

Aktenzeichen: 1 ABR 11/85

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 28. Oktober 1986
- 1 ABR 11/85 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Beschluß vom 23. Mai 1984
- 3 BV 1/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 12. Dezember 1984
- 7 Ta BV 31/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Schichtplänen

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2, § 76 Abs. 5 Satz 3
und 4

Leitsätze:

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



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 11/85

7 Ta BV 31/84 Köln

Verkündet am
28. Oktober 1986

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 28. Oktober 1986 durch den Präsidenten Professor Dr.
Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie den ehren-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

amtlichen Richter Breier und die ehrenamtliche Richterin
Lappe beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Köln vom 12. Dezember 1984 - 7 Ta BV 31/84 -
teilweise aufgehoben und insgesamt wie folgt
neu gefaßt:

Auf die Beschwerde des Arbeitgebers wird der
Beschluß des Arbeitsgerichts Aachen vom 23.
Mai 1984 - 3 BV 1/84 - abgeändert. Der An-
trag des Betriebsrats wird abgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Das Kuratorium für Heimdialyse (im folgenden Arbeitgeber)
betreibt Stationen, in denen Nierenkranke bei der künstlichen
Reinigung ihres Blutes betreut werden (Heimdialyse), was zwei-
bis dreimal wöchentlich erforderlich ist und jeweils fünf bis
sieben Stunden in Anspruch nimmt. Die Patienten werden teils
stationär, teils zu Hause betreut. Eine solche Station befindet
sich in A , wo in zwei Gebäuden rd. 150 Patienten betreut
werden. Der Arbeitgeber beschäftigt dort etwa 55 Arbeitnehmer,
darunter rd. 35 Krankenschwestern. Die regelmäßige wöchentliche



Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Ein Teil der Arbeitnehmer arbeitet ständig in der Nachtschicht. Die übrigen wechseln zwischen Früh- und Spätdienst.

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

Arbeitszeitregelung für das Heimdialysezentrum A

1. Schichtdienst:

Im Heimdialysezentrum A ... wird im Pflegedienst in drei Schichten gearbeitet:

Früh-, Spät- und Nachtdienst.

2. Nachtdienst:

Der Nachtdienst beginnt um 20.00 Uhr und endet um 7.00 Uhr des folgenden Tages. Er wird von Mitarbeitern versehen, die nach der bisherigen Praxis oder abzuschließender individualrechtlicher Vereinbarung ausschließlich im Nachtdienst arbeiten.

3. Früh- und Spätdienst:

Der Frühdienst dauert von 6.30 Uhr bis 15.00 Uhr, der Spätdienst von 13.00 Uhr bis 21.30 Uhr. Früh- und Spätdienst sind von allen Arbeitnehmern, die nicht ausschließlich nachts arbeiten, im gleichen Umfang zu versehen.

4. Dienstplan:

Um die gleichmäßige Heranziehung der Arbeitnehmer zu Früh- und Spätdienst einerseits und Nachtdienst andererseits zu gewährleisten, wird ein Dienstplan aufgestellt.

Er muß jeweils zwei Wochen im voraus für die Dauer von sechs Wochen aufgestellt sein und



ist unmittelbar nach seiner Erstellung im Betrieb auszuhängen sowie dem Betriebsrat zuzuleiten.

5. Wochenendarbeit:

Arbeitnehmer, die im Früh- und Spätdienst arbeiten, haben Anspruch darauf, daß jedes zweite Wochenende ein verlängertes freies Wochenende ist (Samstag/Sonntag oder Sonntag/Montag frei), wobei an jedem dritten Wochenende der Samstag der zweite freie Tag des Wochenendes sein muß.

6. Pausen:

Die in Ziffer 2 und 3 festgelegten Dienstzeiten beinhalten folgende Pausen:

...

Die Pausen sind unbezahlt.
Sie sind umschichtig zu nehmen.

7. Diensttausch:

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

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

8. Inkrafttreten und Dauer:

...

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



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

festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 19. Dezember 1983 unwirksam ist.

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

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats statt-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gegeben und den Spruch der Einigungsstelle für unwirksam erklärt. Das Landesarbeitsgericht hat diese Entscheidung abgeändert und ausgesprochen, daß der Spruch der Einigungsstelle nur in Nr. 4 Abs. 2 insoweit unwirksam sei, als er dem Arbeitgeber das Recht zur alleinigen verbindlichen Aufstellung der Dienstpläne einräume. Den weitergehenden Antrag des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht abgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Arbeitgeber die Abänderung dieser Entscheidung und die Abweisung des Antrags des Betriebsrats in vollem Umfang, während der Betriebsrat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts verteidigt.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet. Der Spruch der Einigungsstelle ist auch in seiner Nr. 4 Abs. 2 wirksam.

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

Das Landesarbeitsgericht hält eine solche Regelung für unwirksam. Sie lasse das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung von Dienstplänen unberücksichtigt und verstoße



damit gegen eben dieses Mitbestimmungsrecht. Mit dieser Wertung hat das Landesarbeitsgericht den Inhalt des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats bei der Aufstellung von Dienstplänen verkannt.

