
Datum: 07.11.2019
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 13. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 13 TaBV 14/19
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2019:1107.13TABV14.19.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Detmold, 3 BV 8/18

Tenor:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Detmold vom 04.01.2019 – 3 BV 8/18 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

A.

Die Beteiligten streiten um die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs.

Die Arbeitgeberin betreibt Akutkrankenhäuser an den Standorten E und M. Sie ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband und wendet in ihrem Unternehmen den TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (TVöD-K) an.

Der Antragsteller ist der nunmehr für beide Standorte gewählte Betriebsrat.

Am 18.08.2008 schloss die Arbeitgeberin mit dem damaligen Betriebsrat des Standortes M eine Betriebsvereinbarung „über die zukünftige Verteilung und Länge der Arbeitszeit“. Bezüglich des genauen Inhalts der Betriebsvereinbarung wird auf die mit Antragschriftsatz vom 19.02.2018 eingereichte Kopie (Bl. 15 ff. d. A.) verwiesen.

Diese Betriebsvereinbarung wurde durch die Arbeitgeberin mit Wirkung zum 31.12.2015 gekündigt.

1
2
3
4
5
6
7

Nach erfolglos verlaufenen Verhandlungen rief die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 18.11.2016 die Einigungsstelle an. In der Folgezeit kam es zu insgesamt fünf Sitzungen; insoweit wird verwiesen auf die ebenfalls mit Antragschrift vom 19.02.2018 eingereichten Protokolle (Bl. 23 ff. d. A.). In der letzten Sitzung am 25.01.2018 stellte zuletzt die Arbeitgeberin ihren Antrag zu einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung zur Abstimmung, der mit vier Stimmen zu drei Stimmen angenommen wurde.	8
Der Spruch der Einigungsstelle lautet auszugsweise wie folgt:	9
„...“	10
II.	11
Aufbau der Dienste	12
• 1. a)	13
Auf großen Stationen mit mehr als 35 Betten sind täglich mindestens die folgenden Standard-Dienste zu besetzen:	15
V Frühdienst 06.00-13.45 Uhr (7 h 15 min Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)	16
S Spätdienst 12.55-20.40 Uhr (7 h 15 min Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)	17
N Nachtdienst 20.10-06.30 Uhr(10 h 20 min Arbeitszeit incl. Pausen)	18
...	19
b)	20
Auf Stationen mit 35 oder weniger Betten sind täglich mindestens die folgenden Standard-Dienste zu besetzen:	21
V Frühdienst 06.00-13.45 Uhr (7 h 15 min Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)	22
S Spätdienst 13.05-20.50 Uhr (7 h 15 min Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)	23
N Nachtdienst 20.25-06.25 Uhr(10 h Arbeitszeit incl. Pausen)	24
...“	25
Wegen des weiteren Inhalts des Spruchs der Einigungsstelle wird verwiesen auf die mit Antragschriftsatz vom 19.02.2018 eingereichte Kopie (Bl. 34 ff. d. A.).	26
Gegenstand der Erörterungen in der Einigungsstelle war zwischen den Betriebsparteien u.a. die Frage, ob die Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten auf fünf Tage oder – wie bisher – weiterhin auf 5,31 Tage verteilt werden sollte. Der letztere Fall ergibt sich aus der im Einigungsstellenspruch enthaltenen Festlegung der Normschichten.	27
Der Spruch der Einigungsstelle wurde der Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrates am 05.02.2018 zugestellt.	28
	29

