Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 ABR 28/02
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 22. Juli 2003
- 1 ABR 28/02 -

I. Arbeitsgericht
Lingen

Beschluß vom 6. Dezember 2001
- 3 BV 8/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 17. Mai 2002
- 10 TaBV 22/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Einigungsstellenspruch zur Höchstarbeitszeit

Gesetze:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3, § 76 Abs. 5; ArbZG §§ 3, 4, 5; BGB § 139; ArbGG § 94 Abs. 2 Satz 2; Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes vom 9. Juni 1999 § 14

Leitsatz:

Mangels Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ist die Einigungsstelle für eine Regelung über die im Betrieb zulässige Höchstarbeitszeit und die arbeitszeitrechtliche Zuordnung von Bereitschaftsdiensten nicht zuständig.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 28/02
10 TaBV 22/02
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Juli 2003

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 22. Juli 2003 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und die ehrenamtliche Richterin Büßenschütt für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 17. Mai 2002 - 10 TaBV 22/02 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Beschwerde des Arbeitgebers wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Lingen vom 6. Dezember 2001 - 3 BV 8/01 - teilweise abgeändert:

   Es wird festgestellt, daß Nr. 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 des Spruchs der Einigungsstelle vom 14. August 2001 über Rahmenbedingungen für den Dienstplan unwirksam ist.
3. Die weitergehende Rechtsbeschwerde wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle zu Arbeitszeitfragen.

Der Arbeitgeber ist ein Kreisverband des Deutschen Roten Kreuzes. Er betreibt eine Rettungswache nach Maßgabe des Niedersächsischen Rettungsdienstgesetzes. Der Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden. Mit allen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern hat er die Geltung des Tarifvertrags über die Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes (DRK-TV) vereinbart. Dieser Tarifvertrag enthält in seiner Fassung vom 9. Juni 1999 folgende Bestimmung:

„§ 14
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 ½ Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen. ...

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

a) bis zu 10 Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) bis zu 11 Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) bis zu 12 Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Mitarbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten. ...

...

(5) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. ..."

Für Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport bestimmt eine Protokollnotiz zu § 14 Abs. 2 DRK-TV:

„Die Möglichkeit zur Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit ... wird wie folgt eingeschränkt:

...

Ab 01. Januar 1993:

§ 14 Abs. 2 a:

... auf 45 Stunden/Woche.

§ 14 Abs. 2 b:
... auf 49 Stunden/Woche.

§ 14 Abs. 2 c:
... auf 54 Stunden/Woche."

Im Jahr 2001 verhandelten die Beteiligten ergebnislos über ein betriebliches Dienstzeitmodell. Die daraufhin angerufene Einigungsstelle faßte am 14. August 2001 unter Beteiligung des Vorsitzenden folgenden Beschluß:

„Dem Dienstplan sind folgende Rahmenbedingungen zugrunde zu legen:

1. Die wöchentliche, durchschnittliche Höchstarbeitszeit in Form von persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz wird dienstplanmäßig auf max. 48 Stunden beschränkt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

In der vorgenannten Arbeitszeit können Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst enthalten sein.
Bereitschaftsdienst darf nur in den Nachtschichten in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr von Montag bis Samstag 24.00 Uhr angeordnet werden, ausgenommen Wochenfeiertage.
Es dürfen nicht mehr als sieben Bereitschaftsdienste pro Monat angeordnet werden.

2. Der Ausgleichszeitraum beträgt 12 Monate. Er beginnt am 01.09. des Kalenderjahres und endet am 31.08. des Folgejahres. Die Arbeitszeitkonten der Mitarbeiter werden jeweils am 01.09. auf 0 gesetzt. Plusstunden werden als Überstunden gewertet und ausbezahlt. Minusstunden verfallen zu diesem Zeitpunkt, ausgenommen die vom Arbeitnehmer verschuldeten Minusstunden.

3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden für Rettungswagen und Notarzteinsatzfahrzeuge in dienstplanmäßigen Schichten festgelegt, die an der Rettungsmittelbedarfsplanung orientiert sind. Es wird auf Fahrzeuge mit einer Besetzungspflicht von mehr als 12 Stunden ein Zweischichtsystem eingeführt, bei dem eine Schichtanwesenheit von 12 Stunden nicht überschritten werden darf.

Tagdienst ist die Zeit von 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr, Nachtdienst ist die Zeit von 19.00 Uhr bis 7.00 Uhr.

Nach einer Schicht darf keine weitere Schicht im direkten Anschluß an Vollarbeit oder Bereitschaftsdienst ohne 11 Stunden Ruhepause dazwischen angeordnet werden.

4. Die Mitarbeiter der Notfallrettung erhalten innerhalb einer Dienstschicht von 12 Stunden (Tag- und Nachtdienst) 2 Stunden Pause. In der Tagschicht ist Pausenkorridor in der Zeit von 11.30 Uhr bis 13.30 Uhr und in der Nachtschicht von 0.00 Uhr bis 2.00 Uhr. Die Mitarbeiter der Rettungswagen und des Notarzteinsatzfahrzeuges halten sich während der Pausen in der Rettungswache bzw. am Standort des Rettungsmittels auf und bleiben zum Einsatz bereit, so daß sie bei Alarmierung sofort die Pausen unterbrechen können. Die Pause wird im Falle einer Unterbrechung sofort bei nächster Gelegenheit fortgesetzt. Insofern verlängert sich der Pausenkorridor.

5. Die vorstehenden Regelungen treten mit dem 01.09.01 in Kraft."

Der Spruch der Einigungsstelle ging dem Arbeitgeber am 21. August 2001 zu.

Mit einem am 31. August 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat er

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ihn angefochten. Der Arbeitgeber hat die Auffassung vertreten, der Spruch sei unwirksam. Mit der Begrenzung auf 48 Stunden gehe er von einer unzutreffenden Höchstarbeitszeit aus. Zum einen finde die von der Einigungsstelle angeführte Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (Arbeitszeitrichtlinie) auf den Rettungsdienst keine Anwendung. Zum anderen lasse die Richtlinie eine Berücksichtigung der den Mindesturlaub übersteigenden tariflichen Urlaubszeiten als Zeitausgleich bei der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu. Damit erlaube sie eine tatsächliche Arbeitszeit von durchschnittlich 51,18 Wochenstunden. Im übrigen verletze der Spruch der Einigungsstelle billiges Ermessen. In ihm werde die Anordnung von Bereitschaftsdienst für den Sonntag nur untersagt, um den Arbeitnehmern tarifliche Zulagen zukommen zu lassen. Die beschlossenen Regelungen führten zu einem Personalmehrbedarf von 1,6 hauptamtlichen Stellen und insgesamt zu Mehrkosten von über 56.000,00 Euro. Dies sei für ihn - den Arbeitgeber - existenzgefährdend.

Der Arbeitgeber hat beantragt

> festzustellen, daß der zur Dienstplangestaltung am 14. August 2001 ergangene Spruch der zwischen den Beteiligten eingesetzten Einigungsstelle unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat den Spruch der Einigungsstelle unter allen Gesichtspunkten für wirksam gehalten.

Die Vorinstanzen haben den Antrag des Arbeitgebers abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt dieser sein Begehren weiter.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist teilweise begründet. Der Spruch der Einigungsstelle zu Nr. 1 Abs. 1 und Nr. 1 Abs. 2 Satz 1 ist unwirksam. Mit seinem übrigen Inhalt hält der Spruch der rechtlichen Überprüfung stand; eine Unwirksamkeit dieses Teils folgt auch nicht aus einer Anwendung des § 139 BGB.

I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Sie genügt den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Danach muß sich die Rechtsbeschwerdebegründung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses auseinandersetzen. Hat das Beschwerdegericht über mehrere Streitgegenstände entschieden, so gilt dies bei unbeschränkt eingelegter Rechtsbeschwerde bezüglich eines jeden Streitgegenstands *(BAG 7. Juli 1999 - 10 AZR 575/98 - AP ZPO § 554 Nr. 32 = EzA ZPO § 554 Nr. 8;*

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthes in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 4. Aufl. § 94 Rn. 15 mwN).

Im Streitfall hat das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts teils als unzulässig, teils als unbegründet zurückgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Beschwerde habe sich mit den Gründen des Arbeitsgerichts für die Wirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle lediglich im Hinblick auf Nr. 1 der Regelungen auseinandergesetzt, nicht aber hinsichtlich der übrigen Bestimmungen. Soweit eine solche Auseinandersetzung unterblieben sei, sei die Beschwerde unzulässig. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin läßt ihrerseits eine Auseinandersetzung mit dem Beschluß des Landesarbeitsgerichts vermissen, soweit dieses die Beschwerde für unzulässig gehalten hat. Sie diskutiert die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nur insoweit, als dort die Nr. 1 des Spruchs für wirksam angesehen wird.

Die Rechtsbeschwerde ist dennoch insgesamt zulässig. Anders als das Landesarbeitsgericht offenbar gemeint hat, stellen die einzelnen Regelungen des Spruchs der Einigungsstelle nicht jeweils eigene Verfahrensgegenstände dar. Bei dem angefochtenen Spruch handelt es sich um ein einheitliches Regelungswerk, das zwar verschiedene Einzelbestimmungen enthält, mit diesen aber den einen Regelungsgegenstand „Dienstplanerstellung“ ordnen will. Bei einem einheitlichen Regelungswerk einer Betriebsvereinbarung steht dann, wenn die Wirksamkeit einer der Bestimmungen angegriffen wird, die Wirksamkeit des gesamten Regelungskomplexes auf dem Spiel. Dies folgt schon daraus, daß in einem solchen Fall stets § 139 BGB zu beachten ist. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist deshalb die Wirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle in seiner Gesamtheit. Bei einem einheitlichen Verfahrensgegenstand muß der (Rechts-)Beschwerdeführer nicht zu allen für ihn nachteilig beurteilten Streitpunkten in der Rechtsmittelbegründung im einzelnen Stellung nehmen. In der Regel ist vielmehr ein einziger erfolgreicher Angriff gegen die angefochtene Entscheidung geeignet, dieser insgesamt ihre Tragfähigkeit zu nehmen *(vgl. BGH 5. Oktober 1983 - VIII ZR 224/82 - LM ZPO § 519 Nr. 79, zu I 2 a der Gründe)*. So verhält es sich hier. Ist Nr. 1 des Spruchs der Einigungsstelle unwirksam, ist wegen § 139 BGB weiter zu prüfen, ob nicht auch seine übrigen Regelungen unwirksam sind. Damit stellt der Angriff der Rechtsbeschwerde gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zu Nr. 1 des Spruchs den Beschluß des Beschwerdegerichts insgesamt in Frage. Ob die Voraussetzungen des § 139 BGB tatsächlich vorliegen, ist nicht eine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit des Rechtsmittels.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

II. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht auf die Wirksamkeit der Nr. 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 des Spruchs erkannt hat.

1. Der Antrag des Arbeitgebers ist zulässig. Das Feststellungsbegehren ist die zutreffende Antragsart. Eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit einer Einigungsstelle hat feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung. Deshalb ist die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs zu beantragen und nicht seine Aufhebung *(BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 37/01 - AP BetrVG 1972 § 87 Urlaub Nr. 10 = EzA BetrVG 1972 § 87 Bildungsurlaub Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen)*.

2. Der Antrag ist teilweise begründet. Der Spruch der Einigungsstelle zu Nr. 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 ist unwirksam.

a) In Nr. 1 Abs. 1 hat die Einigungsstelle die wöchentliche durchschnittliche Höchstarbeitszeit in Form persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz auf 48 Stunden beschränkt. Nach Abs. 2 Satz 1 des Spruchs können in dieser Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst enthalten sein. Diese Bestimmung ist dahin zu verstehen, daß Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst nur innnerhalb der genannten Arbeitszeit liegen können. Damit hat die Einigungsstelle nicht nur eine Regelung über die zeitliche Lage von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst getroffen, sondern sie hat auf diese Weise zudem Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht der Arbeitszeit zugeordnet. Nr. 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 des Spruchs stellen eine einheitliche Regelung des Inhalts dar, daß die höchstmögliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb auf 48 Stunden begrenzt ist und dabei Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zur Arbeitszeit zu rechnen sind.

b) Für eine solche Regelung war die Einigungsstelle mangels Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nicht zuständig.

aa) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage. Dagegen besteht kein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit verstanden als Umfang des vom Arbeitnehmer vertraglich geschuldeten Arbeitszeitvolumens *(BAG 27. Januar 1998 - 1 ABR 35/97 - AP*

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

BetrVG 1972 Sozialeinrichtung Nr. 14 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 58; 22. Juni 1993 - 1 ABR 62/92 - BAGE 73, 291, 303, zu B III 2 c aa der Gründe; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 87 Rn. 103, 104 mwN). Aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG folgt nichts anderes. Zwar kann der Betriebsrat im Rahmen dieser Vorschrift auch auf die Dauer der Arbeitszeit Einfluß nehmen. Sein Mitbestimmungsrecht betrifft aber nur die vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Die Festlegung ihrer regelmäßigen Dauer im Sinne des regelmäßig geschuldeten zeitlichen Umfangs der Arbeitsleistung oder die Festlegung von deren Höchstdauer ist vom Mitbestimmungsrecht nicht erfaßt *(vgl. BAG 3. Juni 2003 - 1 AZR 349/02 - zVv., zu II 1 a b aa der Gründe)*.

