

Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss

In der Betriebsverfassungssache

Geschäftszeichen:
29 BV 6/20

betreffend

[REDACTED]

mit den Beteiligten

1. **Betriebsrat der** [REDACTED]

[REDACTED]

Prozessbev.:
Rechtsanwälte
Dr. Kluge, Fischer-Lange
Schiffgraben 17
30159 Hannover

2. Firma

[REDACTED]

Prozessbev.:

[REDACTED]

beschließt das Arbeitsgericht Hamburg, 29. Kammer,
auf die mündliche Anhörung vom 10. Juni 2021
durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzenden,
die ehrenamtliche Richterin Frau [REDACTED]
den ehrenamtlichen Richter Herr [REDACTED]

Es wird festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle zu den Themen „Arbeitszeit“ vom
2. März 2020 unwirksam ist.

G r ü n d e :

I.

Der Beteiligten streiten um den Bestand eines Einigungsstellenspruchs.

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 2. betreibt [REDACTED] mit mehreren Standorten in Hamburg. Bei dem Beteiligten zu 1. handelt es sich um den bei der Beteiligten zu 2. gebildeten 9-köpfigen Betriebsrat. Im Betrieb findet ein Haustarifvertrag Anwendung (Tronc- und Gehaltstarifvertrag der Tarifgruppen C, D und E vom 18. Oktober 2016), der in § 2 Ziff. 1. für die Arbeitnehmer, die der Tarifgruppe C angehören, eine Jahresarbeitszeit von 1.920 Stunden vorsieht.

Um die Verteilung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer der Tarifgruppe C zu regeln, wurde eine Einigungsstelle zu den Themen „Arbeitszeit“ gebildet. Diese fasste mit Datum vom 2. März 2020 als Spruch die „Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG über die Dienstpläne für die Mitarbeiter der Tarifgruppe C (Rezeption, Garderobe, Portier und Saalservice)“. Der Spruch der Einigungsstelle wurde dem Beteiligten zu 1. am 18. März 2020 zugestellt. In der Betriebsvereinbarung (Anlage ASt. 1, Bl. 9 ff. dA; im Folgenden DV Dienstpläne Tarifgruppe C) ist ua. geregelt:

IV. Dienstplan, Schichtsystem und Pausen

1. Diensttausch, Dienstplanerstellung, Dienstverteilung, Schichtabfolge

Die Mitarbeiter der jeweiligen Mitarbeitergruppe - nicht die Teilzeitmitarbeiter außerhalb eines Blockmodells und nicht die studentischen Aushilfen - erhalten zum Ende eines Jahres für das Folgejahr einen Rohschichtplan, der die Dienstabläufe enthält. Diesem liegt für alle Mitarbeitergruppen ein 5:3/5:2-Rhythmus zugrunde. Die Zuordnung der einzelnen Mitarbeiter zu den einzelnen Rohschichten unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Mitarbeiter in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Blockmodells haben keine Schiene und erhalten ihre Dienste auf Grundlage des sogenannten Auskreuzplans (auf Basis dessen die Anzahl der monatlichen Arbeitstage anteilig zu einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis von Rezeption, Saalservice und Multifunktionsmitarbeiterinnen) mit insgesamt 240 Jahres-Arbeitstagen auf den Monat verteilt werden. Ausgekreuzte Tage sind definitiv arbeitsfrei.

Dementsprechend gilt:

Für 1/3 Dienst sechs bis acht Arbeitstage monatlich, 80 jährlich.

Für 1/2 Dienst acht bis zwölf Arbeitstage monatlich, 120 jährlich.

Für 2/3 Dienst zwölf bis sechzehn Arbeitstage monatlich, 160 jährlich.

Für 3/4 Dienst vierzehn bis achtzehn Arbeitstage monatlich, 180 jährlich.

(...)

a. Rezeption

Die Schichtabfolge (S = Spätdienst, M = Mitteldienst, F = Frühdienst) in der Rezeption lautet:

S — S — M1 — M2 — F.

Der erste Mitteldienst soll „mittel-spät" (M1) und der zweite Mitteldienst soll „mittel-früh" (M2) sein.

Ausnahmen sind jederzeit möglich, bedürfen aber der Zustimmung der Betriebsparteien.

