

LAG Berlin-Brandenburg: Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung einer Anrückzeit

BetrVG § 87 I Nr. 2

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung einer Anrückzeit innerhalb der Rufbereitschaft. (amtl. Leitsatz)

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9.2.2023 – 10 TaBV 950/22 (ArbG Berlin 27.7.2022 – 14 BV 9564/21), BeckRS 2023, 13553

Sachverhalt

Die Beteiligten, ein kommunaler Krankenhausbetreiber und der unternehmenseinheitliche Betriebsrat, streiten über Unterlassungsansprüche bezüglich einer Arbeitsanweisung im Zusammenhang mit Rufbereitschaftsdiensten.

Bezugnehmend auf diverse Strukturvorgaben (u.a. Operationen- und Prozedurenschlüssel, sog. OPS-Codes) hatte die Arbeitgeberin – ohne den Betriebsrat zu beteiligen – eine schriftliche Arbeitsanweisung erlassen, mit welcher an Rufbereitschaftsdiensten teilnehmende Mitarbeiter/innen verpflichtet wurden, sich nach Kontaktaufnahme innerhalb von 30 Minuten dienstbereit am Arbeitsplatz einzufinden. Auf die Arbeitsverhältnisse bei der Arbeitgeberin findet der HausTV (TV-Ärzte V) bzw. der TVöD-K mit tarifvertraglichen Regelungen zur Rufbereitschaft Anwendung.

Der Betriebsrat beehrte vor dem ArbG die Unterlassung der Anweisung zeitlicher Vorgaben bei Rufbereitschaftsdiensten ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats sowie die Feststellung der Unwirksamkeit der diesbezüglichen Anweisung. Durch die Festlegung einer Anrückzeit ordne die Arbeitgeberin mittelbar tatsächlich Bereitschaftsdienst an. Es werde von den – im Rahmen der Dienstplangestaltung mitbestimmten – Rufbereitschaften abgewichen. Zudem folge aus § 87 I Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht.

Das ArbG hat die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen. In der Beschwerdeinstanz beantragt der Betriebsrat weiterhin Unterlassung.

Entscheidung

Das LAG hat die Beschwerde als unbegründet zurückgewiesen.

Aus dem Tarifvorrang folge, dass bei einer zwingenden Tarifvorschrift ohne ausdrückliche Öffnungsklausel, die die Anrückzeit im Rahmen von Rufbereitschaft offen gestalte, diese Anrückzeit nicht gegen den Willen einer Betriebsparteie durch Betriebsvereinbarung geregelt werden könne. Kennzeichnend für Rufbereitschaft sei, dass zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme nur eine solche Zeitspanne liegen dürfe, deren Dauer den Einsatz nicht gefährde und die Arbeitsaufnahme im Bedarfsfall gewährleiste. Mittelbare Einschränkungen

des Aufenthaltsortes stünden dem Vorliegen von Rufbereitschaft nicht zwangsläufig entgegen.

Der Betriebsrat übe sein bezüglich der Rufbereitschaft bestehendes Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der entsprechenden Ikone bzw. der sich dahinter verborgenden Zeiten der Rufbereitschaft und der späteren Verwendung der Ikone im Dienstplan aus. Wenn aber die Freizeit des Arbeitnehmers so im Rahmen der Mitbestimmung eingeschränkt werde, finde sich im BetrVG kein Anknüpfungspunkt für ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht, in welcher Art und Weise die Freizeit eingeschränkt werde.

Nach der Mitbestimmung des Betriebsrats seien Arbeitnehmer in den Dienstplänen verpflichtet, Rufbereitschaftsdienste abzuleisten. Gegenstand des Streits sei allein, ob die Weisung einer bestimmten Zeitvorgabe billigem Ermessen entspreche. Denn wenn die Weisung billigem Ermessen entsprechen würde, läge Rufbereitschaft vor und die Arbeitgeberin würde die mitbestimmten Dienstpläne durchführen. Auch wenn sich Arbeitnehmer überobligatorisch selbst in der Wahl ihres Aufenthaltsortes beschränken würden, bleibe es ein Rufbereitschaftsdienst. Letztlich könne die Frage, ob eine bestimmte Anrückzeit noch billigem Ermessen entspreche, aber dahinstehen. Sie sei immer eine Frage des Einzelfalls. Insofern könne der auf jeden Fall gerichtete Antrag des Betriebsrats keinen Erfolg haben.

Praxishinweis

Die erkennende Kammer stellt klar, dass Betriebsvereinbarungen den Tarifvorrang beachten müssen. Bereits in der in Bezug genommenen Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (LAG Berlin-Brandenburg 7.1.2022 – 12 TaBVGa 1513/21, BeckRS 2022, 2911) hieß es, dass einiges dafür spreche, dass § 10 VIII TV-Ärzte/VKA ohne Öffnungsklausel die Anrückzeit dahin regle, dass die Arbeitsaufnahme binnen angemessener Zeit erfolgen müsse. Der Betriebsrat hat zwar ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber einseitig Rufbereitschaftszeiten abändert oder die Dienstart Rufbereitschaft einseitig ändert. Anders ist es aber zu bewerten, wenn darüber gestritten wird, ob die zur Konkretisierung der „angemessenen Anrückzeit“ erteilte Weisung billiges Ermessen wahrt. Weisungen, die überobligatorische Anforderungen aufstellen, muss ein Arbeitnehmer nicht befolgen. Ein Mitbestimmungsrecht besteht dann nicht. Denn ansonsten würde der Betriebsrat quasi als Prozessstandschafter für die von der gegebenenfalls rechtswidrigen Weisung betroffenen Arbeitnehmer tätig. Eine solche Rolle sieht das BetrVG für den Betriebsrat jedoch nicht vor.

*RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak, rugekrömer
Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg*