

Mitbestimmung des BR bei der Aufstellung von Dienstplänen

In einem Klinikum mit mehr als 2.000 Beschäftigten stritten die Betriebsparteien um die Beteiligung des Betriebsrats bei der Aufstellung der Dienstpläne. Es existiert eine – zwischenzeitlich gekündigte – Rahmenbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, die bestimmte Vorgaben für die Erstellung der Dienstpläne und den Ablauf der Dienstplannerstellung regelt. Die Klinik fühlte sich aufgrund dessen berechtigt, den Betriebsrat nur noch monatlich über die Dienstpläne zu informieren, ohne ihn bei der konkreten personellen Besetzung der Schichten zu beteiligen. Auch wies sie viele Male von den aufgestellten Dienstplänen ab und setzte Mitarbeiter in Schichten ein, zu denen sie nicht eingeteilt waren oder ließ es zu, dass die Mitarbeiter Schichten tauschten. Daraufhin beantragte der Betriebsrat, dem Arbeitgeber zu untersagen, monatliche Dienstpläne in Kraft zu setzen, die nicht mit ihm abgestimmt sind sowie außerhalb von Arbeitskämpfmaßnahmen und mitbestimmungsfreien Notfällen von wirksam zustande gekommenen Dienstplänen abzuweichen. Die Klinik berief sich auf die nachwirkende Rahmenbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit und darauf, dass der Betriebsrat keinem der ihm vorgelegten Dienstpläne zustimme und die Einsetzung einer Einigungsstelle mit allen rechtlichen Mitteln verhindere. Dies sei rechtsmissbräuchlich.

Das LAG Thüringen gab den Unterlassungsanträgen des Betriebsrats statt (Beschl. v. 23.2.2022 – 4 TaBV 17/19). Nach gefestigter Rechtsprechung des BAG kann ein Betriebsrat vom Arbeitgeber die Unterlassung zukünftiger Verletzungen seines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 BetrVG verlangen, wenn festgestellt werden kann, dass die Gefahr zukünftiger konkreter Verletzungshandlungen des Arbeitgebers besteht. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit und der konkreten Zuordnung einzelner Arbeitnehmer zu Schichten. Aus der nachwirkenden Rahmenbetriebsvereinbarung ergab sich die personelle Besetzung nicht. Insofern ist noch Raum für eine Mitbestimmung des Betriebsrats, auf die er auch nicht wirksam verzichten kann. Es stand zur Überzeugung des Gerichts fest, dass die Gefahr zukünftiger Verletzungen des Mitbestimmungsrechts besteht. Diese kann sich aus Verletzungshandlungen in der Vergangenheit ergeben, die indizieren, dass auch in Zukunft damit zu rechnen ist. Dass der Arbeitgeber von wirksam mitbestimmten Dienstplänen abgewichen war oder Dienstpläne in Kraft gesetzt hatte, bei denen der Betriebsrat nicht beteiligt war, war unstrittig. Er kann sich auch nicht auf die öffentlich-rechtliche Aufgabe der Klinikversorgung berufen, ebenso wenig darauf,

dass die Mitarbeiter selbst Schichten getauscht haben. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs stand dem Begehren des Betriebsrats nicht entgegen. Unterlassungsansprüchen des Betriebsrats kann in besonders schwerwiegenden und eng begrenzten Ausnahmefällen der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenstehen. Ob eine solche vorliegt, ist zum Zeitpunkt der letzten Anhörung in der Tatsacheninstanz zu beurteilen. Sie liegt nach der Rechtsprechung des BAG vor, wenn der Betriebsrat sich entgegen seiner Verpflichtung, an dem Versuch einer Einigung aktiv mitzuwirken, durch komplette Verweigerung und aktive Verzögerung durch Ergreifen aller Rechtsmittel erst eine Grundlage verschafft, Unterlassungsansprüche geltend zu machen. Dies ist der Fall, wenn er sich bei der Aufstellung von Dienstplänen derart verweigert, dass er ihnen nicht zustimmt, aber auch der Einsetzung einer Einigungsstelle nicht zustimmt (BAG, Beschl. v. 12.3.2019 – 1 ABR 42/17, AuA 10/19, S. 615). Hier hatte der Betriebsrat nach dem vorgenannten BAG-Beschluss sein Verhalten geändert, und zwar seine Zustimmung zu den Dienstplänen jeweils verweigert, jedoch an der Einsetzung einer Einigungsstelle mitgewirkt. Ein solches Verhalten mag unkooperativ sein, jedoch nicht rechtsmissbräuchlich.