Mit seiner beim Arbeitsgericht am 19.02.2018 eingegangenen Antragsschrift begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 unwirksam ist.	
Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, dass der Spruch der Einigungsstelle aus diversen Gründen unwirksam sei. Namentlich laufe er der Bestimmung des § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K zuwider, weil es keine betrieblichen Notwendigkeiten gebe für eine Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf sechs Tage.	30
Der Betriebsrat hat beantragt,	31
festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 mit dem Regelungsgegenstand „Arbeitszeitgestaltung im Pflegedienst beim Klinikum M1-M“ unwirksam ist.	32
Die Arbeitgeberin hat beantragt,	33
den Antrag abzuweisen.	34
Sie hat darauf hingewiesen, bei dem Spruch der Einigungsstelle handele es sich lediglich um eine Rahmenregelung – und der jeweilige Dienstplan unterliege weiterhin der Mitbestimmung des Betriebsrates.	35
Weiterhin hat sie ausgeführt, dass es erhebliche betriebliche Gründe dafür gebe, in einem Akutkrankenhaus, wie sie es betreibe, von der tariflichen Grundregelung einer 5-Tage-Woche abzuweichen. Bei einer Verteilung von geringeren Schichtzeiten auf mehr Wochentage sei aus ihrer Sicht eine sinnvollere Verteilung der Gesamtarbeitszeit möglich. Ein entsprechendes Ergebnis könne auch durch die Vereinbarung von vielen verschiedenen, unterschiedlich langen und unterschiedlich liegenden Schichten erreicht werden, was der Betriebsrat jedoch bislang nicht zugelassen habe.	36
Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 04.01.2019 dem Antrag des Betriebsrates stattgegeben. Hinsichtlich der Begründung wird verwiesen auf B. II. der erstinstanzlichen Gründe (Bl. 321 ff. d. A.).	37
Dagegen wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer Beschwerde. Sie macht geltend, der Spruch der Einigungsstelle enthalte gar keine Regelung über die konkrete Verteilung der Arbeitszeit auf mehr als fünf Arbeitstage. Es würden in ihm nur Rahmenregelungen getroffen; die eigentliche Verteilung erfolge erst in den mitbestimmten Einzelplänen. Im Übrigen könne der Einigungsstellenspruch nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen, weil es insoweit jedenfalls kein zwingendes Recht gebe. Auch sei das bestehende Ermessen nicht überschritten worden.	38
Schließlich rügt die Arbeitgeberin, dass das Arbeitsgericht nicht ordnungsgemäß besetzt gewesen sei, weil ein ehrenamtlicher Richter zum Teil geistig abwesend gewesen sei; er habe geschlafen.	39
Die Arbeitgeberin beantragt,	40
den Beschluss des Arbeitsgerichts Detmold vom 04.01.2019 – 3 BV 8/18 – abzuändern und den Antrag abzuweisen.	41
Der Betriebsrat beantragt,	42

die Beschwerde zurückzuweisen.	43
Er vertritt die Ansicht, durch die im Spruch erfolgte Festlegung der Normschichten werde die tarifvertragliche Regel einer 5-Tage-Woche überschritten. Gründe für die Verteilung auf sechs Tage seien nicht gegeben.	44
Wegen des weiteren umfangreichen Vorbringens der Beteiligten – auch hinsichtlich anderer Unwirksamkeitsgründe – wird verwiesen auf die gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen.	45
B.	46
Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Mit zutreffender Begründung ist nämlich das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, dass der streitbefangene Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 unwirksam ist.	47
I. Der vom Betriebsrat gestellte Feststellungsantrag ist zulässig. Denn streiten die Beteiligten – wie vorliegend – über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs, ist nach Maßgabe des § 256 Abs. 1 ZPO die Feststellung der Unwirksamkeit der Entscheidung zu beantragen (vgl. z.B. BAG, 22.01.2013 – 1 ABR 85/11 – AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 219).	48
II. Das Feststellungsbegehren ist auch begründet. Denn wie bereits das Arbeitsgericht unter B. II 1. der Gründe zutreffend ausgeführt hat, ist die Einigungsstelle im Zuge der Ausübung ihrer Regelungskompetenz nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht den gemäß § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG bindenden tarifvertraglichen Vorgaben des § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K gerecht geworden.	49
1. Die Arbeitgeberin ist Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband und wendet in ihrem Betrieb den TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (TVöD-K) an.	50
2. Dessen § 6 Abs. 1 Satz 3 lautet:	51
„Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.“	52
3. Durch den ersten Halbsatz dieser Tarifnorm haben die Tarifvertragsparteien den Grundsatz aufgestellt, dass die tarifvertraglich geschuldete Arbeitszeit auf fünf Tage verteilt werden soll, um den Arbeitnehmern zwei freie Tage in der Woche zu gewährleisten (Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck, TVöD, Loseblatt, § 6 TVöD Rn. 59). Davon darf nach dem zweiten Halbsatz des § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K nur aus notwendigen betrieblichen Gründen abgewichen werden.	53
Nach allgemeinem Begriffsverständnis ist etwas notwendig, wenn es von der Sache selbst gefordert ist, nicht zu umgehen ist (<i>Duden, Deutsches Universalwörterbuch, Stichwort „notwendig“</i>).	54
Danach muss also aufgrund konkreter betrieblicher Erfordernisse feststellbar sein, dass es einer Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage bedarf.	55
4. Diesen Anforderungen wird der streitbefangene Einigungsstellenspruch nicht gerecht.	56
	57

a) Dabei ist vorzuschicken, dass sich durch die in ihm verbindlich festgelegten Normschichten im Umfang von 7,25 Stunden bei Vollzeitbeschäftigten eine 5,31-Tage-Woche ergibt, wie auch die Arbeitgeberin wiederholt eingeräumt hat, zuletzt im Beschwerdebegründungsschriftsatz vom 11.04.2019 unter II. 2. Die zwingende Vorgabe wäre im Falle ihrer Wirksamkeit bei allen konkret aufzustellenden Dienstplänen zu beachten. Vor diesem Hintergrund besteht ein rechtliches Interesse des Betriebsrates daran, gerichtlich klären zu lassen, ob die im Spruch der Einigungsstelle geschaffene Möglichkeit zur Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr als fünf Arbeitstage den einschlägigen tarifvertraglichen Vorgaben gerecht wird. Müsste er sich stattdessen darauf verweisen lassen, diese Frage erst inzidenter bei der Aufstellung jedes einzelnen Dienstplans mit der damit verbundenen nur begrenzten Rechtskraftwirkung entscheiden zu lassen, liefe dies auf eine – auch nicht im Interesse der Arbeitgeberin liegende – dauerhafte und kostenträchtige Auseinandersetzung der Betriebspartner um den Rahmen für jede konkrete Dienstplangestaltung hinaus.

b) Der Einigungsstellenspruch vom 25.01.2018 ist wegen Verstoßes gegen § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K unwirksam. 58

Denn wie die Arbeitgeberin selbst namentlich in ihrem Schriftsatz vom 22.08.2018 vorgetragen hat, gibt es aus ihrer Sicht ein bereits am Standort E praktiziertes Arbeitszeitmodell mit etlichen flexiblen Schichten, die sich innerhalb des Rahmens einer 5-Tage-Woche hält. 59

Wenn sich der Betriebsrat darauf in den Verhandlungen nicht einlassen wollte, kann darin kein notwendiger betrieblicher Grund im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K erblickt werden, um zum Ergebnis zu gelangen, die 5-Tage-Woche sei „letztlich vom Tisch“ gewesen. Vielmehr hätte in der Einigungsstelle – ggf. im Wege eines zur Abstimmung gestellten Antrages – über ein arbeitgeberseitig für möglich gehaltenes Modell, das der tarifvertraglichen Präferenz einer Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage Rechnung getragen hätte, befunden werden müssen. Bezeichnenderweise hat auch der Einigungsstellenvorsitzende laut Protokoll der Einigungsstelle vom 06.11.2017 angeregt, die Betriebspartner sollten „auf Basis einer 5,0-Tage-Woche eine praktikable und akzeptable Lösung finden, was diese ausweislich des Protokolls der letzten Sitzung vom 25.01.2018 „grds. positiv aufgenommen“ hätten. 60

Wenn es dann trotzdem auf der Basis eines von der Arbeitgeberin zur Abstimmung gestellten Modells der Arbeitszeitgestaltung zu einer über fünf Tage hinausreichenden Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit kam, liegt darin ein Verstoß gegen den tarifvertraglich in § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K eingegrenzten Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien (§ 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG, vgl. BAG, 09.11.2010 – 1 ABR 75/09 – AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 126). Diese sind gehalten, im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nach einer Lösung zu suchen, die zu einer Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage führt. 61

c) Angesichts der Unwirksamkeit der Kernbestimmung des Einigungsstellenspruchs enthält der verbleibende Teil, losgelöst von dessen Wirksamkeit, keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr, so dass der Spruch insgesamt materiell unwirksam ist (vgl. zuletzt BAG, 13.08.2019 – 1 ABR 6/18 – juris). 62

III. Was die arbeitgeberseits gerügte nicht vorschriftsmäßige Besetzung des erstinstanzlichen Spruchkörpers wegen „geistiger Abwesenheit“ eines ehrenamtlichen Richters angeht, steht dieser Gesichtspunkt einer Sachentscheidung der Beschwerdekammer nicht entgegen. 63

Denn gemäß § 91 Abs. 1 Satz 2 ArbGG ist im Beschlussverfahren eine Zurückverweisung wegen eines Verfahrensmangels ausnahmslos unzulässig, wodurch der Gesetzgeber dem Beschleunigungsgrundsatz absoluten Vorrang eingeräumt hat (vgl. BAG, 20.02.2014 – 2 AZR 864/12 – AP ArbGG 1979 § 68 Nr. 8).

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht gegeben.

64