Ebensowenig hat der Betriebsrat darüber mitzubestimmen, wie Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst arbeitszeitrechtlich zu qualifizieren sind. Dies ist keine der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG zugängliche Regelungsfrage, sondern eine von den Gerichten zu entscheidende Frage der Auslegung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften. Sie mag sich der Einigungsstelle als Vorfrage für eine bestimmte Regelung stellen und muß dann von ihr incidenter beantwortet werden, indem sie ihrem Spruch ein bestimmtes Verständnis des vom staatlichen Recht vorgegebenen Arbeitszeitrahmens zugrunde legt. Die arbeitzeitrechtliche Einordnung solcher Bereitschaftszeiten ist aber kein möglicher Gegenstand einer betrieblichen Regelung.

bb) Nr. 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 des Spruchs der Einigungsstelle ist auch nicht etwa von einem tarifvertraglich, nämlich in § 14 Abs. 2 DRK-TV in Verbindung mit der einschlägigen Protokollnotiz begründeten Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gedeckt. Diese Bestimmungen erlauben es, die regelmäßige Arbeitszeit im Rettungsdienst und Krankentransport des Arbeitgebers auf 49 Wochenstunden zu verlängern, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt. Auf Grund arbeitsvertraglicher Verweisung findet der DRK-TV auf sämtliche Arbeitsverhältnisse des Arbeitgebers Anwendung. Zum einen trifft Nr. 1 Abs. 1 des Spruchs aber keine konkrete Festlegung der im Betrieb geltenden regelmäßigen Arbeitszeit, sondern bestimmt nur die „Höchstarbeitszeit", die sie auf max. 48 Stunden begrenzt. Von der Ermächtigung des § 14 Abs. 2 DRK-TV hat die Einigungsstelle gar keinen Gebrauch gemacht. Zum anderen erweitert § 14 Abs. 2 DRK-TV die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht über den gesetzlichen Umfang hinaus. Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind nicht Gegenstand der Tarifbestimmung. Sie beschränkt sich vielmehr darauf, Spielräume für Abweichungen von der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Grundregel des § 14 Abs. 2 DRK-TV durch Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien oder Weisung des Arbeitgebers zu eröffnen *(vgl. BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 15/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 81 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 61, zu B I 3 der Gründe; 30. Januar 1996 - 3 AZR 1030/94 - AP TVG § 1 Tarifverträge: DRK Nr. 5 = EzA TVG § 4 Rotes Kreuz Nr. 2, zu II 1 der Gründe; 26. März 1998 - 6 AZR 537/96 - AP BAT § 15 Nr. 39 = EzA BAT § 15 Nr. 5, zu B II 1 der Gründe mwN für den wortgleichen § 15 Abs. 2 BAT; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand Juli 2003 § 15 Rn. 44 mwN; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand Juli 2003 § 15 Erl. 10 (b); Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau BAT Stand Juni 2003 § 15 Erl. 12 Rn. 13)*.

3. Mit seinen übrigen Regelungen ist der Spruch der Einigungsstelle wirksam.

a) Die Unwirksamkeit von Nr. 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 der Regelungen führt nicht nach § 139 BGB zur Unwirksamkeit auch der anderen Bestimmungen.

aa) Gemäß § 139 BGB führt die Teilnichtigkeit eines Rechtsgeschäfts zu dessen Gesamtnichtigkeit, wenn nicht anzunehmen ist, daß es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen worden wäre. Diese Vorschrift ist ihrem Rechtsgedanken nach auch auf die Regelungen in Betriebsvereinbarungen anzuwenden *(BAG 25. Januar 2000 - 1 ABR 1/99 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 137 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 106)*. Dabei hat aber die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen die Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung nur zur Folge, wenn der verbleibende Teil ohne die unwirksamen Bestimmungen keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr enthält *(BAG 15. Mai 2001 - 1 ABR 39/00 - BAGE 97, 379; 28. Juli 1981 - 1 ABR 79/79 - BAGE 36, 14, 18, zu B II 1 der Gründe; 28. April 1981 - 1 ABR 53/79 - BAGE 35, 205, 221, zu B IV der Gründe mwN)*. Stellt sich dagegen der verbleibende Teil einer Betriebsvereinbarung als eine weiterhin sinnvolle und anwendbare Regelung dar, so kommt es für deren isolierte Weitergeltung auf einen möglicherweise entgegenstehenden Willen der Betriebsparteien regelmäßig nicht an. Dies folgt aus dem Normcharakter einer Betriebsvereinbarung. Er gebietet es ebenso wie bei Tarifverträgen und Gesetzen, im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit der durch sie geschaffenen Ordnung diese soweit aufrechtzuerhalten, wie sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre Ordnungsfunktion noch entfalten kann *(BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - NZA 2003, 1097, zu B III 2 a der Gründe; 28. April 1981 - 1 ABR 53/79 - aaO; GK-BetrVG/Kreutz 7. Aufl. § 77 Rn. 61 mwN)*.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

bb) Die übrigen Bestimmungen des Spruchs der Einigungsstelle treffen Regelungen über die zeitliche Lage und die Höchstanzahl möglicher Bereitschaftsdienste, über den Zeitraum für den Ausgleich von Arbeitszeitkonten, die Anzahl von Schichten, die Dauer von Ruhezeiten und die Lage und Dauer von Ruhepausen. Diese Bestimmungen stellen auch ohne die unwirksame Nr. 1 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 des Spruchs eine in sich geschlossene und sinnvolle Regelung dar. Sie lassen sich auch dann praktizieren und in konkrete Einzeldienstpläne überführen, wenn im Regelungswerk selbst keine Festlegung der höchstzulässigen Arbeitszeit erfolgt ist und diese nach Maßgabe der §§ 3, 7 ArbZG iVm. § 14 Abs. 2 DRK-TV über 48 Wochenstunden hinausgehen und der Bereitschaftsdienst nicht zur Arbeitszeit zählen sollte. Die Regelung in Nr. 1 Abs. 2 Sätze 2 und 3 des Spruchs, zu welcher Tageszeit und wie oft im Monat Bereitschaftsdienst angeordnet werden darf, ist unabhängig davon praktikabel, welchen Umfang die zulässige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hat und wie Bereitschaftsdienst arbeitszeitrechtlich zu qualifizieren ist. Das gleiche gilt für die Festlegung des Zeitraums für den Ausgleich der Arbeitszeitkonten und der vergütungsrechtlichen Konsequenzen einer Unausgeglichenheit am Stichtag in Nr. 2 des Spruchs. Die Regelungen zur Höchstdauer einer einzelnen Arbeitsschicht, deren tageszeitlicher Lage und der Dauer der Ruhezeit zwischen zwei Schichten in Nr. 3 des Spruchs setzen ebensowenig eine Festlegung der höchstzulässigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit voraus, wie die Bestimmungen über die Dauer und Länge der Pausen in Nr. 4.

b) Die Unwirksamkeit der übrigen Regelungen des Spruchs folgt auch nicht daraus, daß sie von der Wirksamkeit der Bestimmungen in Nr. 1 Abs.1, Abs. 2 Satz 1 des Spruchs und damit von möglicherweise falschen Voraussetzungen zum Umfang der im Betrieb höchstzulässigen Arbeitszeit ausgehen. Sie sind nicht allein deshalb ermessensfehlerhaft nach § 76 Abs. 5 BetrVG. Der gerichtlichen Kontrolle nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG unterliegt die von der Einigungsstelle beschlossene Regelung als solche, nicht die Richtigkeit der ihr zugrunde liegenden tatsächlichen oder rechtlichen Annahmen und Erwägungen *(BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 11/02 - zVv., zu B II 2 a der Gründe mwN; 31. August 1982 - 1 ABR 27/80 - BAGE 40, 107, 122 f., zu B IV 2 der Gründe; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 76 Rn. 105 mwN auch zur Gegenmeinung)*. Für die Wirksamkeit der übrigen Regelungen des Spruchs kommt es deshalb nicht darauf an, inwieweit sie auf der möglicherweise fehlerhaften Annahme beruhen, die im Betrieb höchstzulässige Arbeitszeit betrage durchschnittlich 48 Wochenstunden. Ob die Einigungsstelle die ihr gezogenen Ermessensgrenzen beachtet hat, ist vielmehr für jede