Gegen den Beschluss ist Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Az. 1 ABN 49/22.

Beleidigung eines Kollegen als „Bastard“

Eine Verkäuferin war mit einem Kollegen, der einen schweren Karton auf der Schulter trug, im Verkaufsraum zusammengestoßen und erlitt dadurch eine Prellung am Arm. Im Pausenraum kam es daraufhin zu einem Streitgespräch mit dem Kollegen, da sie erwartete, dass dieser sich bei ihr entschuldigte. Das lautstark geführte Wortgefecht gipfelte darin, dass sie dem Kollegen vorwarf, er habe keine Erziehung genossen, seine Eltern hätten ihm keinen Verstand beigebracht, er sei ein „Bastard“. Danach beschwerte sich die Mitarbeiterin bei der Teamleitung und forderte arbeitsrechtliche Konsequenzen gegenüber dem Kollegen. Wenige Monate vor dem Vorfall war die Klägerin abgemahnt worden wegen unangemessenen Verhaltens gegenüber Kunden und anderen Mitarbeitern. In der Abmahnung wies der Arbeitgeber darauf hin, dass er jegliche abfällige Äußerungen gegenüber Kollegen, Vorgesetzten und Kunden nicht dulden werde. Der Arbeitgeber hörte den Betriebsrat zu einer ordentlichen Kündigung der Verkäuferin an und gab dabei an, diese habe laut Lohnsteuerkarte ein unterhaltspflichtiges Kind und sei verheiratet. Die gegen die ordentliche Kündigung angestrebte Klage war in zweiter Instanz erfolglos (LAG Hamm, Urt. v. 20.1.2022 – 18 Sa 645/21, rk.).

Nach durchgeführter Beweisaufnahme war das Gericht davon überzeugt, dass die Klägerin den Arbeitskollegen als „Bastard“ beschimpft hatte. Grobe Beleidigungen von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, können eine fristgemäße oder fristlose Kündigung rechtfertigen. Mit dem Schimpfwort „Bastard“ hatte die Klägerin den Kollegen als unterwertigen Menschen von illegitimer Abstammung bezeichnet. Zuvor hatte sie ihm bescheinigt, er habe keine Erziehung genossen. Das stellt eine gravierende Ehrkränkung dar. Dass der Zusammenstoß mit dem Kollegen absichtlich geschah, hatte keine der Parteien vorgetragen. Vielmehr hatte die Klägerin selbst gesagt, es habe sich eine Kundin vor sie geschlängelt, sodass sie den Kollegen nicht sehen konnte. Selbst wenn die vorangegangene Abmahnung unwirksam sein sollte, konnte die Klägerin dieser entnehmen, dass sie sich im Interesse der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eines angemessenen Umgangs auch gegenüber Arbeitskollegen zu befleißigen hat. Das Gericht hielt auch die Betriebsratsanhörung für wirksam. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 24.11.2005 – 2 AZR 514/04, AuA 8/06, S. 490) ist die Bezugnahme auf die Angaben, die sich aus der Steuerkarte des Arbeitnehmers ergeben, im Rahmen der Betriebsratsanhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht zu beanstanden. Sie stellt insbesondere keine unmittelbare Benachteiligung von Frauen dar.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliksa Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München