Es gelten folgende Schichtzeiten:

F Früh:	11:30 h — 20:00 h
M2 Mittel:	14:45 h — 21:15 h
M1 Mittel:	18:00 h — 02:00 h
W Fr/Sa/gr.Sa	20:00 h — 03:30 h
S	19:45 h — 04:15 h
	19:30 h — 03.30 h

Abweichend hiervon gelten für den Rezeptionsleiter und seine Stellvertretung folgende Schichtzeiten:

F Früh:-	11:30 h — 20:00 h
M2 Mittel:	14:45 h — 23.15 h
M1 Mittel:	18:00 h — 02:45 h
S Spät:	19:30 h — 04:15 h
S Spät:	19:30 h — 04:15 h.

b. Saalservice

Die Schichtabfolge für den Saalservice lautet:

S-S-M-M-F.

In der Regel soll einer der beiden Spätdienste ein Pokerdienst sein. Der erste Mitteldienst (M) kann zu einem Pokerdienst werden. Bei der Zuteilung der Pokerdienste soll eine möglichst gleichmäßige Verteilung auf alle Mitarbeiter, entsprechend dem mit ihnen vereinbarten Arbeitszeitvolumen, erfolgen.

Es gelten folgende Schichtzeiten:

F Früh:	14:15 h — 20.00 h
M Mittel:	16:00 h — 00.30 h
S Spät:	20.00 h — 04:15 h
Poker1:	18.45 h — 04.00 h
Poker 2 Fr/Sa:	20.00 h — 04.00 h.

c. Multifunktionale Mitarbeiter

Die Schichtabfolge für multifunktionale Mitarbeiter lautet:

S-S-M-M-F.

Der erste Mitteldienst kann zu einem Dienst Poker oder zu einem Rezeptionsdienst XXXXXXXXXX werden.

Es gelten die jeweiligen Schichtzeiten der einzelnen Einsatzbereiche für Spät, Mittel- und Frühdienste.

d. Portiers

(...)

e. Garderobe

(...)

1.2. Ein einvernehmlicher Dienstaustausch Dienste unter den Mitarbeitern ist nach Absprache zwischen den Mitarbeitern und nach Einwilligung durch den Dienstplangestalter möglich und durch einen Tauschzettel zu dokumentieren. Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit eröffnet, mit Zustimmung des Arbeitgebers und des Betriebsrats die Schichtfolge auch umgekehrt abzuleisten.

1.3. Die Vollzeitmitarbeiter erhalten bis zum 30. November des Vorjahres einen Jahresdienstplan. Hierin wird die Zuordnung zu den einzelnen Schienen geregelt. Vor Bekanntgabe des Jahresdienstplans wird die Zustimmung des Betriebsrats hierzu eingeholt.

Die jeweiligen monatlichen Dienstpläne für die Teilzeitbeschäftigten ohne Blockmodell oder Jahresplan werden unter Beachtung des Auskreuzplans vergeben. Die Beschäftigten erhalten bis zum 28. eines Monats den Auskreuzplan für den übernächsten Monat per Mail. Diesen müssen sie bis zum 4. des auf den Erhalt folgenden Monats zurücksenden. Wird diese Frist nicht eingehalten, werden die Dienste durch die Arbeitgeberin zugeteilt.

Der Dienstplan für den Folgemonat wird bis zum 10. eines Monats an den Betriebsrat übersandt und als vorläufiger Dienstplan den Mitarbeitern zur Kenntnis gegeben.

Der Betriebsrat teilt dem Arbeitgeber seine Entscheidung über den ihm eingereichten Dienstplan bis zum 17. eines Monats mit.

1.4. (...)

Mit Antragschrift vom 27. März 2020, bei Gericht eingegangen am selben Tag und der Beteiligten zu 2. am 2. April 2021 zugestellt, begehrt der Betriebsrat die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle.

Der Beteiligte zu 1. ist der Ansicht, dass der Spruch der Einigungsstelle unwirksam sei.

Der dort geregelt Schichtrhythmus „5:3/5:2“ führe zu einer besonders belastenden Arbeit im Wechselschichtsystem mit Nacht- und Wochenendarbeit. Der Nutzwert der Freizeit sei am Wochenende deutlich höher. Demgegenüber führe ein System „5:3“ zu einem angemessenen Ausgleich, da ein weiterer Tag im Schichtsystem arbeitsfrei sei. Der Spruch stelle keinen angemessenen Ausgleich der Interessen der Arbeitgeberin und der betroffenen Arbeitnehmer dar, da das Interesse der Arbeitnehmer, dem Gesundheitsrisiko durch eine höhere Anzahl arbeitsfreier Tage entgegenzuwirken, überwiege. Im Übrigen könne ein Schichtrhythmus „5:3“ mit den vorhandenen Arbeitnehmern abgebildet werden.

Die Arbeitnehmer in Teilzeit würden benachteiligt, da sie nur monatliche Dienstpläne, aber keine Jahresdienstpläne erhielten. Auch die Mitarbeiter in Teilzeit hätten ein Interesse daran, ihre Arbeitszeiten möglichst weit im Voraus planen zu können. Die Möglichkeit, sich monatsweise auszukreuzen, stelle keinen Rechtfertigungsgrund dar. Auch bei einem Jahresdienstplan könne die Möglichkeit zum Auskreuzen bestehen. Im Übrigen hätten auch Vollzeitbeschäftigte ein Interesse daran, sich auszukreuzen. Jedenfalls sei für die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter kein Rhythmus und keine Schichtfolge festgelegt. Deshalb sei die Freizeitgestaltung und

die zielgerichtete Beantragung von Urlaub schwer möglich. Demgegenüber erfüllen die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ihre Dienste erst kurz vor Beginn eines jeden Monats. Schließlich sei das Blockmodell für viele Teilzeitmitarbeiter ungeeignet, wohingegen ein Wahlrecht zwischen dem Blockmodell und dem Auskreuzmodell in der Betriebsvereinbarung nicht vorgesehen sei.

Die „multifunktionalen Arbeitnehmer“ würden benachteiligt, weil der Mitteldienst zum Spätdienst werden könne. Dementsprechend sei die Einteilung zu mehr Spätdiensten möglich, was belastender sei.

Der Beteiligte zu 1. beantragt:

festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle zu den Themen „Arbeitszeit“ vom 2. März 2020 unwirksam ist,

hilfsweise: festzustellen, dass Ziffer IV. 1. des Spruchs der Einigungsstelle zu den Themen „Arbeitszeit“ vom 2. März 2020 unwirksam ist.

Die Beteiligte zu 2. beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2. ist der Ansicht, dass der Spruch der Einigungsstelle wirksam sei. Eine akute Gefährdung durch den Schichtrythmus sei nicht dargelegt. Vielmehr hätte das Arbeitszeitkonzept des Betriebsrats weitere Einstellungen erfordert, was bereits Gegenstands des Verfahrens vor der Einigungsstelle gewesen sei.

Eine Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter sei nicht gegeben. Diese hätten durch das Auskreuzen einen erheblichen Gestaltungsspielraum. Außerdem entspräche das Auskreuz-Modell dem Wunsch von Teilzeitmitarbeitern wegen der Betreuung von Kindern und Angehörigen. Auch die studentischen Aushilfen hätten ein Interesse am Auskreuz-Modell. Die Mitarbeiter erhielten nach der Regelung der Betriebsvereinbarung bis zum 10. des Vormonats den vorläufigen Dienstplan und könnten bis zum 17. Einwände mitteilen. Eine Diskriminierung sei auch deshalb

nicht gegeben, weil die Teilzeitmitarbeiter bei der Einstellung zwischen dem „Blockmodell“ und dem „Auskreuz-Modell“ wählen könnten, wobei sich ein Großteil der Beschäftigten für das Auskreuz-Modell entschieden hätten. Im Blockmodell mit Freiphasen erfolge die Schichteinteilung wie bei Vollzeitmitarbeitern. Bei wertender Gesamtbetrachtung beinhalte das Auskreuz-Modell weder Vor- noch Nachteile, da beide Modelle zumindest gleichwertig seien. Hierdurch könnten die Teilzeit-Beschäftigten eingesetzt werden, um Ausfallzeiten und Mehrbedarf abzudecken. Sie könnten ihre eigenen Wünsche mitteilen und damit zu großen Teilen am Dienstplan mitwirken. Beim Jahresarbeitsplan müssten sie sich hingegen um einen Tauschpartner bemühen.

Die multifunktionalen Arbeitnehmer würden nicht benachteiligt. Vielmehr kompensiere die Gleichförmigkeit der Dienste die Erschwernisse der Schichtarbeit.

Wegen des weiteren Sachvortrages der Beteiligten und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

II.

Der Betriebsrat hat mit seinem zulässigen Hauptantrag Erfolg. Der Spruch der Einigungsstelle ist unwirksam, da er teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter schlechter stellt gegenüber Vollzeitmitarbeitern, ohne dass dies durch sachliche Gründe gerechtfertigt wäre.

1. Der Feststellungsantrag des Beteiligten zu 1. ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Der Antrag ist auf das Nichtbestehen eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses zwischen ihm und der Beteiligten zu 2. gerichtet. Der Betriebsrat möchte festgestellt wissen, dass für ihn Rechtspflichten nach Maßgabe des Spruchs der Einigungsstelle nicht wirksam begründet worden sind. Das Feststellungsbegehren ist auch die richtige Antragsart. Eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle hat feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung. Deshalb ist die Feststellung der Unwirksamkeit des

Spruchs zu beantragen, nicht seine Aufhebung (vgl. BAG 8. Juni 2004 – 1 ABR 4/03 –, BAGE 111, 48, Rn. 13 f.).

2. Der Antrag ist begründet. Durch die Dienstplangestaltung für die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter, die am sogenannten Auskreuzmodell teilnehmen, werden diese entgegen § 4 TzBfG schlechter behandelt als Vollzeitbeschäftigte mit einem Jahresdienstplan, ohne dass es hierfür einen sachlichen Grund gibt.

a) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG 1 darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit wird insbesondere dann angenommen, wenn Anknüpfungspunkt für eine Differenzierung die Dauer der Arbeitszeit ist, also allein die Unterschreitung einer bestimmten Arbeitszeitdauer zum Ausschluss von einer begünstigenden Regelung führt (LAG München 15. Mai 2014 – 2 Sa 1/14 – Rn. 31).

b) Durch die BV Dienstpläne Tarifgruppe C werden solche teilzeitbeschäftigten, die sich für das Auskreuz-Modell entschieden haben, gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter behandelt.

aa) Nach Ziff. IV. 1. Abs. 1 der BV Dienstpläne Tarifgruppe C erhalten die vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter einen Jahresdienstplan mit einem vorgegebenen Schichtrhythmus. Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die sich für das Blockmodell entschieden haben. Demgegenüber erhalten sowohl die studentischen Aushilfen als auch die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter außerhalb des Blockmodells nach Ziff. IV. 1. Abs. 2 BV Dienstpläne Tarifgruppe C einen sogenannten Auskreuzplan. Während die vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter und die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter mit dem Blockmodell den Jahresdienstplan bis zum 30. November des Vorjahres erhalten (Ziff. IV 1.3. Abs. 1 BV Dienstpläne Tarifgruppe C), wird den übrigen teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern der Auskreuzplan bis zum 28. eines Monats für den übernächsten Monat mitgeteilt (Ziff. IV. 1.3 Abs. 2 BV Dienstpläne Tarifgruppe C). Dann haben sie die Möglichkeit, die Tage anzugeben, an denen sie keine Arbeitsleistung erbringen möchten („Auskreuzen“). Am 10. des Folgemonats erhalten

sie den vorläufigen Dienstplan zur Kenntnis, der noch der Zustimmung des Betriebsrats bis zum 17. bedarf. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter im Auskreuz-Modell erst ab dem 17. eines Monats verbindlich ihre Dienste für den Folgemonat kennen. Dies stellt aus Sicht der Kammer eine Ungleichbehandlung iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG dar. Durch den Jahresarbeitsplan können die Mitarbeiter planen und sich sowohl auf die Arbeitstage als auch auf den Schichtrhythmus einstellen. Demgegenüber führt das Auskreuz-Modell dazu, dass sich die Mitarbeiter nur kurzfristig, nämlich verbindlich erst ab dem 17. eines Monats, auf die Dienstplangestaltung für den Folgemonat einstellen können. Dabei können sie lediglich ganze Tage „auskreuzen“, hingegen nicht einzelne Schichten. Das hat typischerweise zur Folge, dass die Betreuung von Kindern oder sonstigen Angehörigen nach Kenntnis des (vorläufigen) Dienstplans monatsweise geplant und organisiert werden muss. Soweit neben der Teilzeitbeschäftigung einer anderen Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, was häufig mit einer Teilzeittätigkeit einhergeht, bedarf es auch hier der weiteren Koordination. Mitarbeiter mit einem Jahresdienstplan haben hier eine ausreichende Vorlaufzeit, um Betreuungssituationen zu planen und ggf. eine Nebentätigkeit so zu organisieren, dass die dortigen Arbeitszeiten nicht mit den Arbeitszeiten bei der Beteiligten zu 2. kollidieren. Diesen großen zeitlichen Vorlauf haben die Mitarbeiter mit dem Auskreuz-Plan nicht. Die Möglichkeit, sich an einzelnen Tagen – vollständig, also nicht für einzelne Schichten – auszukreuzen und im Einzelfall möglicherweise flexibler zu sein, stellt aus Sicht der Kammer keine Kompensation dar. Damit ist hierin eine Ungleichbehandlung zu sehen.

bb) Eine sachliche Rechtfertigung ist nicht gegeben.

(1) Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt (BAG 24. September 2003 – 10 AZR 675/02 – zu II 3 a der Gründe).

(2) Die Ungleichbehandlung kann nicht dadurch gerechtfertigt werden, dass die Beteiligte zu 2. nach ihrem Vortrag die Teilzeitbeschäftigten einsetzt, um Ausfallzeiten der Vollzeitbeschäftigten (Urlaub, Krankheit, Mutterschutz usw.) und Mehrbedarf an Wochenenden abzudecken. Während es bei den in Ziff. IV. 1. Abs. 1 BV Dienstpläne Tarifgruppe C genannten „studentischen Aushilfen“ in der Natur der

Sache liegt, dass von ihnen ein besonderes Maß an Flexibilität gefordert wird, um sie in den Schichten einzusetzen, in denen sich – auch kurzfristig – Bedarf ergeben hat, gilt dies nicht generell für die Teilzeitmitarbeiter. Haben sich Mitarbeiter für eine Tätigkeit mit einem reduzierten Stundenumfang entschieden, heißt dies nicht zugleich, dass sie nur noch als Aushilfen anzusehen und einzusetzen wären. Von Vollzeitmitarbeitern unterscheiden sie sich nur in ihrem reduzierten Stundenumfang. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG steht dem entgegen, dass Teilzeitmitarbeiter pauschal als Aushilfen angesehen und entsprechend verplant werden. Mit einer Entscheidung zur Beschäftigung im „Auskreuz-Modell“ geht entsprechend auch nicht das stillschweigende Einverständnis einher, nur noch als Aushilfe eingesetzt zu werden, um kurzfristig Vakanzen auszugleichen. Für ein solches Verständnis des typischen Teilzeitarbeitnehmers fehlt es an Anhaltspunkten.

cc) Demgegenüber ist nicht ersichtlich, dass das von der Beteiligten zu 2. behauptete Wahlrecht bei der Einstellung zwischen dem Auskreuz-Modell und dem Blockmodell zu einer Rechtfertigung führt.

(1) Soweit die Mitarbeiter bei ihrer Einstellung von diesem Wahlrecht Gebrauch gemacht haben, fehlen gleichwohl Anhaltspunkte dafür, dass sie sich zugleich bewusst zwischen einem Jahresarbeitsplan und dem monatlichen Auskreuz-Modell entschieden haben. Nach dem Vortrag der Beteiligten zu 2. entscheiden sich die Mitarbeiter vielmehr, ob sich die Phasen in Vollzeit mit den Freistellungsphasen abwechseln oder ob sie kontinuierlich mit einem reduzierten Stundenumfang arbeiten möchten. Insofern hängt es von den persönlichen Gründen ab, aus denen eine Teilzeittätigkeit aufgenommen oder in eine Teilzeittätigkeit gewechselt wird, ob eine kontinuierliche – regelmäßige – Arbeitszeit erforderlich ist. Dies dürfte beispielsweise typischerweise bei der Kinderbetreuung der Fall sein, bei der die Kontinuität und Planbarkeit der Arbeitszeit im Vordergrund steht. Hieraus folgt jedoch nicht, dass Mitarbeiter, die sich für das Auskreuzmodell entscheiden zugleich bewusst gegen einen Jahresarbeitsplan entscheiden.

(2) Gerechtfertigt wäre die Ungleichbehandlung dann, wenn die Mitarbeiter beispielsweise ein jährlich auszuübendes Wahlrecht hätten zwischen dem Jahresarbeitsplan und dem monatlichen Auskreuz-Modell. Ein solches Wahlrecht, das im

Übrigen die Arbeitszeitkonzeption der BV unberührt ließe, sieht die BV Dienstpläne Tarifgruppe C jedoch nicht vor.

3. Die Unwirksamkeit der Arbeitszeitregelung der Teilzeitmitarbeiter führt zu einer Gesamtunwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle.

a) Die Tarifwidrigkeit einzelner Regelungen einer Betriebsvereinbarung führt nicht notwendig zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung. Nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB ist eine Betriebsvereinbarung nur teilunwirksam, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Das folgt aus dem Normcharakter der Betriebsvereinbarung, der es gebietet, im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte Ordnung aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil noch entfalten kann (BAG 16. August 2011 – 1 AZR 314/10 – Rn. 20 mwN). Stellt sich dagegen der verbleibende Teil einer Betriebsvereinbarung als eine weiterhin sinnvolle und anwendbare Regelung dar, so kommt es für deren isolierte Weitergeltung auf einen möglicherweise entgegenstehenden Willen der Betriebsparteien regelmäßig nicht an (BAG 22. Juli 2003 – 1 ABR 28/02 – BAGE 107, 78, Rn. 50).

b) Die Regelung in Ziff. IV. 1. BV Dienstpläne Tarifgruppe C verstößt hinsichtlich der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter im Auskreuz-Modell gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG und ist unwirksam. Diese Teilunwirksamkeit führt zur Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle insgesamt.

aa) Die BV Dienstpläne Tarifgruppe C enthält eine in sich geschlossene Regelung zu den Dienstplänen für alle Beschäftigtengruppen. Dabei sind der Jahresdienstplan und der Auskreuzplan aufeinander abgestimmt, um dem aner kennenswerten Interesse der Beteiligten zu 2. Rechnung zu tragen, Mehrbedarf und Ausfallzeiten kurzfristig abzudecken. Insofern handelt es sich bei dem Auskreuz-Plan um eine notwendige Ergänzung zum Jahresarbeitsplan. Wie die erforderliche Flexibilität erreicht werden kann, obliegt der Regelungsmacht der Betriebsparteien bzw. der Einigungsstelle.

bb) Wäre lediglich die Regelung zu den Auskreuzplänen unwirksam, wäre der Spruch der Einigungsstelle lückenhaft, weil dann eine Beschäftigtengruppe nicht

mehr erfasst worden wäre. Wird hingegen die Regelung in Ziff. IV. 1. Abs. 1 DV Dienstpläne Tarifgruppe C auf die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter im Auskreuz-Modell übertragen, passen die Verfahrensregeln nicht zum Auskreuz-Modell. Außerdem würde dann eine Regelung fehlen, wie ein kurzfristiger Arbeitskräftebedarf aufgefangen werden kann. Damit führt die Unwirksamkeit der Teilregelung zur Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle.

III.

Eine Kostenentscheidung war nicht zu treffen. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei, § 2 Abs. 2 GKG i.V.m. § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG.



Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann die Beteiligte zu 2. beim Landesarbeitsgericht Hamburg Beschwerde einlegen. Für den Beteiligten zu 1. ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Zur Einlegung der Beschwerde ist eine Beschwerdeschrift erforderlich, die Frist hierfür beträgt **einen Monat**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Beschwerdeschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt wird. Mit der Beschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Beschwerde ist mit einem Schriftsatz zu begründen. Die Frist für die Begründung der Beschwerde beträgt zwei Monate. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb der Frist muss die Beschwerdebegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Beschwerdebegründung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird. Die Beschwerdebegründungsfrist kann auf Antrag von dem oder der Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts einmal verlängert werden, wenn nach seiner bzw. ihrer freien Überzeugung das Verfahren durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn

der bzw. die Beteiligte erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründung müssen unterschrieben sein

a) von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder

b) von einem Vertreter oder einer Vertreterin einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände, wenn der Vertreter bzw. die Vertreterin kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Vertretungsberechtigt sind auch Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der vorgenannten Organisationen können sich durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen; Entsprechendes gilt für die Angestellten der vorgenannten juristischen Personen.

Zur Möglichkeit der Einreichung von Schriftsätzen beim Landesarbeitsgericht Hamburg mittels elektronischen Dokuments wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Hamburg vom 28. Januar 2008 (HmbGVBl. I, S. 51) und die Bekanntmachung des Landesarbeitsgerichts Hamburg zum Elektronischen Rechtsverkehr (www.justiz.hamburg.de/landesarbeitsgericht).

Anschrift und Sitz des Beschwerdegerichts lauten:

Landesarbeitsgericht Hamburg, Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg



Hinweis:

Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze in 5-facher Ausfertigung bei dem Landesarbeitsgericht einzureichen.

Dokument unterschrieben
von [REDACTED]
Hansestadt Hamburg
am: 01.07.2021 09:58