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

einzelne Bestimmung ausschließlich anhand ihres konkreten Regelungsinhalts zu beurteilen.

c) Nr. 1 Abs. 2 Satz 2, Satz 3 und Nr. 2 bis 4 des Spruchs halten einer rechtlichen Überprüfung stand.

aa) Die Einführung und die Festlegung der zeitlichen Lage von Bereitschaftsdienst gemäß Nr. 1 Abs. 2 Satz 2 des Spruchs unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG *(BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 15/99 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 81 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 61, zu B I 2 der Gründe)*. Die beschlossene Regelung ist wirksam.

(1) Entgegen der Ansicht des Arbeitgebers ist die Bestimmung nicht unklar. Ihr Inhalt ist eindeutig. Bereitschaftsdienst kann im Betrieb nur während der Nachtschichten angeordnet werden und innerhalb derer nur in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr. Als Wochentage, an denen Bereitschaftsdienst geleistet werden darf, werden die Tage von Montag bis Samstag 24.00 Uhr bestimmt mit Ausnahme von Wochenfeiertagen. Damit steht als Zeitrahmen für Bereitschaftsdienste die Zeit von Montag 0.00 Uhr bis Samstag 24.00 Uhr zur Verfügung; Sonntage scheiden wie Wochenfeiertage aus. Das bedeutet, daß Bereitschaftsdienst in der Nacht von Samstag auf Sonntag nur bis samstags 24.00 Uhr und in der Nacht von Sonntag auf Montag erst ab montags 0.00 Uhr angeordnet werden kann. Mit Blick auf Wochenfeiertage gilt entsprechendes. Diese Regelung ist hinreichend präzise und ohne weiteres justitiabel.

(2) Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers hat die Einigungsstelle mit dem Ausschluß von Bereitschaftsdienst während des gesamten Sonntags und der Begrenzung des für Bereitschaftsdienste offenen Zeitrahmens auf die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr auch nicht die Grenzen ihres Ermessens überschritten.

Bei der Prüfung nach § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG, ob die Einigungsstelle die Grenzen des ihr zustehenden Ermessens eingehalten hat, steht den Gerichten keine allgemeine Zweckmäßigkeitskontrolle zu; sie dürfen nicht ihr eigenes Ermessen an die Stelle des Ermessens der Einigungsstelle setzen *(BAG 27. Mai 1986 - 1 ABR 48/84 - BAGE 52, 88; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 76 Rn. 105 mwN)*. Ob die Grenzen des Ermessens gewahrt sind, ist dabei auch vom Rechtsbeschwerdegericht ohne Einschränkung überprüfbar *(BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 11/02 - zVv., zu B II 2 e aa der Gründe; 31. August 1982 – 1 ABR 27/80 – BAGE 40, 107, 121 f., zu B IV 1 der Gründe)*. Das

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Landesarbeitsgericht hat eine solche Prüfung - auf der Grundlage seiner Annahme der Teilunzulässigkeit der erhobenen Beschwerde folgerichtig - nicht angestellt. Der Senat kann sie selbst vornehmen, weil die maßgeblichen Umstände feststehen *(vgl. BAG 29. Februar 2000 - 1 ABR 15/99 - AP BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 81 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 61, zu B II der Gründe)*.

Zwischen den Beteiligten ist der für die Anordnung von Bereitschaftsdienst mögliche Zeitrahmen allein wegen der damit verbundenen Kostenfolgen im Streit. Sind die betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen von Bereitschaftsdienst im Betrieb anwesend, ist dies für den Arbeitgeber kostengünstiger. Es entfallen dann die mit Vollarbeit und Arbeitsbereitschaft während der Nachtschicht verbundenen Zuschläge. Der Arbeitgeber wünschte eine Regelung, der zufolge Bereitschaftsdienst während der gesamten Woche unter Einschluß des Sonntags jeweils für die ganze Dauer der Nachtschichten - von 19.00 Uhr bis 7.00 Uhr - sollte angeordnet werden können. Demgegenüber lag es im Interesse der Arbeitnehmer, möglichst wenig im Rahmen von Bereitschaftsdienst, sondern statt dessen im Rahmen von Vollarbeit und Arbeitsbereitschaft im Betrieb anwesend zu sein. Die Einigungsstelle hat den Zeitrahmen für Bereitschaftsdienst an Wochentagen auf acht von zwölf Stunden begrenzt und Sonn- und Feiertage gänzlich ausgenommen. Damit hat sie den vom Arbeitgeber insgesamt gewünschten Zeitrahmen von 84 Stunden auf 48 Stunden in einer Woche ohne Feiertag begrenzt. Dies läßt eine Überschreitung der Grenzen des ihr eingeräumten Regelungsermessens nicht erkennen. Insbesondere gibt die Regelung keinen Anlaß zu der Annahme, daß die Interessen des Arbeitgebers überhaupt nicht berücksichtigt worden wären. Unter dieser Voraussetzung liefe eine Erweiterung des für Bereitschaftsdienste möglichen zeitlichen Rahmens durch die Gerichte auf eine bloße Ersetzung des Einigungsstellenermessens durch das eigene Ermessen hinaus. In dieser Hinsicht sind mit der Rechtsbeschwerde auch keine Rügen erhoben worden.

Gegen die Festlegung der höchstmöglichen Anzahl von monatlichen Bereitschaftsdiensten auf sieben bestehen keine rechtlichen Bedenken. Einwände dagegen hat der Arbeitgeber nicht geltend gemacht.

bb) Auch Nr. 2 des Spruchs ist vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gedeckt. Die Festlegung eines Zeitrahmens für den Ausgleich eines Arbeitszeitkontos betrifft mittelbar Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Sie enthält eine Entscheidung darüber, daß das durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeitvolumen überhaupt unre-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gelmäßig verteilt werden und mit welchen zeitlichen Begrenzungen dies geschehen kann. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist hier nicht wegen Bestehens tariflicher Regelungen ausgeschlossen. Unabhängig davon, daß der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist, sondern den DRK-TV nur betriebsweit anwendet, läßt § 14 Abs. 1 DRK-TV für Mitarbeiter, die ständig (Wechsel-)Schichtarbeit leisten, eine Erweiterung des dort grundsätzlich auf 26 Wochen begrenzten Ausgleichszeitraums zu. Die weitergehende Regelung des Spruchs, wonach Plusstunden, die am Ausgleichsstichtag bestehen, als vergütungspflichtige Überstunden gewertet werden und unverschuldete Minusstunden verfallen, liegt im Rahmen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Inhaltliche Einwände gegen die Regelung hat der Arbeitgeber nicht erhoben.

cc) Nr. 3 des Spruchs enthält Regelungen über die zeitliche Lage und Anzahl der Schichten und die Dauer der Ruhezeit im Anschluß an ein Schichtende. Der Spruch gebraucht zwar den Ausdruck „Ruhepause". Gemeint ist aber ersichtlich die Ruhezeit nach § 5 ArbZG. Die entsprechende Regelungsbefugnis der Einigungsstelle folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Die Regelung ist nicht deshalb ermessensfehlerhaft, weil die Einigungsstelle bei der Festlegung der Dauer der Ruhezeit nicht von der Möglichkeit des § 5 Abs. 2 ArbZG Gebrauch gemacht hat, die nach Abs. 1 der Vorschrift grundsätzlich elfstündige Ruhezeit um eine Stunde zu verkürzen. Es kann dahinstehen, ob der Betrieb des Arbeitgebers überhaupt dem Anwendungsbereich des § 5 Abs. 2 ArbZG unterfällt, was das Arbeitsgericht mit ausführlicher Begründung verneint hat. Jedenfalls ist nicht ersichtlich, weshalb die Einigungsstelle mit der getroffenen Regelung die Grenzen ihres Ermessens überschritten hätte. Der Arbeitgeber hat insoweit lediglich vorgebracht, damit sei die gesetzliche Kürzungsmöglichkeit „verhindert" worden. Dies ist insbesondere angesichts der Pflicht aus § 5 Abs. 2 letzter Halbsatz ArbZG, eine Kürzung der Ruhezeit durch entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit innerhalb von vier Wochen auszugleichen, keine ausreichende Darlegung eines Ermessensfehlers.

dd) Nr. 4 des Spruchs regelt Lage und Dauer der Ruhepausen innerhalb einer zwölfstündigen Dienstschicht. Dies unterliegt grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Allerdings ist in Nr. 4 Satz 3 des Spruchs bestimmt, daß die Mitarbeiter der Rettungs- und Notarztfahrzeuge sich während der Pause in der Rettungswache bzw. am Standort des Fahrzeugs aufzuhalten und einsatzbereit zu halten haben, um bei Alarm die Pause sofort unterbrechen zu können.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Damit handelt es sich bei den Pausenzeiten nach Nr. 4 des Spruchs nicht um Ruhepausen iSv. § 4 ArbZG.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitrechts Unterbrechungen der Arbeitszeit von bestimmter Dauer, die der Erholung dienen *(28. September 1972 - 5 AZR 198/72 - AP AZO § 12 Nr. 9 = EzA AZO § 12 Nr. 1)*. Es muß sich um im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit handeln, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat. Er muß frei darüber entscheiden können, wo und wie er diese Zeit verbringen will. Entscheidendes Merkmal der Ruhepause ist, daß der Arbeitnehmer von jeder Arbeitsverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zur Arbeit bereitzuhalten, freigestellt ist *(BAG 23. September 1992 - 4 AZR 562/91 - AP AZO Kr § 3 Nr. 6 = EzA AZO § 12 Nr. 6; 27. Februar 1992 - 6 AZR 478/90 - AP AZO Kr § 3 Nr. 5 = EzA AZO § 12 Nr. 5)*. Zum Begriff der Pause gehört, daß die Dauer der Arbeitsunterbrechung im Voraus festliegt. Zu welchem Zeitpunkt sie feststehen muß, ob spätestens zu Beginn der täglichen Arbeitszeit oder erst bei Beginn der jeweiligen Pause, ist umstritten *(vgl. Schliemann ArbZG Stand Juni 2002 § 4 Rn. 19 mwN)*. Unverzichtbar ist, daß jedenfalls bei ihrem Beginn auch die Dauer der Pause bekannt sein muß. Eine Arbeitsunterbrechung, bei deren Beginn der Arbeitnehmer nicht weiß, wie lange sie dauern wird, ist keine Pause. Der Arbeitnehmer muß sich dann durchgehend zur Arbeit bereithalten *(BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 603/01 - AP BGB § 611 Arbeitsbereitschaft Nr. 11 = EzA ArbZG § 4 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen)*.

Danach stellen die zweistündigen Pausenzeiten nach Nr. 4 des Spruchs arbeitszeitrechtlich keine Ruhepausen dar. Den Betriebsparteien ist es auch nicht möglich, diese Zeiten gleichwohl als Ruhezeiten nach § 4 ArbZG zu behandeln. Der rechtliche Charakter von (Arbeits-)Zeiten steht nicht zur Disposition der Betriebsparteien. Diese können zwar nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Lage und die Dauer von Pausen innerhalb der Arbeitszeit mit normativer Wirkung für die Betriebsangehörigen festlegen *(vgl. Fitting BetrVG 21. Aufl. § 87 Rn. 117; GK-BetrVG/Wiese 7. Aufl. § 87 Rn. 345)*. Der rechtliche Begriff der Pause selbst ist den Betriebsparteien jedoch in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vorgegeben. Er hat denselben Inhalt wie der Begriff der Ruhepause in § 4 ArbZG *(BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 603/01 - AP BGB § 611 Arbeitsbereitschaft Nr. 11 = EzA ArbZG § 4 Nr. 1, zu I 3 b dd der Gründe)*.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Nr. 4 Satz 3 des Spruchs ist gleichwohl nicht unwirksam. Die Regelung ist vielmehr einschränkend dahin auszulegen, daß dort nur solche Zeiten gemeint sind, die nicht zugleich der Gewährung der in § 4 ArbZG vorgesehenen Ruhepausen von 30 oder 45 Minuten dienen. Entweder erhalten die betroffenen Arbeitnehmer ihre gesetzliche Ruhepause dann gänzlich außerhalb des zweistündigen „Zeitkorridors" der Nr. 4 des Spruchs - dann hätte die Einigungsstelle über deren Lage allerdings keine Regelung getroffen - oder die Arbeitnehmer werden innerhalb des genannten Zeitrahmens in einem dem Gesetz entsprechenden zeitlichen Umfang von jeglicher Bereithaltungs- und Anwesenheitspflicht freigestellt.

4. Soweit der Arbeitgeber auch die wirksamen Teile des Spruchs nicht weiter gehen sich gelten lassen will, ist er - mit der Folge des § 77 Abs. 6 BetrVG - auf das Mittel der Kündigung verwiesen.

Wißmann Linsenmaier Kreft

Münzer Büßenschütt

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS