

Aktenzeichen: 1 ABR 3/90

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 04. Dezember 1990
- 1 ABR 3/90 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 02. November 1988
Limburg - 2 BV 26/88 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 31. August 1989
Frankfurt am Main - 5 TaBV 14/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Anordnung von Überarbeit im Krankenhaus

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 3, § 118 Abs. 1; KrAZVO § 3 Abs. 1;
ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1; BAT § 17

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Senatsentscheidung vom 6. November 1990
- 1 ABR 88/89 - zur Veröffentlichung vorgesehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 3/90

5 TaBV 14/89 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Dezember 1990

Clobes,

Beschluß

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

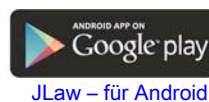
unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 4. Dezember 1990 durch den Präsidenten Professor
Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller



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



sowie die ehrenamtlichen Richter Weinmann und Dr. Wohlgemuth
beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen
den Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Frankfurt am Main vom 31. August 1989
- 5 TaBV 14/89 - wird zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

A. Die Beteiligten streiten um ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (Antragstellers) bei der Anordnung von Überstunden.

Der Arbeitgeber betreibt ein Krankenhaus. Der Betriebsrat hat bisher die regulären Schicht- und Dienstpläne mitbestimmt. Streit gab es in der Vergangenheit darüber, ob ein Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung und Entgegennahme von Überstunden besteht, so z.B. am 25. Juni 1988, als Überstunden einer ganzen Schicht der Küche aus Anlaß der Verabschiedung des damals bei dem Arbeitgeber ausscheidenden Arztes Dr. R anfielen. Der Arbeitgeber verneinte ein Mitbestimmungsrecht mit der Begründung, der Komplex der Überstunden sei bereits durch § 17 Abs. 1 BAT tariflich geregelt; außerdem schließe § 3 der Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 (KrAZVO) das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG aus.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, § 17 Abs. 1 BAT entfalte keine Sperrwirkung. Die Bestimmungen der KrAZVO seien kein geltendes Recht mehr. Jedenfalls würden durch diese Verord-



nung die Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG nicht ausgeschlossen. Dies ergebe zum einen eine historische Auslegung der Vorschriften. Zum anderen beziehe sich die KrAZVO nur auf das Pflegepersonal. Im übrigen betreffe § 3 Abs. 1 KrAZVO nicht Überstunden, sondern nur die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge, die auf Feststellung der Verletzung von Mitbestimmungsrechten bei der Anordnung von Überstunden am 25. Juni 1988 und auf Unterlassung der Anordnung von Überstunden ohne Durchführung eines vorherigen Mitbestimmungsverfahrens gerichtet waren, abgewiesen. In zweiter Instanz hat der Betriebsrat beantragt

festzustellen, daß vor jeder vorübergehenden Verlängerung der Arbeitszeit für das Krankenpflege- und Küchenpersonal, die von der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. der im ausgedruckten Dienstplan festgelegten Arbeitszeit abweicht, die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen bzw. durch Spruch der Einigungsstelle zu ersetzen ist, soweit die zusätzlichen Arbeitsleistungen zur Durchführung von Sonderaufgaben, wie Betriebsfeierlichkeiten, Jubiläen etc. und zur kontinuierlichen Versorgung der Patienten erforderlich sind.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat weiterhin die Auffassung vertreten, das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG sei durch eine tarifliche bzw. gesetzliche Regelung ausgeschlossen. :

Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Abweisungsantrag weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.



B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

Der Antrag ist bestimmt genug i.S. von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Betriebsrat hat die Fallgestaltungen beschrieben, für die er ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch nimmt (vgl. für das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG Beschluß des Senats vom 11. November 1986 - 1 ABR 17/85 - AP Nr. 21 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B I 2 der Gründe). Es handelt sich um die Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit des Krankenpflege- und Küchenpersonals in Form von Überstunden, die bei näher beschriebenen Sonderaufgaben und zur Versorgung der Patienten erforderlich wird.

Für den Antrag besteht auch ein Rechtsschutzinteresse (§ 256 Abs. 1 ZPO). Der Arbeitgeber nimmt nach wie vor das Recht in Anspruch, bei den im Antrag wiedergegebenen Fallgestaltungen ohne Zustimmung des Betriebsrats Überstunden durchführen zu lassen. Auch in Zukunft ist mit Überstunden aus den im Antrag genannten Anlässen zu rechnen.

II. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, der Antrag des Betriebsrats sei begründet. Daher war die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückzuweisen.

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich einer vorübergehenden Verlängerung der Arbeitszeit für das Kranken-



pflege- und Küchenpersonal nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nicht gemäß § 118 Abs. 1 BetrVG deswegen ausgeschlossen, weil der Arbeitgeber karitativen Zwecken dient und deswegen als sog. Tendenzbetrieb anzusehen ist.

Nach § 118 Abs. 1 BetrVG findet die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG keine Anwendung, soweit dem die Eigenart des Unternehmens oder Betriebs entgegensteht. Dies ist nicht bei allen Maßnahmen der Fall. Es muß sich vielmehr jeweils um eine tendenzbezogene Maßnahme handeln, bei der die Beteiligung des Betriebsrats an der Entscheidung die Tendenzverwirklichung ernsthaft beeinträchtigen kann (Senatsbeschlüsse vom 30. Januar 1990 - 1 ABR 101/88 - EzA § 118 BetrVG 1972 Nr. 50 und vom 13. Februar 1990 - 1 ABR 13/89 - EzA § 118 BetrVG 1972 Nr. 51, beide mit zahlreichen w.N. aus Rechtsprechung und Literatur). Da es bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit um den wertneutralen Arbeitsablauf des Betriebes geht, kommt eine Einschränkung des Mitbestimmungsrechts hier wie auch bei den anderen sozialen Angelegenheiten nur in Ausnahmefällen in Betracht (Senatsbeschuß vom 13. Juni 1989 - 1 ABR 15/88 - AP Nr. 36 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit = EzA § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit Nr. 37; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 118 Rz 33; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz 108, 127; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz 62). So hat der Senat beispielsweise im Beschluß vom 13. Juni 1989 (aaO) entschieden, daß auch bei der Festlegung der Höchstgrenzen für Vertretungsstunden gegenüber vollbeschäftigten Lehrern der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Er hat dargelegt, daß auch die



Frage, ob die Anordnung von Überstunden erforderlich ist, nicht tendenzspezifisch ist, sondern sich in jedem Betrieb stellt. Nur dort, wo tendenzbedingte Gründe für die Anordnung ausschlaggebend sind, entfällt das Mitbestimmungsrecht. Solche Gründe hat der Arbeitgeber nicht vorgetragen. Inwiefern die Anordnung von Überstunden des Küchenpersonals für die Verabschiedung eines Arztes tendenzbezogen sein soll, ist nicht nachvollziehbar.

Ein Ausschluß des Mitbestimmungsrechts durch § 118 Abs. 1 BetrVG würde auch voraussetzen, daß die Arbeitnehmer, für die der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit beansprucht, Tendenzträger wären. Bereits im Beschluß vom 18. April 1989 (- 1 ABR 2/88 - BAGE 61, 305 = EzA § 76 BetrVG 1972 Nr. 48) und im Beschluß vom 6. November 1990 (- 1 ABR 88/89 - zur Veröffentlichung vorgesehen) hat der Senat entschieden, daß bei einem Dialysezentrum und einem Sozial- und Rehabilitationszentrum nicht alle Pflegekräfte als Tendenzträger bezeichnet werden können. Dies gilt für den vorliegenden Fall ebenso. Die Pfleger haben keinen Spielraum bei ihrer Tätigkeit und können deshalb die Tendenz des Krankenhauses nicht prägend beeinflussen. Sie verrichten eine bis ins Detail weisungsgebundene Tätigkeit. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, bei den Arbeitnehmern, die nicht pflegerisch tätig werden, insbesondere das Küchenpersonal, fehle jeder unmittelbare Bezug zur Tendenz. Insgesamt hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen, die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit für das Krankenpflege- und Küchenpersonal könne nicht geeignet



sein, die Tendenzverwirklichung des Krankenhauses zu beeinträchtigen.

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wird auch nicht durch die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 ausgeschlossen.

a) Zu Recht sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, daß die KrAZVO nach Art. 123 Abs. 1, Art. 125 Nr. 1 in Verb. mit Art. 74 Nr. 12 GG als Bundesrecht fortgilt. Das ist inzwischen mehrfach entschieden (BAG Urteil vom 5. Mai 1988, BAGE 58, 243 = AP Nr. 1 zu § 3 AZO Kr; Senatsbeschlüsse vom 18. April 1989, aaO, und vom 6. November 1990 - 1 ABR 88/89 -).

b) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Betrieb des Arbeitgebers falle unter den Geltungsbereich des § 1 Abs. 2 der KrAZVO. Danach gelten als Krankenpflegeanstalten öffentliche und private Anstalten, in denen Kranke oder Sieche versorgt werden, die ständiger ärztlicher Aufsicht oder fachkundiger Pflege bedürfen, ferner Entbindungsanstalten, Säuglingsheime und Irrenanstalten. Nach den "Grundsätzen zur Durchführung der Verordnung", die der Reichsarbeitsminister am 17. Mai 1924 an die Regierungen der Länder bekanntgegeben hatte, um von Anfang an "die notwendige Einheitlichkeit bei der Durchführung der Verordnung zu sichern", bezieht sich die Verordnung auf Anstalten, in denen Kranke oder Sieche versorgt werden, die ständiger ärztlicher Aufsicht oder fachkundiger Pflege bedürfen. Hierunter seien außer den eigentlichen Krankenhäusern auch Siechenhäuser, Kliniken, Lungenheilstätten, Krüppelheilanstalten, Beobachtungsstationen, Gene-



sungsheime, Kindererholungsheime und -heilstätten, Sanatorien usw. zu verstehen. Bei der vorliegenden Einrichtung handelt es sich um eine Anstalt, in der Kranke versorgt werden, die ständiger fachkundiger Pflege bedürfen.