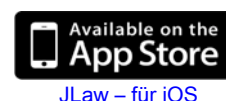
2. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Diesem Mitbestimmungsrecht unterfällt nicht nur die Frage, ob im Betrieb überhaupt in mehreren Schichten gearbeitet werden soll und wann jeweils die einzelnen Schichten beginnen und enden sollen. Es umfaßt auch den Schicht- oder Dienstplan selbst. Das hat das Bundesarbeitsgericht schon zu der entsprechenden Vorschrift des § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG 1952 ausgesprochen (Urteil vom 4. Juni 1969 - 3 AZR 180/68 - AP Nr. 1 zu § 16 BMT-G II). Zur Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG 1972 hat der Senat ausgesprochen, daß dieses Mitbestimmungsrecht auch die Aufstellung eines Rufbereitschaftsplanes umfasse (Beschuß vom 21. Dezember 1982, BAG 41, 200 = AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit).

Mitbestimmung bei der Aufstellung von Schicht- und Dienstplänen bedeutet jedoch nicht, daß jeder einzelne Schichtplan oder Dienstplan der Zustimmung des Betriebsrats bedarf mit der Folge, daß jede Regelung in einem Spruch der Einigungsstelle, die die Aufstellung eines Schichtplanes nicht von einer solchen Zustimmung des Betriebsrats abhängig macht, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt. Mitbestimmung des Betriebsrats in einer bestimmten Angelegenheit bedeutet, daß eben diese Angelegenheit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu regeln ist. Welchen



Inhalt diese Regelung hat, bleibt der Vereinbarung der Betriebspartner und notfalls dem Spruch der Einigungsstelle überlassen. Eine solche Regelung oder ein solcher Spruch verstößt daher auch dann nicht gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, wenn dem Arbeitgeber - aus welchen Gründen auch immer - eine Freiheit eingeräumt wird, die einem mitbestimmungsfreien Zustand nahekommt. Allenfalls mag ein solcher Spruch der Einigungsstelle die Grenzen des ihr eingeräumten Ermessens überschreiten (vgl. Beschluß des Senats vom 2. März 1982, BAG 38, 96 = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit und zuletzt Beschluß des Senats vom 11. März 1986 - 1 ABR 12/84 - Paisy-Entscheidung - zur Veröffentlichung vorgesehen).

3. Soll in einem Betrieb im Schichtdienst gearbeitet werden, so folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, daß der gesamte Komplex der Schichtarbeit mit dem Betriebsrat gemeinsam zu regeln ist. Was die Aufstellung der einzelnen Schichtpläne anbetrifft, so sind die Betriebspartner auch frei in der Entscheidung, ob sie bestimmte Grundregeln festlegen, die der einzelne Schichtplan beachten muß, oder ob jeder einzelne Schichtplan in allen Einzelheiten zwischen ihnen vereinbart werden soll. Welche Lösung die jeweils geeignetste ist, wird dabei von den betrieblichen Gegebenheiten, insbesondere von der Größe des Betriebes, abhängen. Vereinbaren sie bestimmte Grundsätze und Kriterien, denen die einzelnen Schichtpläne entsprechen müssen, so kann die Aufstellung der einzelnen Schichtpläne auch dem Arbeitgeber überlassen werden. Daß die einzelnen Dienstpläne den aufgestellten Grundsätzen und Kriterien Rechnung tragen, hat der Betriebsrat



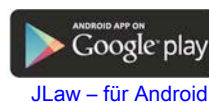
nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu überwachen. Dieses Überwachungsrecht hat nicht zum Inhalt, daß jede Ausführung einer Betriebsvereinbarung der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats bedarf.

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

4. Dem Betriebsrat ist zuzugeben, daß die Regelung der Grund-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



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

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



der Einigungsstelle beschlossene Regelung wahrt die Belange der Arbeitnehmer noch ausreichend.

Auch wenn es nach dem Spruch der Einigungsstelle zulässig ist, daß auch innerhalb einer Woche von der Spät- in die Frühschicht gewechselt wird, sofern nur Früh- und Spätdienst im Ergebnis im gleichen Umfange geleistet werden, daß die Arbeit vor einem verlängerten Wochenende mit dem Spätdienst endet und nach dem Wochenende mit einem Frühdienst beginnt und daß freie Tage innerhalb einer Woche unregelmäßig anfallen, bedeutet das nicht, daß wesentliche Belange der Arbeitnehmer gänzlich unberücksichtigt geblieben sind. Die Dienstpläne sind jeweils zwei Wochen im voraus für die Dauer von sechs Wochen aufzustellen. Damit weiß jeder Arbeitnehmer für die erste Planwoche zwei Wochen im voraus, für die letzte Planwoche sogar sieben Wochen im voraus, wann er zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Er kann daher rechtzeitig über seine Freizeit disponieren. Er kann übersehen, ob die verlängerten Wochenenden der Regelung in Nr. 5 des Spruches entsprechen und überblicken, ob er zu Früh- und Spätdienst im gleichen Umfange, d.h. ebenso wie andere Arbeitnehmer, herangezogen wird. Den wesentlichen Interessen der Arbeitnehmer wird damit Rechnung getragen. Daß eine Regelung denkbar ist, die die Belange der Arbeitnehmer noch umfassender berücksichtigt, macht den Spruch der Einigungsstelle noch nicht ermessensmißbräuchlich.

6. Damit ist der Spruch der Einigungsstelle auch insoweit wirksam, als er dem Arbeitgeber die alleinige Befugnis zuweist, den Dienstplan unter Beachtung der im Spruch geregelten Vorgaben



aufzustellen. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist daher begründet.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Breier

Lappe



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)