

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 TaBV 13/21

5 BV 52 c/20 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ..., den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 02.11.2021

beschlossen:

1. Die Beteiligte zu 2.) wird verpflichtet, es zu unterlassen, bezüglich ihrer Beschäftigten im Rahmen von Monatsdienstplänen Arbeitsleistungen anzuordnen oder mit ihnen zu vereinbaren, sofern nicht der Betriebsrat dem Dienstplan bezogen auf eine solche Anordnung oder Vereinbarung von Arbeitsstunden zuvor zugestimmt hat oder seine fehlende Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.
2. Der Beteiligten zu 2.) wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen ihre Verpflichtung aus Ziffer 1. ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,00 EUR angedroht.
3. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten über das Bestehen eines Unterlassungsanspruchs des Antragstellers (im Folgenden: Betriebsrat).

Die zu 2) beteiligte Arbeitgeberin betreibt im Kreis D... zwei Krankenhäuser. Sie erstellt monatlich für ihre 2.150 Beschäftigten 109 Dienstpläne, seit November 2020 sind es 108. Für die Dienstplanerstellung gilt die Betriebsvereinbarung zu Grundsätzen der Dienstplanung und zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten vom 31.07.2013 (im Folgenden: BV Dienstplan) und eine Anwendungs- und Änderungsvereinbarung hierzu vom 01.09.2016 (Anlage AS 1, Bl. 5 – 12 d.A.). Die BV Dienstplan lautet auszugsweise:

„§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten die im Pflegedienst tätig sind und im Dienstplanprogramm SP-Expert erfasst werden.

§ 2 Grundsätze der Dienstplangestaltung

...

(4) Der Dienstplan ist über einen Zeitraum von mindestens einem Monat zu erstellen. Der Dienstplan des jeweiligen Monats ist bis zum 10. des Vormonats zu erstellen. Der Dienstplan ist nach § 87 Abs.1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Erhebt der Betriebsrat nicht bis zum 14. des Vormonats Einwände, gilt der Dienstplan als genehmigt. Fällt dieser Tag auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag sind die Einwände spätestens am vorhergehenden Arbeitstag - Montag bis Freitag - zu erheben. Der Dienstplan wird am 15. des Vormonats verbindlich. Er ist als genehmigt zu kennzeichnen und den Mitarbeitern durch Aushang zugänglich zu machen.

(5) Ist der Dienstplan gemäß Abs. 4 verbindlich, können Änderungen vom Vorgesetzten grundsätzlich nur im Ausnahmefall und nur mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter vorgenommen werden. Änderungen sind in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Vorgesetzten sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich. Dies gilt auch für den Dienstaustausch. Der Betriebsrat genehmigt, stets widerruflich, alle Dienstplan Änderungen die einvernehmlich und freiwillig erfolgen. Alle Abweichungen zwischen der dienstplanmäßig vorgesehenen und der tatsächlichen Arbeit sind zu dokumentieren.“

§ 2 Abs. 7 BV Dienstplan und die Anwendungs- und Änderungsvereinbarung legen Grundsätze der Dienstplanung fest.

Die Zustimmung zu den Dienstplänen hat der Betriebsrat einem Dienstplanausschuss (DPA) übertragen. Von Januar bis November 2020 lehnte dieser die Genehmigung von insgesamt 103 Dienstplänen ab, weil nach seiner Auffassung Verstöße gegen die BV Dienstplan, zum Teil auch gegen arbeitszeitrechtliche Vorgaben vorlagen. Die Dienstpläne wurden vom Arbeitgeber – teilweise nach Korrektur einzelner Verstöße – in Kraft gesetzt. Spätestens ab Mai 2020 rügte der Betriebsrat in Besprechungen mit der Personalabteilung und der Geschäftsführung wiederholt die Dienstplangestaltung. Mit Schreiben vom 16.09.2020 wies er die Arbeitgeberin darauf hin, dass ohne Zustimmung des DPA ein Dienstplan nicht veröffentlicht und umgesetzt werden dürfe. Die Arbeitgeberin wurde ausdrücklich aufgefordert, zukünftig nur Dienstpläne zu veröffentlichen und umzusetzen, die genehmigt worden seien oder bei denen die Zustimmung des Betriebsrats durch die Einigungsstelle ersetzt worden sei. Mit am 08.10.2020 eingegangenem Antrag hat der Betriebsrat das vorliegende Verfahren eingeleitet.

Die Beanstandungen des DPA an den Dienstplänen für Dezember 2020 und Januar 2021 beseitigte die Arbeitgeberin und hängte die geänderten Dienstpläne, ohne erneut die Zustimmung des DPA zu beantragen, jeweils nach dem 15. des Vormonats aus.

Im vorliegenden Verfahren verlangt der Betriebsrat von der Arbeitgeberin, es zu unterlassen nicht mitbestimmte Dienstpläne auszuhängen und in Vollzug zu setzen.

Hierzu hat er vorgetragen: Die abgelehnten Dienstpläne verstießen – mit Ausnahmen betreffend die Auslegung von § 2 Abs. 7 h BV Dienstplan sowie in einem Einzelfall hinsichtlich der Mitarbeiterin v... H... – unstreitig gegen die BV Dienstplan sowie (streitig) arbeitszeitrechtliche Vorschriften. Unabhängig davon dürfe ohne seine Zustimmung ein Dienstplan nicht in Kraft gesetzt werden. Es liege auch die erforderliche Wiederholungsgefahr vor. Auch nach Einreichung des Antrags verstoße die Arbeitgeberin weiterhin gegen sein Mitbestimmungsrecht, weil sie die geänderten

Dienstpläne erst nach dem 15. des Vormonats in Kraft gesetzt habe und weil der DPA nicht erneut zur Zustimmung zu den geänderten Dienstplänen aufgefordert worden sei.

Der Betriebsrat hat vor dem Arbeitsgericht zuletzt beantragt:

1. Die Beteiligte zu 2.) wird verpflichtet, es zu unterlassen, bezüglich ihrer Beschäftigten - mit Ausnahme von leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs.3 BetrVG - im Rahmen von Monatsdienstplänen Arbeitsleistungen anzuordnen oder mit ihnen zu vereinbaren oder Arbeitsleistungen durch Beschäftigte zu dulden, sofern nicht der Betriebsrat dem Dienstplan bezogen auf eine solche Anordnung, Vereinbarung oder Duldung von Arbeitsstunden zuvor zugestimmt hat oder seine fehlende Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.
2. Der Beteiligten zu 2.) wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen ihre Verpflichtung aus Ziff. 1 ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000 EUR angedroht.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat erwidert: Der Betriebsrat habe in der Vergangenheit eine „praktizierte Toleranz“ bei der Dienstplanerstellung geübt und sei hiervon kurzfristig abgerückt. Dies verstoße gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Bei ihr bestehe eine sehr angespannte Personalsituation, sodass sich nicht jeder Verstoß gegen die BV Dienstplan abstellen lasse. Der Betriebsrat übe in dieser Lage seine Rechte unzulässig aus, da er von sich aus keine konstruktiven Vorschläge unterbreite. Der gestellte Antrag sei unzulässig. Im Übrigen fehle es an der Wiederholungsgefahr, da seit November 2020 sämtlichen Rügen des DPA nachgegangen und diesen, soweit sie begründet gewesen seien, abgeholfen worden sei. Die vom Betriebsrat verlangte

Reaktion auf die Beanstandungen des DPA vor dem 15. des Vormonats sei ihr im Hinblick auf die zeitlichen Vorgaben der BV Dienstplan nicht möglich.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen. Der Antrag zu 1) sei als Globalantrag zu verstehen und zulässig, aber unbegründet. Es gebe jedenfalls zwei Fallgestaltungen, in denen die Arbeitgeberin Arbeitszeitvereinbarungen mit ihren Mitarbeitern treffen dürfe, die nicht der Zustimmung des Betriebsrats bedürften. Dies betreffe die Sachverhalte, nach denen der Betriebsrat gemäß § 2 Abs. 5 BV Dienstplan bereits seine Genehmigung im Vorweg erteilt habe sowie die Fälle, in denen der Betriebsrat die in § 2 Abs. 4 BV Dienstplan geregelte Frist zur Erhebung von Einwänden habe verstreichen lassen. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf den angefochtenen Beschluss verwiesen.

Gegen den am 22.03.2021 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 16.04.2021 Beschwerde eingelegt und diese am Pfingstdienstag, dem 25.05.2021 begründet.

Er trägt unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Sachvortrags vor: Zutreffend habe das Arbeitsgericht zunächst erkannt, dass sein Hauptantrag darauf gerichtet sei, die Arbeitgeberin zu verpflichten es in allen Fällen zu unterlassen, ohne Beachtung seines Mitbestimmungsrechts (Zustimmung oder Ersetzung der Zustimmung durch die Einigungsstelle) Arbeitsleistungen im Rahmen von Monatsdienstplänen anzuordnen, mit den Beschäftigten zu vereinbaren oder durch diese zu dulden.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei dieser Antrag auch begründet. In § 2 Abs. 4 BV Dienstplan habe er nicht auf sein Mitbestimmungsrecht verzichtet, sondern mit Ablauf der Frist zum 14. des Monats sein Mitbestimmungsrecht ausgeübt. Auch im in § 2 Abs. 5 BV Dienstplan geregelten Fall eines Dienstplantausches von Mitarbeitern habe er sein Zustimmungsrecht bereits wahrgenommen. Beide Sachverhalte seien daher vom Antrag nicht umfasst. Er müsse entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin auch keine Noffälle aus seinem Antrag ausnehmen. Konstellationen ohne kollektiven Bezug seien von seinem Antrag nicht umfasst und müssten deswegen auch nicht ausgenommen werden. Gleiches gelte für Chefärzte aus dem

Bereich der Geriatrie und der Notaufnahme. Der Antrag zu 2) sei ebenfalls begründet.

Mit dem Hilfsantrag trage er den Bedenken des Arbeitsgerichts insoweit Rechnung, dass auch anderweitig erteilte Zustimmungen des Betriebsrats keinen Unterlassungsanspruch auslösen sollen.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 25.02.2021 mit der Geschäftsnummer 5 BV 52 c/20 abzuändern und

1. die Beteiligte zu 2.) zu verpflichten, es zu unterlassen, bezüglich ihrer Beschäftigten – mit Ausnahme von leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs.3 BetrVG - im Rahmen von Monatsdienstplänen Arbeitsleistungen anzuordnen oder mit ihnen zu vereinbaren oder Arbeitsleistungen durch Beschäftigte zu dulden, sofern nicht der Betriebsrat dem Dienstplan bezogen auf eine solche Anordnung, Vereinbarung oder Duldung von Arbeitsstunden zuvor zugestimmt hat oder seine fehlende Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist;

hilfsweise

die Beteiligte zu 2.) zu verpflichten, es zu unterlassen, bezüglich ihrer Beschäftigten - mit Ausnahme von leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG - im Rahmen von Monatsdienstplänen Arbeitsleistungen anzuordnen oder mit ihnen zu vereinbaren oder Arbeitsleistungen zu dulden, sofern nicht der Betriebsrat dem Monatsdienstplan bezogen auf eine solche Anordnung, Vereinbarung oder Duldung von Arbeitsleistungen zuvor zugestimmt hat oder der Beteiligte zu 1.) bis zum 14. des Vormonats vor dem Inkrafttreten des Monatsdienstplans keine Einwände erhoben hat oder seine fehlende Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist

oder es sich um einen Notfall im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht handelt;

2. der Beteiligten zu 2.) für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen ihre Verpflichtung aus Ziffer 1. ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000 EUR anzudrohen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie erwidert unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrags, der Betriebsrat verkenne, dass es auch Einsätze von Mitarbeitern geben könne, die nicht in den Dienstplänen abgebildet seien. Auch regele die BV Dienstplan auch Sachverhalte, in denen der Einsatz von Mitarbeitern zulässig sei, obwohl der Betriebsrat vorher nicht zugestimmt habe und seine Zustimmung auch nicht durch die Einigungsstelle ersetzt worden sei. Dies betreffe etwa die Regelung in § 2 Abs. 4 BV Dienstplan, die der Antrag nicht berücksichtige. Gleiches gelte für § 2 Abs. 5 BV Dienstplan. Auch berücksichtige der Antrag keine Notfälle und nehme Konstellationen ohne kollektiven Bezug nicht aus. Schließlich müsse der Betriebsrat die Chefärzte aus dem Bereich der Geriatrie und der Notaufnahme herausnehmen.

Der Hilfsantrag sei im Beschwerdeverfahren unzulässig. Die Zustimmung zur Klageänderung werde nicht erteilt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf die Akte verwiesen.

B.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und damit zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist begründet. Dem entsprechend war die

Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuändern. Beide Anträge des Betriebsrats sind zulässig und begründet.

I. Der Hauptantrag zu 1. des Betriebsrats ist nach der gebotenen Auslegung zulässig und begründet.

1. Der Antrag bedarf zur genauen Bestimmung des Streitgegenstands des vorliegenden Verfahrens zunächst der Auslegung.

a) Bei einem auf die Abwehr künftiger Beeinträchtigungen gerichteten Unterlassungsanspruch ist das verlangte Verbot in aller Regel anlassfallbezogen und als auf die Untersagung der darin liegenden, als rechtswidrig angegriffenen Verhaltensweise gerichtet zu verstehen. Diese legt der Antragssteller in seinem Antrag sowie der zu dessen Auslegung heranzuziehenden Begründung fest. Die so umschriebene Verletzungsform bestimmt und begrenzt den Inhalt des Unterlassungsbegehrens. Dieses Verständnis entspricht dem Gebot der rechtsschutzgewährenden Antragsauslegung (BAG, Urteil vom 28.07.2020 – 1 ABR 41/18 – juris, Rn 11; BAG vom 28.07.2020 - 1 ABR 45/18 -; BAG vom 22.09.2019 – 1 ABR 17/18 -; zum Unterlassungsantrag des Betriebsrats bei Überstundenduldung: BAG vom 28.07.2020 – 1 ABR 18/19 -).

b) Vorliegend begehrt der Betriebsrat die Beachtung seines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG im Zusammenhang mit der Erstellung von Dienstplänen. Ausgehend von den vom Betriebsrat geschilderten Anlassfällen sollen aber entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts keinesfalls alle erdenkbaren Fallgestaltungen im vorliegenden Verfahren erfasst werden.

aa) Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, geht es dem Betriebsrat nicht um die Geltendmachung von Mitbestimmungsrechten bei der Dienstplanerstellung in den Sachverhalten, die nicht unter den in § 1 der BV Dienstplan genannten Anwendungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen.

bb) Daneben sind auch Sachverhalte, in denen der Dienstplanausschuss bis zum 14. des Vormonats keine Einwände gegen die Dienstplanänderung erhoben hat, nicht vom Streitgegenstand umfasst. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob insoweit eine Zustimmung des Betriebsrats erteilt worden ist, wie der Betriebsrat in der Beschwerdeschrift meint. Unterlassungsansprüche im Hinblick auf Sachverhalte, in denen der Dienstplanausschuss keine Einwände gegen den von der Arbeitgeberin vorgelegten Dienstplan erhoben hat, sind von vornherein gar nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Der Betriebsrat schildert keinen einzigen Fall, in dem er in diesen Fällen die Verletzung seines Mitbestimmungsrechts geltend macht. Das hat er im Beschwerdeverfahren auch noch einmal ausdrücklich klargestellt.

cc) Ebenfalls nicht vom Unterlassungsbegehren erfasst und damit nicht Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens sind die in § 2 Abs. 5 BV Dienstplan geregelten Fälle des einvernehmlichen Tausches von Diensten unter den Mitarbeitern. Auch insoweit ist vom Betriebsrat kein Anlassfall geschildert und in der Beschwerde ausdrücklich klargestellt worden, dass für diese Fälle keine Unterlassung von der Arbeitgeberin verlangt wird.

