. eine Ersetzung der Zustimmung durch Spruch der Eingangsstelle lag nicht vor. Lediglich für drei Fälle hat die Beteiligte zu 2. konkret vorgetragen, dass ein Diensttausch bzw. die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes zu Veränderungen bei der Arbeitszeit geföhrt habe. Jedenfalls abgesehen von diesen drei Fällen war die Zustimmung des Beteiligten zu 2. auch nicht entbehrlich. Eine gesetzliche oder tarifliche Regelung, die das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1. ausschließen könnte, besteht nicht.

Die Beteiligte zu 2. beruft sich zu Unrecht darauf, in den vom Beteiligten zu 1. dargelegten und unstreitig erfolgten Fällen der geänderten Schichtzuordnung bzw. der Verlängerung der geplanten Arbeitszeit habe es sich um Notfälle im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehandelt, so dass ein Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1. nicht bestanden habe.

Unerheblich ist insoweit, dass sich die Notwendigkeit der Überstunden für die Beteiligte zu 2. möglicherweise kurzfristig und unerwartet ergab. Das Mitbestimmungsrecht besteht auch in Eiffällen. Es entfällt also nicht etwa deshalb, weil die vom Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme eilbedürftig und eine rechtzeitige Zustimmung des Betriebsrats aus Zeitgründen kaum zu erlangen ist. Dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers, auf unerwartet auftretenden Bedarf an Überstunden rasch reagieren zu können, ist auf andere Weise Rechnung zu tragen. Insoweit

können vorsorgliche Regelungen etwa darüber getroffen werden, wie zu verfahren ist, wenn der Betriebsrat nicht erreichbar oder sonst zu rechtzeitiger Beschlussfassung nicht in der Lage ist. Einer solchen Vereinbarung darf sich der Betriebsrat nicht versagen; der Arbeitgeber kann sie notfalls mit Hilfe der Einigungsstelle durchsetzen (BAG, Beschluss vom 17. November 1998 – 1 ABR 12/98 – m.w.N., juris).

Diskutiert wird ein Recht des Arbeitgebers für einseitige Anordnungen nur in sogenannten Notfällen, in denen sofort gehandelt werden muss, um von dem Betrieb oder den Arbeitnehmern Schaden abzuwenden und in denen entweder der Betriebsrat nicht erreichbar ist oder keinen ordnungsgemäßen Beschluss fassen kann. Schon dem Grundsatz der vertrauensvollen Arbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) kann entnommen werden, dass in solchen extremen Notsituationen der Arbeitgeber das Recht hat, vorläufig zur Abwendung akuter Gefahren oder Schäden eine Maßnahme durchzuführen, wenn er unverzüglich die Beteiligung des Betriebsrats nachholt (BAG, Beschluss vom 19. Februar 1991 – 1 ABR 31/90 – , juris). Unter einem Notfall kann in Abgrenzung gegenüber dem Eifall jedenfalls nur eine plötzliche, nicht voraussehbar gewesene und schwerwiegende Situation verstanden werden, die zur Verhinderung nicht wiedergutzumachender Schäden zu unaufschiebbaren Maßnahmen zwingt; es muss also eine Extremsituation vorliegen (BAG, Beschluss vom 02. März 1982 – 1 ABR 74/79 –, juris).

Der Beteiligten zu 2. ist zuzugeben, dass nicht in jedem Einzelfall vorhersehbar ist, wann wie viele Notfallpatienten die Klinik der Beteiligten zu 2. aufsuchen bzw. dort eingeliefert werden und welchen Zeitaufwand die Notfallbehandlung im Einzelnen benötigt. Auch die vom Arbeitsgericht geforderte „betriebswirtschaftliche Analyse“ könnte insofern nur Durchschnittswerte anhand der Fallzahlen der Vergangenheit liefern. Auch wenn der Personalbestand diesen Durchschnittswerten angepasst ist bzw. würde, sind gleichwohl immer wieder Situationen zu erwarten, in denen – beispielsweise abhängig von besonderen Wetterlagen (z.B. Blitzes) – in Abweichung von den Durchschnittswerten eine besonders große Anzahl von Notfallpatienten zu behandeln ist. Dies ist jedoch in einem Krankenhaus, insbesondere soweit es Notfallversorgung anbietet, Teil des regelmäßigen betrieblichen Alltags. So spricht auch die Beteiligte zu 2. selbst im Zusammenhang mit den streitbefangenen Abweichungen von den Dienstplänen von „typischen Situationen im Klinikalltag“. Für sich genommen mag zwar jede einzelne besondere Belastungssituation unvorhersehbar sein. Da solche Situationen bei der Beteiligten zu 2. aber immer wieder mit einer gewissen Regelmäßigkeit auftreten, lässt sich hinsichtlich des zu beachtenden Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats durch eine im Voraus zu vereinbarende generelle Regelung entsprechende Vorsorge treffen (vgl. BAG, Beschluss vom 02. März 1982 a.a.O.). Dies gilt auch, soweit die Beteiligte zu 2. darauf hinweist, dass krankheitsbedingte Ausfälle von Arbeitnehmern nicht vorhersehbar seien.

Soweit die Beteiligte zu 2. geltend macht, im Hinblick auf § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG seien die für die Behandlung von Notfallpatienten erforderlichen Überstunden als Notfälle zu verstehen, die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entfallen ließen, verkennt sie, dass das Arbeitszeitgesetz lediglich den öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutz regelt, nicht jedoch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Im Übrigen fehlt jegliche konkrete Darlegung der Beteiligten zu 2. dazu, in welchen der vom Beteiligten zu 1. dargelegten Fälle welche Notfallpatienten aus welchen Gründen nur durch die Anordnung bzw. Dul dung von Überstunden sachgemäß behandelt werden konnten; hierauf hat schon das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss hingewiesen. Die bloße Auflistung, welcher Arzt an welchem Tag bzw. zu welcher Zeit welche Tätigkeiten verrichtet hat, genügt nicht, denn daraus ist zum einen nicht ersichtlich, ob nicht auch ein anderer Arzt für die entsprechende Tätigkeit zur Verfügung gestanden hätte, zum anderen lässt sich nicht erkennen, dass sämtliche Tätigkeiten zwingend im Anschluss an die geplante Arbeitszeit verrichtet werden mussten und nicht am folgenden Arbeitstag erledigt werden konnten. Im Hinblick auf das Pflegepersonal enthalten die Überstundenanzeigen der Beteiligten zu 2. an den Beteiligten zu 1. ganz überwiegend ohnehin nur vollkommen pauschale Begründungen wie „betrieblicher Grund“, „hohes Patientenaufkommen“, „Sicherstellung der Patientenversorgung“ oder „kurzfristiger, nicht planbarer Personalausfall“.

Damit hat die Beteiligte zu 2. das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1. aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG verletzt.

2.2.2. Nach § 23 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat nur bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen. Dabei ist davon auszugehen, dass es auf ein Verschulden des Arbeitgebers nicht ankommt. Entscheidend ist alleine, ob der Verstoß objektiv so erheblich war, dass unter Berücksichtigung des Gebotes zur vertrauensvollen Zusammenarbeit die Anrufung des Arbeitsgerichts durch den Betriebsrat gerechtfertigt erscheint. Ein grober Verstoß ist regelmäßig jedenfalls dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber mehrfach erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats übergangen hat. Allerdings scheidet ein grober Verstoß des Arbeitgebers aus, wenn er seine Rechtsposition in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage verteidigt (BAG, Beschluss vom 16. Juli 1991 – 1 ABR 69/90 m.w.N., juris).

Die Beteiligte zu 2. hat grob gegen ihre Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen. Sie hat in einer Vielzahl von Fällen das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1. aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG verletzt, obwohl der Beteiligte zu 1. sie immer wieder auf

die Verstöße gegen ihre Verpflichtungen hingewiesen hat. Die Beteiligte zu 2. kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, sie habe in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage ihre Position verteidigt. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist seit langem geklärt, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch in Eifällen besteht und dass Notfälle, in denen das Mitbestimmungsrecht gegebenenfalls nicht beachtet werden muss, nur in außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Situationen angenommen werden können. Solche Situationenlagen, wie vorstehend unter 2.2.1. ausgeführt, nicht vor. **Soweit die Beteiligte geltend macht, der Beteiligte zu 1. habe aufgrund seines Einblicksrechtes in das Dienstplanungstool SP-Expert jeweils feststellen können, welche Veränderungen gegenüber der mitbestimmten Dienstplanung erfolgt seien, ändert dies am groben Verstoß der Beteiligten zu 2. gegen ihre gesetzlichen Verpflichtungen nichts.** § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG räumen dem Betriebsrat nicht nur ein Informationsrecht, sondern ein Mitbestimmungsrecht ein. Darauf, ob der Beteiligte zu 1. Kenntnis von ohne seine Zustimmung durchgeführten Dienstplanänderungen haben konnte, kommt es also nicht an. Maßgeblich ist allein, ob sein Mitbestimmungsrecht beachtet wurde. Dies war in den dem vorliegenden Verfahren zugrunde liegenden Überstunden bzw. Abweichungen von den mitbestimmten Dienstplänen nicht der Fall.

3. Entgegen der erstinstanzlich vertretenen Auffassung der Beteiligten zu 2. ist auch nicht zu beanstanden, dass ihr das Arbeitsgericht für jeden Fall der Zu widerhandlung gegen ihre Unterlassungsverpflichtung ein Ordnungsgeld in der beantragten Höhe von bis zu € 10.000,00 androht hat. Es ist zulässig, den Antrag auf Androhung eines Ordnungsgelds schon mit dem Sachantrag im Erkenntnisverfahren zu verbinden (BAG, Beschluss vom 26.10.2004 – 1 ABR 31/03 (A) – m.w.N., juris). Den möglichen Rahmen des Ordnungsgeldes gibt § 23 Abs. 3 Satz 5 BetrVG vor.

III.

Zu einer Kostenentscheidung bestand im Hinblick auf § 2 Abs. 2 GKG in Verbindung mit § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG keine Veranlassung.

IV.

Die Zulassung der Rechtsbeschwerde war nicht veranlasst, da die hierfür gemäß § 92 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 72 Abs. 2 ArbGG erforderlichen Voraussetzungen nicht vorliegen.

Schle...e