c) Nach § 1 Abs. 1 KrAZVO darf in Krankenpflegeanstalten das Pflegepersonal in der Woche - einschließlich der Sonn- und Feiertage - bis zu 60 Stunden, die Pausen nicht eingerechnet, beschäftigt werden. Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten und durch angemessene Pausen unterbrochen sein. Nach § 3 Abs. 1 der Verordnung regelt die Anstaltsleitung die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen sowie die wöchentlichen Freizeiten nach Anhörung der leitenden Ärzte und der Betriebsvertretung.

§ 3 Abs. 1 KrAZVO könnte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nur ausschließen, wenn diese Vorschrift ein Gesetz i.S. von § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG wäre oder der Gesetzgeber mit dieser Norm das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für den Bereich der Krankenpflegeanstalten ausschließen, dem Arbeitgeber hier ein einseitiges Bestimmungsrecht einräumen wollte. Beides ist nicht der Fall. Dies hat der Senat im Beschluß vom 6. November 1990 - 1 ABR 88/89 bereits eingehend begründet.

Zum einen bezieht sich § 3 Abs. 1 KrAZVO, mit dem erstmals Anhörungspflichten des Arbeitgebers im Rahmen öffentlich-rechtlicher Arbeitszeitbestimmungen geschaffen wurden, zum Teil auf einen Regelungsbereich, für den ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats



nicht besteht, nämlich auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Im übrigen bindet § 3 Abs. 1 KrAZVO den Arbeitgeber gerade nicht. Er hat nach dieser Vorschrift einen weiten Entscheidungsspielraum bei der Regelung der Dauer und Verteilung der Arbeitszeit. Die Bestimmung des § 3 Abs. 1 KrAZVO ist daher kein Gesetz i.S. von § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.

Der Verordnungsgeber wollte auch nicht das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG für den Bereich der Krankenpflegeanstalten ausschließen. § 3 Abs. 1 KrAZVO wurde in der Weimarer Republik nicht als Einschränkung der den Arbeitnehmervertretungen nach dem Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (BRG) zustehenden Beteiligungsrechte in Arbeitszeitfragen verstanden, sondern als Erweiterung der Mitwirkungsrechte (vgl. die Belege und weiteren Nachweise im Senatsbeschluß vom 6. November 1990, zu B II 2 c der Gründe). Bedeutete die Anhörung der Betriebsvertretung nach § 3 Abs. 1 KrAZVO nach dem Recht der Weimarer Republik eine Ausdehnung, nicht eine Einschränkung der Mitwirkungsrechte des Gruppenrats, so kann für das heutige Recht nicht das Gegenteil gelten. Die Novelle der KrAZVO aus dem Jahre 1974 betraf nur die Umwandlung eines Großteils der in ihr enthaltenen Strafvorschriften in Ordnungswidrigkeiten. Es besteht kein Anhaltspunkt dafür, daß dadurch der Inhalt des § 3 Abs. 1 KrAZVO verändert werden sollte (vgl. zur näheren Begründung Senatsbeschluß vom 6. November 1990, aaO).

3. Zutreffend sind die Vorinstanzen auch davon ausgegangen, daß auch § 17 BAT das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87



Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht ausschließt. Nach § 17 Abs. 1 BAT sind Überstunden, die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Angestellten zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

§ 17 Abs. 1 BAT ist keine tarifliche Regelung, die die Anordnung von Überstunden inhaltlich und abschließend so regelt, daß der Arbeitgeber ohne Entscheidungsspielraum nur noch die Tarifvorschrift anwenden könnte. Nur in diesem Falle wäre § 17 Abs. 1 BAT eine tarifliche Regelung i.S. von § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG. Statt dessen begrenzt § 17 Abs. 1 Unterabsatz 2 Satz 1 BAT das Weisungsrecht des Arbeitgebers nur dahingehend, daß Überstunden auf dringende Fälle beschränkt werden (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Februar 1989, § 17 Rz 1; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Juni 1990, § 17 Anm. 6; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann, BAT, Stand 1. April 1989, § 17 Erl. 3). Dem Arbeitgeber bleibt noch ein erheblicher Entscheidungsspielraum, so daß auch ein Bedürfnis für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von Überstunden bestehen bleibt.

Stehen dem Mitbestimmungsrecht aber weder § 118 Abs. 1 BetrVG noch § 3 Abs. 1 KrAZVO oder § 17 BAT entgegen, so hat das Landes-



arbeitsgericht zu Recht dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben,
so daß die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen war.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Weinmann

Dr. Wohlgemuth





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)