dd) Schließlich sind Gegenstand des Unterlassungsbegehrens auch keine Notfälle, keine Konstellation ohne kollektiven Bezug oder die Frage, ob auch hinsichtlich der Chefärzte in der Notaufnahme und der Geriatrie ein Unterlassungsanspruch besteht. Für alle diese Sachverhalte schildert der Betriebsrat keine Anlassfälle. Sie sind nicht Gegenstand des Unterlassungsbegehrens.

ee) Entgegen seinem Wortlaut wird mit dem Antrag auch nicht verlangt, dass die Arbeitgeberin die Duldung von Überstunden im Dienstplan unterlassen soll. Auch insoweit fehlt es an der Darlegung eines Anlassfalls durch den Betriebsrat. Im Übrigen ist auch nicht vorstellbar, wie bereits durch eine Dienstplaneinteilung die Duldung von Arbeitsleistungen außerhalb dieses Dienstplans erfolgen soll.

ff) Soweit der Betriebsrat schließlich im Antrag ausdrücklich die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG aus seinem Antrag ausklammert, ist dies ebenfalls überflüssig. Ein Mitbestimmungsrecht für diese wird vom Betriebsrat an keiner Stelle behauptet.

gg) Entsprechend dieser Auslegung des Klageantrags und der damit verbundenen Eingrenzung des Streitgegenstands sind im Tenor die nicht erfassten Sachverhaltskonstellationen herausgenommen worden, ohne dass dies mit einer Abweisung des Antrags „im Übrigen“ verbunden ist. Da die unter aa) bis ee) beschriebenen Fälle nicht Gegenstand des Antrags sind, bedurfte es insoweit auch keiner Abweisung.

hh) Positiv gewendet richtet sich der Antrag damit auf Unterlassung der Inkraftsetzung der Dienstpläne in den Fällen, in denen der Dienstplanausschuss einem Dienstplan nicht zugestimmt hat, unabhängig davon, ob die Arbeitgeberin dessen Beanstandungen nachgegangen ist oder nicht. Gemeint sind Sachverhalte, in denen der Betriebsrat einen Dienstplan ausdrücklich abgelehnt hat und in denen die Arbeitgeberin diesen in Kraft gesetzt hat, ohne den Einwänden des Betriebsrats überhaupt nachzugehen, aber auch in den Fällen, in denen die Arbeitgeberin den Einwendungen des Betriebsrats nachgegangen ist und diesen abgeholfen hat. Auch in diesen Fällen liegt aus Sicht des Betriebsrats ein Verstoß gegen sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vor, dem er mit dem Unterlassungsantrag begegnen will.

2. Mit diesem Verständnis ist der Antrag zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin kann mit ausreichender Gewissheit erkennen, welche Handlungen sie künftig unterlassen soll. Durch die die Anlassfälle bildende, konkret behauptete Verletzungsform ist die Reichweite des erstrebten Verbotsausspruchs hinreichend deutlich (vgl. BAG vom 28.07.2020 – 1 ABR 41/18 – juris, Rn 13).

3. Der Hauptantrag des Betriebsrats ist auch begründet.

a) Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats folgt aus § 87 Abs. 1 Nr.2 BetrVG. Nach dieser Vorschrift bestimmt der Betriebsrat bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mit. Das Mitbestimmungsrecht erfasst damit auch die Erstellung von Dienstplänen durch den Arbeitgeber. Die Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts kann der Betriebsrat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 03.05.1994 – 1 ABR 24/93 -) im Wege eines Unterlassungsanspruchs verhindern.

b) Die Arbeitgeberin verstößt in den Fällen, die Gegenstand des vorliegenden Verfahrens sind, gegen dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Unstreitig hat sie zahlreiche Dienstpläne gegenüber ihren Beschäftigten durch Aushang verbindlich in Kraft gesetzt, ohne dass eine Zustimmung des Dienstplanausschusses hierzu vorlag. Allein zwischen Januar und November 2020 betrifft dies 103 Fälle.

c) Die für das Bestehen des Unterlassungsanspruchs erforderliche Wiederholungsgefahr liegt vor. Die Arbeitgeberin kann nicht damit gehört werden, sie habe nach Einleitung des vorliegenden Verfahrens die Dienstpläne erst in Kraft gesetzt, nachdem sämtlichen Beanstandungen des Dienstplanausschusses abgeholfen worden sei.

aa) Grundsätzlich indiziert, eine grobe Pflichtverletzung die Wiederholungsgefahr. Diese ist nur dann ausgeschlossen, wenn aus faktischen oder rechtlichen Gründen eine Wiederholung des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens ausscheidet. Die Zusicherung, zukünftig betriebsvereinbarungswidriges Verhalten zu unterlassen, genügt hierfür nicht (BAG, Beschluss vom 07.02.2012 – 1 ABR 77/10 – juris, Rn 15 zur Wiederholungsgefahr bei einem Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG).

bb) Ein Ausschluss der Wiederholungsgefahr aus rechtlichen Gründen besteht nicht. Die Gefahr, dass die Arbeitgeberin ihr Verhalten zukünftig wiederholt, ist auch nicht aus faktischen Gründen ausgeschlossen. Die bloße Anweisung, den Beanstandungen des Dienstplanausschusses abzuweichen, bevor der Dienstplan in Kraft gesetzt

wird, geht nicht weiter als die Zusicherung, sich zukünftig betriebsvereinbarungsgemäß zu verhalten. Eine solche Anweisung kann nach Beendigung des vorliegenden Verfahrens jederzeit wieder aufgehoben werden.

cc) Im Übrigen genügt allein die Anweisung zur Behebung der Beanstandungen des Dienstplanausschusses nicht zur Wahrung des Mitbestimmungsrechts. Denn auch nach Behebung der Beanstandungen fehlt es immer noch an der Zustimmung des Dienstplanausschusses.

Soweit § 2 Abs. 4 Satz 6 der BV Dienstplan bestimmt, dass der Dienstplan am 15. des Vormonats verbindlich wird, bezieht sich dies ersichtlich nur auf Dienstpläne, denen der Dienstplanausschuss zugestimmt bzw. gegenüber denen dieser keine Einwände erhoben hat. Das folgt aus dem systematischen Zusammenhang des § 2 Abs. 4 BV Dienstplan, der in Satz 4 ausschließlich den Sachverhalt einer Genehmigung des Dienstplans durch Schweigen des Dienstplanausschusses regelt und eine Frist für die Mitteilung von Einwänden festlegt. Für den Fall der Zustimmungsverweigerung finden sich hingegen in § 2 Abs. 4 BV Dienstplan oder an anderer Stelle keine weiteren Verfahrensregelungen. Demnach bleibt es dabei, dass ein abgelehnter Dienstplan, bei dem die Beanstandungen des Dienstplanausschusses behoben worden sind, dem Dienstplanausschuss erneut zur Genehmigung vorgelegt werden muss.

d) Anhaltspunkte dafür, dass das Bestehen des Betriebsrats auf seinem Mitbestimmungsrecht rechtsmissbräuchlich ist, bestehen nicht. Bereits in Gesprächen zwischen der Personalleitung und dem Dienstplanausschuss am 26.05. und 03.06.2020 war die Dienstplangenehmigung einschließlich der Frage der Einberufung einer Einigungsstelle Gegenstand der Erörterungen. Für die Auffassung der Arbeitgeberin, der Betriebsrat habe seine „praktizierte Toleranz“ ohne weitere Ankündigung aufgegeben, gibt es daher – unabhängig davon, ob dies überhaupt den Einwand des Rechtsmissbrauchs begründen könnte – keine tatsächlichen Anhaltspunkte.

II. Der Hilfsantrag des Betriebsrats, der sich inhaltlich nicht vom Hauptantrag unterscheidet, ist nicht zur Entscheidung angefallen.

III. Der Antrag zu 2. auf Androhung eines Ordnungsgeldes ist gemäß § 890 Abs. 2 ZPO zulässig und im Hinblick auf den Antrag zu 1. auch begründet.

IV. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde liegen nicht vor.

gez. ...

gez. ...

gez. ...