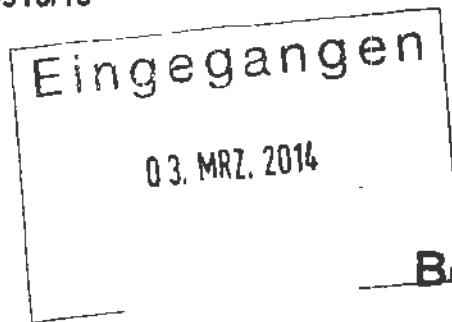


# Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

44 BV 10913/13



Verkündet

am 30.01.2014

als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

**Beschluss**

In Sachen

**- Antragsteller/in und  
Beteiligte/r zu 1) -**

und

**- Beteiligte zu 2) -**

hat das Arbeitsgericht Berlin, 44. Kammer, auf die Anhörung vom 30.01.2014 durch die Richterin am Arbeitsgericht Grundschok als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn Soltmann und die ehrenamtliche Richterin Frau Helbig **beschlossen:**

1.  
Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, es zu unterlassen, gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs, die unter den Geltungsbereich des § 1 der Betriebsvereinbarung „Dienstplangrundsätze“ vom 25.08.2010 fallen, eine Arbeitsleistung für die Dauer der vorgesehenen Pause von 30 Minuten im vorgegebenen Pausenrahmen anzuordnen, entgegennehmen oder zu dulden, es sei denn, dass eine Zustimmung des Betriebsrats hierzu vorliegt oder die Zustimmung durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist.
2.  
Der Beteiligten zu 2) wird wegen einer jeden Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus 1. des Tenors ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,00 EUR angedroht.
3.  
Im Übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

**Gründe:**

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat von der Arbeitgeberin die Unterlassung der Anordnung, Entgegennahme oder Duldung von Arbeit während der 30 minütigen Pause im Pausenrahmen verlangen kann.

Die Arbeitgeberin, vorliegend Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2, ist eine Krankenhausbetreiberin.

Antragsteller ist der bei ihr gebildete Betriebsrat.

Bei den Beteiligten besteht eine Betriebsvereinbarung "Dienstplangrundsätze" vom 25.08.2010, auf die Bezug genommen wird (Blatt 22 ff der Akte).

Sie gilt für diejenigen Beschäftigten der Arbeitgeberin, deren Arbeitszeit sich nach einem Dienstplan richtet, mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG (siehe § 1 der vorgenannten Betriebsvereinbarung).

In § 2 der vorgenannten Betriebsvereinbarung heißt es:

(1) Grundlage der Dienstplanung sind die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin jeweils für die einzelnen Abteilungen, Stationen und Bereiche (nachfolgend: Bereiche) außerhalb dieser Betriebsvereinbarung vereinbarten Dienst- und Pausenzeiten, die unabhängig von dieser Betriebsvereinbarung geändert und gekündigt werden können.

(2) Die Erstellung der Dienstpläne hat unter Beachtung von § 13 Abs. 2 TV Helios zu erfolgen.

(3) Die Dienstplanung erfolgt mit dem jeweils angewendeten Personaleinsatzplanungsprogramm.

(4)....

Gem. § 5 der vorgenannten Betriebsvereinbarung sind die Möglichkeiten von Dienstplanänderungen geregelt.

Die Dienstplangestaltung erfolgt auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung zur elektronischen Arbeitszeitverwaltung und zur elektronischen Personaleinsatzplanung Polypoint PEP vom 21.9.2011 (Bl. 26ff d.A.).

Die Arbeitgeberin legt dem Betriebsrat auf der Basis der vorgenannten Betriebsvereinbarungen die erstellten Dienstpläne zur Mitbestimmung vor.

Die tägliche Arbeitszeit eines unter die Betriebsvereinbarungen fallenden Vollzeitbeschäftigten beträgt 7,42 Stunden. Unter Hinzurechnung einer Ruhepause von einer halben Stunde gem. § 4 Arbeitszeitgesetz ergibt sich für die Dauer einer Früh- und einer Spätschicht i.d.R. eine im Dienstplan zu planende Zeit von 8,12 Stunden für jeden Vollzeitbeschäftigten. Nachtschichten dauern demgegenüber länger als der Früh- und Spätdienst.

Für den Bereich Endoskopie besteht der mitbestimmte Dienstplan vom 27.3.2009 (Bl. 36 der Akte). Er sieht eine Pause von 30 Minuten und einen Pausenrahmen von jeweils eineinhalb Stunden zu unterschiedlichen Tageszeiten vor.

Unter dem 5.1.2011 datiert der mitbestimmte Dienstplan für die Stationen 41 und 44 (Bl. 37 der Akte). Genannt sind 30 minütige Pausen und ein Pausenrahmen unterschiedliche Uhrzeiten für die einzelnen Schichten. Die Pausenrahmen bewegen sich in einem Zeitraum von einer Stunde, 1 1/2 Stunden und zwei Stunden. Wegen der Einzelheiten wird auf den Dienstplan vom 16.12.2010/5.1.2011 verwiesen (Bl. 37 der Akte).

Des Weiteren sind dem Betriebsrat monatlich für jeden Bereich Dienstpläne zur Mitbestimmung vorgelegt worden, wie z.B. der Dienstplan der Station 21 (Orthopädie) für Februar 2013 (Bl. 38 der Akte). Die Lage der Arbeitszeit und Pausen erfolgt durch so genannte Anwesenheits-Definitionen im System Polypoint/PEP, die für die Bereiche unterschiedlich geregelt sind (Anlagenkonvolut Bl. 41ff der Akte).

Bei der Arbeitgeberin besteht eine Dienstanweisung zur Pausenregelung in Pflege- und Funktionsbereichen des Pflegedienstes vom 22.10.2012 (Bl. 114 der Akte). Diese sieht vor,

dass jedem Mitarbeiter die Pause verbindlich zu gewähren ist, diese 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden 45 Minuten dauere, sowie die Pause in mehrere Kurzpausen von jeweils mindestens 15 Minuten Dauer aufgeteilt werden könne. Ferner heißt es, dass die Pausenrahmen für alle Stationen und Bereiche des Pflegedienstes festgelegt sind und für die Einhaltung der Pausenregelung die Bereichsleitung die Verantwortung trägt.

Wegen des genauen und vollständigen Wortlauts wird auf die Dienstanweisung vom 22.10.2012 Bezug genommen (Bl. 114 d. A.).

Der Betriebsrat behauptet, Arbeitnehmern würde unter Verstoß gegen vereinbarte Dienstpläne und unter Verstoß gegen § 4 des Arbeitszeitgesetzes keine Pause gewährt. Sie würden vielmehr für eine ganze Schicht von über acht Stunden ohne jegliche Unterbrechung durch eine Ruhepause zur Arbeit eingesetzt. Der Betriebsrat verweist auf 18 Anzeigen von 24 Arbeitnehmern aus den Stationen 10,11, 14, 21 und 44 sowie aus dem Bereich der Endoskopie. Auf die Anzeigen der Arbeitnehmer gemäß dem vom Betriebsrat eingereichten Anlagenkonvolut (Blatt 59 bis 76 der Akte) wird Bezug genommen.

Der Betriebsrat behauptet weiter, er habe daraufhin eine Zusammenstellung von insgesamt 24 Fällen erstellt, bei denen eine Ruhepause von den Arbeitnehmern nicht in Anspruch genommen worden sei und die Arbeitnehmer hätten in diesen Fällen " in aller Regel " 8,12 Stunden ohne Pause gearbeitet. Im Einzelnen handele es sich um die 24 namentlich bezeichneten Arbeitnehmer, wie er sie unter fortlaufender Nummerierung in seiner Antragsschrift auf Seite 7 mit Einsatzbereich, Datum und Schicht nebst Arbeitszeit und Pausenfenster aufgelistet habe (Blatt 17 der Akte).

Zum Beweis der Arbeit ohne Pause zu den vorgenannt aufgelisteten Zeiten berufe er sich auf die Anzeigen der Arbeitnehmer gemäß dem eingereichten Anlagenkonvolut sowie auf Zeugnis der in der Zusammenstellung genannten 24 Arbeitnehmer. Es handele sich hier zudem nur um einige beispielhafte Fälle, denn es lägen tatsächlich in einem großen Umfang noch weitere massive Verstöße gegen die mitbestimmten Dienstpläne durch Nichtgewährung von Pausen vor. Es sei ersichtlich, dass ein und derselbe Arbeitnehmer an mehreren Tagen der Woche, teilweise an mehreren Tagen hintereinander ohne Pausenunterbrechung gearbeitet habe.

Der Betriebsrat meint, durch die Anwesenheits-Definitionen für die einzelnen Stationen seien die Pausen festgelegt worden. Unter Zugrundelegung des für die jeweilige Ikone hinterlegten Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit sowie Lage der Pausen hätten die Betriebsparteien

die monatlichen Dienstpläne mitbestimmt vereinbart, weshalb die Arbeitgeberin nicht einseitig von den so mitbestimmten Dienstplänen abrücken könne. Es bestehe daher wegen der Verletzung seines Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der allgemeine Unterlassungsanspruch. Sein Begehren sei auch unter Berücksichtigung von § 77 Abs. 1 in Verbindung mit den Dienstplänen und aus § 4 Arbeitszeitgesetz begründet. Jeder Dienstplan stelle eine Betriebsvereinbarung im Sinne von § 77 Abs. 1 BetrVG dar.

*Der Betriebsrat beantragt zuletzt,*

*1. der Beteiligten zu 2 aufzugeben, es zu unterlassen, gegenüber Arbeitnehmern des Betriebs eine Arbeitsleistung in dem zwischen den Beteiligten für den jeweiligen Bereich und Schicht festgelegten Pausenrahmen auch für die Dauer der vorgesehenen Pause von 30 Minuten anzuordnen, entgegenzunehmen oder zu dulden, es sei denn, es liegt eine Zustimmung des Betriebsrates hierzu vor oder die Zustimmung wurde durch die Einigungsstelle ersetzt;*

*hilfsweise*

*2. der Beteiligten zu 2 aufzugeben, es zu unterlassen, gegenüber Arbeitnehmern des Betriebs in dem zwischen den Beteiligten für den jeweiligen Bereich und Schicht festgelegt Pausenrahmen eine Arbeitsleistung ohne Pausenunterbrechung von 30 Minuten anzuordnen, entgegenzunehmen oder zu dulden, es sei denn, es liegt eine Zustimmung des Betriebsrats hierzu vor oder die Zustimmung wurde durch die Einigungsstelle ersetzt;*

*höchst hilfsweise*

*3. die Beteiligte zu 2 zu verpflichten, den Arbeitnehmern des Betriebs bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden eine Ruhepause von 30 Minuten im Rahmen des zwischen den Beteiligten für den jeweiligen Bereich und Schicht vereinbarten Pausenrahmen zu gewähren;*

*4. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus dem Antrag zu 1. bzw. Antrag zu 2. der Beteiligten zu 2 bezogen auf jeden Tag und jeden Arbeitnehmer*

*ein Ordnungsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, welches jedoch 10.000 € nicht übersteigen sollte.*

*Die Beteiligte zu 2 beantragt,*

*die Anträge zurückzuweisen.*

Die Beteiligte zu 2 behauptet, es gebe keine Anweisungen, Pausen nicht zu nehmen. Keine ihrer Repräsentanten habe Arbeitnehmer von einer Pausennahme abgehalten und keinem einzigen Arbeitnehmer sei die Inanspruchnahme der Pause untersagt worden. Es sei auch nicht zutreffend, dass eine Nichtnahme von Pausen durch Beschäftigte von ihr zu vertreten sei.

Sie meint, die Anträge seien ohnehin bereits unzulässig, jedenfalls aber unbegründet. Es handele sich um Globalanträge.

Die Beteiligte zu 2 meint weiter, die Betriebsvereinbarung zu Dienstplangrundsätzen regele nichts zu Pausenzeiten. Auch in der Betriebsvereinbarung zur elektronischen Arbeitszeitverwaltung und zur elektronischen Personaleinsatzplanung Polypoint PEP fehle eine Regelung hierzu. Vielmehr sei es so, dass mit Schreiben vom 21.3.2003 ihr damaliger Verwaltungsdirektor Herr Grüner dem Betriebsrat die beabsichtigten Arbeitszeiten für die Bereiche Pflege-/Funktionspersonal geordnet nach Abteilungen mit Wirkung zum 1.4.2003 zur Mitbestimmung vorgelegt habe und der Betriebsrat hierzu unter dem 2.4.2003 seine Zustimmung erteilt habe (Blatt 109 der Akte). Die Anlagen hierzu hätten dann für die Pausen die so genannten Pausenrahmen vorgegebenen.(Blatt 110 bis 113 der Akte).

Die Beteiligte zu 2 meint daher, der Betriebsrat gehe offensichtlich von anderen Pausenrahmen aus, weshalb bereits deshalb seine Sachanträge keinen Erfolg haben könnten.

Die vom Betriebsrat vorgelegten Anzeigen der Arbeitnehmer, keine Pause genommen zu haben, beinhalte nach ihrer Auffassung schon nicht, dass diese Arbeitnehmer gar keine Pause , also auch nicht zu einer anderen Zeit genommen hätten, sondern lediglich, dass die dienstplanmäßig geplante Pause nicht genommen worden sei.

Die Beteiligte zu 2 meint daher zusammengefasst, es liege von ihrer Seite kein betriebsverfassungswidriges Verhalten vor.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten zum Sach- und Streitstand wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

II.

Die Anträge haben in dem aus dem Beschlusstenor ersichtlichen Umfang Erfolg, im Übrigen nicht.

1.

Der Betriebsrat ist antragsbefugt. Er stützt die geltend gemachten Unterlassungsansprüche auf Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG und den Durchführungsanspruch nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Damit macht er eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechtspositionen geltend. Ob die Rechte tatsächlich bestehen, ist eine Frage der Begründetheit.

2.

Der Antrag zu 1) ist in der vom Gericht ausgelegten Einschränkung zulässig.

Der Antrag bedurfte der Auslegung.

Wie dem deutlich gewordenen Begehren des Betriebsrat aus seinem Sachvortrag entnommen werden kann, geht es ihm nach seinem gesamten Vorbringen allein darum zu verhindern, dass die Arbeitgeberin während der in den gemeinsam aufgestellten Dienstplänen festgelegten 30minütigen Pausenzeit innerhalb des im jeweiligen Dienstplan genannten Pausenfensters Arbeit anordnet, oder duldend entgegennimmt. Dies beschränkt sich auf die Arbeitnehmer, die den Dienstplänen unterliegen.

2.1

Das Gericht hatte diese Einschränkungen ohne weiteres als in dem weitergehenden Antrag des Betriebsrats enthalten bei der Tenorierung zu berücksichtigen.

So verstanden und eingeschränkt ist der Antrag hinreichend bestimmt im Sinne des. auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin kann erkennen, was von ihr verlangt wird. Sie soll die nach dem Dienstplan vorgesehenen 30minütigen Pausenzeiten innerhalb des Pausenrahmens gewährleisten und es unterlassen, während dieser Zeiten Arbeit anzuordnen oder entgegenzunehmen/ zu dulden. Anders ausgedrückt hat die Arbeitgeberin dafür zu sorgen, dass die in den Dienstplänen genannten Arbeitnehmer in dem vorgesehenen Pausenfenster die Pause jeweils realisieren können. Die Arbeitgeberin hat die ihr möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass die vorgenannten Arbeitnehmer aus welchen Gründen auch immer die gesetzlich vorgesehene Pause tatsächlich zur Verfügung erhalten. Eine nähere Konkretisierung dieser Maßnahmen kann und muss im Erkenntnisverfahren nicht verlangt werden. Es ist vielmehr Sache der Arbeitgeberin, die nach den konkreten Umständen erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu ergreifen (vgl. BAG 29. April 2004 - 1 ABR 30/02 - zu B IV 1 b der Gründe, BAGE 110, 252).

3.

Der wie vorstehend genannte eingeschränkte Antrag zu 1) ist begründet.

Der Betriebsrat kann nach § 87 Abs.1 Nr.2 von der Arbeitgeberin verlangen, es zu unterlassen, während der in den Dienstplänen festgelegten Pausenzeiten für die betreffenden Arbeitnehmer diesen gegenüber Arbeit anzuordnen oder Arbeitsleistungen entgegenzunehmen.

3.1

Die geltend gemachten Unterlassungsansprüche ergeben sich aus dem Verstoß der Arbeitgeberin gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.

3.2

Grundsätzlich steht dem Betriebsrat ein Anspruch auf Unterlassung von mitbestimmungswidrigen Maßnahmen zu, wenn der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus § 87 BetrVG verletzt. Dieser Anspruch setzt auch keine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG voraus (vgl. BAG, vom 3.5.1994, AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 23; BAG, vom 23.10.1996, AP BetrVG 1972, § 87 Arbeitszeit Nr. 68; BAG, vom 29.2. 2000, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105; BAG, vom 27.1.2004, AP BetrVG



1972 § 87 Überwachung Nr. 40).

### 3.3

Die Arbeitgeberin hat durch einseitige Änderungen der mitbestimmten Dienstpläne das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verletzt. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bezüglich des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Die Arbeitgeberin hat die Dienstpläne dahingehend geändert und nicht wie mitbestimmt durchgeführt, in dem sie die in einem bestimmten Pausenrahmen vorgesehenen 30 minütigen Pausen nicht organisatorisch sicherstellte, damit die Arbeitnehmer ihre Pause wie vorgesehen in dem Pausenrahmen auch tatsächlich nahmen. Ob die Arbeitnehmer -wie sie vom Betriebsrat in seiner Antragsschrift namentlich genannt wurden- die Pausen außerhalb des Pausenrahmens eventuell doch noch nehmen konnten, wäre unerheblich. Denn auch dies stellte eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats dar, da auch hierin eine Abweichung vom mitbestimmten Dienstplan vorliegen würde, zu der die Zustimmung des Betriebsrats nicht eingeholt worden ist.

### 3.4

Für einen Notfall ist nichts ersichtlich, weshalb auf diese Problematik vorliegend nicht einzugehen war.

### 3.5

Dem Unterlassungsanspruch des Betriebsrats steht auch nicht entgegen, dass im Jahr 2003 der damalige Verwaltungsdirektor Grüner die Arbeitszeiten einschließlich Pausen für die verschiedenen Bereiche und Stationen zur Mitbestimmung an den damaligen Betriebsrat reichte und dieser zustimmte. Maßgebend sind die aktuellen mitbestimmten Dienstpläne, von denen die Beteiligten zu 2 einseitig abweicht.

### 3.6

Darauf, ob die Dienstplanänderungen von der Arbeitgeberin durch Duldung von Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer im Pausenrahmen ohne jegliche Pausennahme nicht willkürlich, sondern aus sachlich berechtigten Gründen vorgenommen wurden, kommt es nicht

an. Unabhängig von der diesbezüglichen Einschätzung der Arbeitgeberin ist der Betriebsrat gem. § 87 Abs.1 Nr.2 BetrVG zu beteiligen.

### 3.7

Dem Unterlassungsanspruch des Betriebsrates stehen auch nicht Regelungen in einer Betriebsvereinbarung entgegen. In den Betriebsvereinbarungen zu Dienstplangrundsätzen vom 25.8.2010 und zu Personaleinsatzplanung Polypoint/PEP vom 29.9.2011 ist hierzu nichts geregelt.

Eine Betriebsvereinbarung zu Eil- und Notfällen besteht erkennbar bei der Beteiligten zu 2 nicht.

### 4.

Die Arbeitgeberin hat des weiteren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzt. Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.

#### 4.1

Auch dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hat die Arbeitgeberin verletzt. Dem Betriebsrat steht deshalb gegenüber der Arbeitgeberin ein Anspruch auf Unterlassung der Anordnung bzw. Duldung von Überstunden zu, weil die Arbeitgeberin mit der einseitigen Verlängerung der Arbeitszeiten der vom Betriebsrat angeführten Arbeitnehmer das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzt hat. Die Arbeitgeberin hat die betriebsüblichen Arbeitszeiten der betroffenen Arbeitnehmer ohne Beteiligung des Betriebsrats verlängert. Die tägliche Arbeitszeit eines unter die Betriebsvereinbarungen fallenden Vollzeitbeschäftigten beträgt 7,42 Stunden. Unter Hinzurechnung einer durchgearbeiteten Ruhepause von einer halben Stunde gem. § 4 Arbeitszeitgesetz ergibt sich für die Dauer einer Früh- und einer Spätschicht i.d.R. eine Arbeitszeit von 8,12 Stunden für jeden Vollzeitbeschäftigten. Bezüglich dieser Arbeitszeitverlängerung besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

#### 4.2

Bei dieser Maßnahme besteht auch der für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erforderliche kollektive Bezug, weil unabhängig von der Person und den individuellen Wünschen der betroffenen Arbeitnehmer zu regeln ist, ob und in welchem Umfang zur Abdeckung dieses

Arbeitsbedarfes Überstunden geleistet werden sollen, oder ob die Neueinstellung eines Arbeitnehmers zweckmäßiger ist. Auch wenn nur ein Arbeitnehmer von der Anordnung von Überstunden betroffen ist, berührt dies kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes. Es muss entschieden werden, wieviel Überstunden und von welchen Arbeitnehmern Überstunden geleistet werden sollen. Da es sich insofern um eine Regulationsfrage handelt, die kollektive Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berührt, liegt ein kollektiver Tatbestand und keine individuelle Regelungen ohne kollektiven Bezug vor.

#### 4.3

Dass Überstundenableistungen wegen einer zusätzlichen Verdienstmöglichkeit im Interesse des Arbeitnehmers liegen können, schließt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht aus. Der Betriebsrat hat die kollektiven Interessen zu wahren, Individualinteressen des einzelnen Arbeitnehmers bezüglich zusätzlicher Verdienstmöglichkeiten stellen keinen Maßstab für die Beurteilung des Betriebsrats dar und schon gar nicht schließt diese Betrachtungsweise das Erfordernis aus, den Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beteiligen zu müssen. Ein etwaiges Einverständnis des Überstunden leistenden Arbeitnehmers, weil er seine gesetzlich zustehende Pause durcharbeitet, schließt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht aus. Auch freiwillig erbrachte Mehrarbeit ist mitbestimmungspflichtig. Selbst die Duldung freiwillig geleisteter Mehrarbeit durch den Arbeitgeber unterliegt dem Mitbestimmungsrecht (vgl. BAG vom 27.11.1990, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 41, BAG vom 16.7.1991, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 44).

#### 5.

Schließlich ist auch die Wiederholungsgefahr gegeben. Für die Wiederholungsgefahr besteht eine tatsächliche Vermutung, wenn in der Vergangenheit Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt worden sind (vgl. BAG vom 29.2.2000, AP BetrVG 190072 § 87 Lohngestaltung Nr. 105). Demgemäß hatte das Gericht von der Wiederholungsgefahr ohne weiteres auszugehen.

#### 6.

Der Arbeitgeberin war mithin wie beantragt für den Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld anzudrohen. Dieser Antrag folgt aus § 890 ZPO. Die Androhung eines Ordnungsgeldes nach § 890 ZPO ist bereits im Anerkenntnisverfahren möglich und zulässig (vgl. BAG vom 26.10.2004, AP BetrVG 190072, § 87 Arbeitszeit Nr. 113).

7.

Einer Kostenentscheidung bedurfte es nicht, weil im Beschlussverfahren gemäß § 2 Abs. 2 GKG, § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG Kosten nicht erhoben werden.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss kann von d. Beteiligten zu 2 Beschwerde eingelegt werden. Die Beschwerdeschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet sein.

Die Beschwerdeschrift muss innerhalb

**einer Notfrist von einem Monat**

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin ,**

eingegangen sein.

Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung des Beschlusses, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diesen Beschluss eingelegt werde.

Die Beschwerde ist gleichzeitig oder innerhalb

**einer Frist von zwei Monaten**

schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46 c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter [www.berlin.de/erv](http://www.berlin.de/erv).

**Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Dabei ist zu beachten, dass der Beschluss mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 ZPO.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass der Beschluss auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für d. Beteiligten zu 1 ist kein Rechtsmittel gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

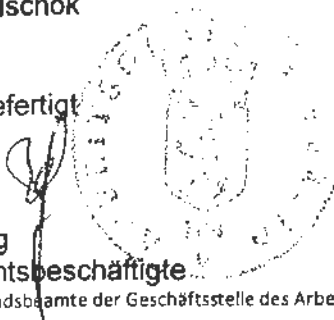
Grundschock

Ausgefertigt

Belling

Gerichtsbeschäftigte

als Urkundsbeamte der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Berlin



Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

**15 TaBV 706/14 und**

**15 TaBV 1746/14**

44 BV 10913/13

Arbeitsgericht Berlin

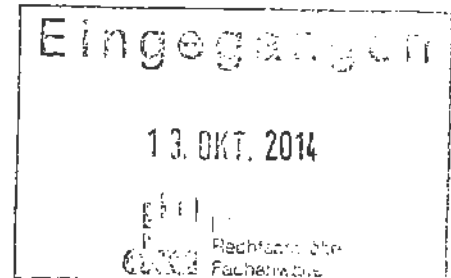


Kuletzki, JHS

als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

## Beschluss

In Sachen



**- Beteiligte zu 2) und  
Beschwerdeführerin -**

und

**- Beteiligter zu 1) -**

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 15. Kammer,  
auf die Anhörung vom 17. September 2014  
durch den Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Klueß als Vorsitzender  
sowie die ehrenamtlichen Richter Frau Nachtwey und Herrn Köhn  
beschlossen:

1. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. Januar 2014 – 44 BV 10913/13 – teilweise hinsichtlich der Ziff. 1 abgeändert, und zur Klarstellung wie folgt gefasst:

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, es zu unterlassen, gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebes die unter den Geltungsbereich des § 1 der Betriebsvereinbarung „Dienstplangrundsätze“ vom 25.08.2010 fallen, eine Arbeitsleistung für die Dauer der vorgesehenen Pause von 30 Minuten im vorgegebenen Pausenrahmen entgegenzunehmen oder zu dulden, es sei denn, dass eine Zustimmung des Betriebsrates hierzu vorliegt oder die Zustimmung durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist.

Der weitergehende Antrag wird zurückgewiesen.

- II. Im Übrigen wird die sofortige Beschwerde zurückgewiesen.
- III. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Klueß

Nachtwey

Köhn

## Gründe

### I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat von der Arbeitgeberin die Unterlassung der Anordnung oder Duldung von Arbeit während der Pausenzeiten verlangen kann.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus. Antragsteller ist der bei ihr gebildete Betriebsrat.

Bei den Beteiligten besteht eine Betriebsvereinbarung „Dienstplangrundsätze“ vom 25. August 2010 (ASt1, Bl. 21 ff. d. A.). Bzgl. der Pausen besteht mindestens für einzelne Stationen eine Regelung hinsichtlich eines Pausenrahmens (vgl. Beispiele ASt3, Bl. 36 ff. d. A.). Für jeden Kalendermonat und für jede Station/jeden Bereich erhält der Betriebsrat von der Arbeitgeberin Dienstpläne (Beispiel ASt5, Bl. 38 ff. d. A.). Die Bedeutung der einzelnen Symbole ergibt sich aus den Anwesenheits-Definitionen ab 1. Februar 2012 (ASt6, Bl. 41 ff. d. A.). Per E-Mail fragte der Betriebsrat unter dem 9. Juli 2013 bei der Personalabteilung nach, inwiefern für einzelne Stationen bestimmte aktuelle Arbeitszeiten (und Pausenzeiten) gegeben seien (ASt15, Bl. 140 d. A.). In der Antwort der Arbeitgeberin werden diese Zeiten im Wesentlichen bestätigt. Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass die Pausenzeiten in den vereinbarten Pausenrahmen lägen (ASt16, Bl. 141 d. A.).

In der Zeit von Februar 2012 bis Juni 2013 haben Beschäftigte auf Formblättern, die vom Betriebsrat entwickelt worden waren, die Personalstelle der Arbeitgeberin darüber informiert, dass es ihnen nicht möglich sei, „eine Pause in der dafür vorgesehen Zeit (Pausenregelung) zu nehmen“ (ASt12, Bl. 59 d. A.).

Am 10. Juli 2013 hat der Betriebsrat beschlossen, dass hiesige Verfahren einzuleiten.

Der Betriebsrat behauptet, die Arbeitnehmer hätten in aller Regel erst dann eine Anzeige gestellt, wenn sie gar keine Pause hätten nehmen können. Insofern müsse die Arbeitgeberin darlegen, wann die einzelnen Arbeitnehmer ihre Ruhepause genommen hätten. Für die Verletzung des Mitbestimmungsrechts käme es darauf an, wie dieses ausgeübt worden sei. Die Ausübung ergebe sich aus den konkreten Monatsplänen.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

1. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, es zu unterlassen, gegenüber Arbeitnehmern des Betriebes eine Arbeitsleistung in dem zwischen den Beteiligten für den jeweiligen Bereich



und Schicht festgelegten Pausenrahmen auch für die Dauer der vorgesehenen Pause von 30 Minuten anzuordnen, entgegenzunehmen oder zu dulden, es sei denn, es liegt eine Zustimmung des Betriebsrates hierzu vor oder die Zustimmung wurde durch die Einigungsstelle ersetzt;

hilfsweise

2. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, es zu unterlassen, gegenüber Arbeitnehmern des Betriebes in dem zwischen den Beteiligten für den jeweiligen Bereich und Schicht festgelegten Pausenrahmen eine Arbeitsleistung ohne Pausenunterbrechung von 30 Minuten anzuordnen, entgegenzunehmen oder zu dulden, es sei denn, es liegt eine Zustimmung des Betriebsrates hierzu vor oder die Zustimmung wurde durch die Einigungsstelle ersetzt;

höchst hilfsweise

3. die Beteiligte zu 2) zu verpflichten, den Arbeitnehmern des Betriebes bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden eine Ruhepause von 30 Minuten im Rahmen des zwischen den Beteiligten für den jeweiligen Bereich und Schicht vereinbarten Pausenrahmens zu gewähren;
4. für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus dem Antrag zu 1. bzw. Antrag zu 2. der Beteiligten zu 2) bezogen auf jeden Tag und jeden Arbeitnehmer ein Ordnungsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, welches jedoch 10.000,- € nicht übersteigen sollte.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, die Anträge des Betriebsrates seien zu unbestimmt. Im Übrigen lägen Globalanträge vor, so dass die Anträge jedenfalls unbegründet seien. Aus dem Anlagenkonvolut ASt12 ergebe sich nur, dass die dienstplanmäßig geplanten Pausen von den Arbeitnehmern nicht genommen wurden. Damit werde nicht gesagt, dass die Pausen nicht während des Pausenrahmens oder gar gar nicht genommen wurden. Der Betriebsrat habe nicht einen einzelnen Arbeitnehmer dazu befragt, ob abweichend von den Dienstplänen die Pause im Pausenrahmen genommen wurde. Insofern erfolgten die Behauptungen des Betriebsrates ins Blaue hinein.

Mit Beschluss vom 10. Juli 2013 hat das Arbeitsgericht Berlin dem Hauptantrag stattgegeben und bei Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld angedroht. Es hat den Antrag des Betriebsrates dahingehend ausgelegt, dass er nur für Arbeitnehmer gelten solle, die unter den Geltungsbereich des § 1 der Betriebsvereinbarung „Dienstplangrundsätze“ fielen. Die Arbeitgeberin habe die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3, 77 Abs. 1 BetrVG verletzt, indem sie einseitig die vereinbarten Dienstpläne verändert habe. Sie habe die Dienstpläne nicht wie mitbestimmt durchgeführt, indem sie die vorgesehenen dreißigminütigen Pausen nicht

organisatorisch sichergestellt habe. Unerheblich sei, ob die Arbeitnehmer die Pausen außerhalb des Pausenrahmens evtl. doch noch hätten nehmen können. Für einen Notfall sei nichts ersichtlich. Auf Einigungen im Jahre 2003 käme es nicht an, da die aktuell mitbestimmten Dienstpläne maßgebend seien. Ebenfalls sei unerheblich, ob es sachliche Gründe dafür gebe, die Dienstpläne abzuändern. Auch im Hinblick auf die Anordnung bzw. Duldung von Überstunden habe die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates verletzt. Eine Wiederholungsfahr sei gegeben. Die Androhung eines Ordnungsgeldes sei bereits im Erkenntnisverfahren möglich und zulässig.

Hiergegen wendet sich die Beschwerde der Arbeitgeberin. Sie ist weiterhin der Ansicht, dass die Anträge des Betriebsrates zu unbestimmt seien. Es hätte angegeben werden müssen, welcher Pausenrahmen für welche Schicht und welche Station gelten solle. Es läge auch ein Globalantrag vor. Insofern verweist die Arbeitgeberin auf die nachwirkende Betriebsvereinbarung vom 13. Dezember 2002. Hiernach stünde dem Abteilungsleiter in Notfällen die Möglichkeit zu, durch Anordnung eine Pause nicht zu gewähren. Es lägen auch keine Verstöße vor. Die Anzeigen der Arbeitnehmer beträfen nur die Gewährung der Pausen gemäß der Dienstplanung Polypoint-PEP. Sie verhielten sich nicht zu der Tatsache, dass keinerlei Pausen im Pausenrahmen gewährt wurden. Im Übrigen macht die Arbeitgeberin Ausführungen zu jeder einzelnen Anzeige und weist insbesondere darauf hin, dass insofern nicht nachvollziehbar sei, dass die betroffenen Arbeitnehmer im Pausenfenster ihre Pause nicht hätten nehmen können und auch genommen hätten.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 30.01.2014, Az. 44 BV 10913/13, abzuändern und die Anträge des Betriebsrates insgesamt zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen und stellt im Übrigen die Hilfsanträge aus dem Schriftsatz vom 1. August 2014 (Bl. 269 f. d. A.).

Der Betriebsrat verweist darauf, dass das hiesige Verfahren nur eingeleitet worden sei, weil Pausen überhaupt nicht gewährt worden seien. Hinsichtlich der einzelnen Vorfälle, die dem Anlagenkonvolut ASt12 zugrunde lägen, habe man inzwischen festgestellt, dass die Pausenzeit von 30 Minuten durch den Arbeitgeber herausgenommen worden sei. Insofern komme es auf ein Pausenfenster auch nicht an. Die Lage der Pause sei im Übrigen durch Zustimmung zum Dienstplan für jeden einzelnen Tag festgelegt. Unerheblich sei, ob manche Patienten bei ihrer Einlieferung als Notfälle angesehen werden. Dies seien jedenfalls nicht Notfälle im Sinne des Betriebsverfassungsrechts. Im Übrigen müsse der Arbeitgeber anordnen, dass insofern die Pause nicht zu nehmen sei. Dies sei nie der Fall gewesen.

Die Arbeitgeberin hat hierauf erwidert, dass die in den Ikonen hinterlegten Pausenzeiten von konkret jeweils 30 Minuten nur dazu dienen, die Vergütung für die Arbeitnehmer zu berechnen. Hierdurch sei die Pausenzeit zwischen den Betriebsparteien nicht zwingend vereinbart worden. Andernfalls hätte der zwischen den Betriebsparteien vereinbarte Pausenrahmen keinerlei Sinn mehr gemacht.

## II.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin hat zum größten Teil keinen Erfolg. Abzuändern war der Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin nur insofern, wie eine Unterlassung aufgrund einer Anordnung des Arbeitgebers ausgesprochen wurde.

1. Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist daher zulässig.
2. Der Hauptantrag des Betriebsrates ist zulässig.

Das Bestimmtheiterfordernis nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO gilt auch für Anträge im Beschlussverfahren. Bei Anträgen auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Mitbestimmungsrechts ist es daher erforderlich, dass diejenige Maßnahme des Arbeitgebers so genau bezeichnet wird, dass mit der Entscheidung über diesen Antrag feststeht, für welche Maßnahme oder welchen Vorgang ein Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint wird. Bei einem Antrag auf Unterlassung ist die Bestimmtheit des Tenors im Erkenntnisverfahren wegen der strafenden Elemente bei der Erzwingung von Unterlassungen auch nach § 23 Abs. 3 BetrVG unverzichtbare Voraussetzung (BAG 27.11.1990 – 1 ABR 77/89 – NZA 1991, 332, juris Rn. 21 f.).

Der Hauptantrag des Betriebsrates ist insofern hinreichend bestimmt. Die Arbeitgeberin soll es unterlassen, dass durch ausdrückliche Anordnung oder duldende Entgegennahme die betroffenen Arbeitnehmer statt der vorgesehenen Pause von 30 Minuten eine Arbeitsleistung erbringen, wobei die Lage der Pause durch den vorgegebenen Pausenrahmen konkretisiert wird. Die Arbeitgeberin hält den Antrag deswegen für zu unbestimmt, weil der Pausenrahmen nicht näher in der Antragschrift angegeben wurde. Dies ist auch nicht notwendig. Der vorgegebene Pausenrahmen kann für alle künftigen Einzelfälle gar nicht verbindlich angegeben werden. Der einzuhaltenden Pausenrahmen ist für die Arbeitgeberin jedoch einfach feststellbar. Sie selbst kann in den Dienstplänen, die vom Betriebsrat zu genehmigen sind, für jeden einzelnen Beschäftigten und die jeweiligen Schichten eine Pause oder einen Pausenrahmen vorschlagen. Stimmt der Betriebsrat diesen konkreten Dienstplänen für jeden Monat zu, wird dadurch auch die Lage der Pause oder jedenfalls der Pausenrahmen konkretisiert. Stimmt der Betriebsrat dem nicht zu, erfolgt die

Festlegung durch die Einigungsstelle auf Basis der Betriebsvereinbarung „Dienstplangestaltung“. Unstreitig ist ein Schichtplan und dessen nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten mitbestimmungspflichtig (BAG 09.07.2013 – 1 ABR 19/12 – Rn. 16). Auf diesen einzelnen Dienst- und Schichtplan kommt es daher an. Soweit es unterschiedliche Auffassungen der Betriebsparteien zu möglichen Regelungen über Pausenrahmen geben sollte, spielen diese Differenzen jedenfalls dann keine Rolle mehr, wenn ein mitbestimmter Dienstplan zustande gekommen ist. In diesem Augenblick weiß die Arbeitgeberin auch, an welche konkreten Regelungen für jeden einzelnen Arbeitnehmer in dem jeweiligen Kalendermonat sie sich zu halten hat.

3. Der Hauptantrag zu 1. des Betriebsrates ist insofern unbegründet, als er eine Unterlassung auch im Hinblick auf Anordnungen der Arbeitgeberin begehrt.

Unterlassungsansprüche des Betriebsrates auch nach § 23 Abs. 3 BetrVG verlangen eine Wiederholungsgefahr, die regelmäßig sich aus einem groben Verstoß in der Vergangenheit ergibt (BAG 07.02.2012 – 1 ABR 77/10 – Rn. 15). Eine solche Wiederholungsgefahr im Hinblick auf Anordnungen der Arbeitgeberin ist nicht zu erblicken, da der Betriebsrat bisher auch davon ausgeht, dass die Arbeitnehmer jedenfalls nicht durch ausdrückliche Anordnung der Arbeitgeberin oder ihrer Repräsentanten davon abgehalten wurden, eine Pause zu nehmen. Insofern war der arbeitsgerichtliche Beschluss abzuändern und der Antrag des Betriebsrates in diesem Punkt zurückzuweisen.

4. Im Übrigen ist die Beschwerde der Arbeitgeberin jedoch nicht begründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht dem weiteren Antrag des Betriebsrates im Ergebnis stattgegeben.

Der Betriebsrat kann nach § 23 Abs. 3 BetrVG von der Arbeitgeberin verlangen, es zu unterlassen, während der in den Dienstplänen festgelegten Pausenzeiten oder statt der vorgesehenen Pause Arbeitsleistungen entgegenzunehmen oder zu dulden. Nach § 23 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen. Ein grober Verstoß des Arbeitgebers ist bei einer objektiv erheblichen und offensichtlich schwerwiegenden Pflichtverletzung zu bejahen. Diese Anforderungen sind regelmäßig schon dann erfüllt, wenn der Arbeitgeber mehrfach und erkennbar gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen hat (BAG 07.02.2012 – 1 ABR 77/10 – Rn. 15). Eine solche grobe Pflichtverletzung indiziert auch eine Wiederholungsgefahr. Diese ist nur dann ausgeschlossen, wenn aus faktischen oder rechtlichen Gründen eine Wiederholung des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens ausscheidet.

Nach diesen Grundsätzen hat die Arbeitgeberin grob gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten verstoßen. Die Arbeitgeberin hat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unter Beteiligung des Betriebsrates Dienstpläne aufgestellt, in denen die Pausenzeiten für die einzelnen Mitarbeiter geregelt sind. Zwar arbeitet der dem Betriebsrat vorgelegte Dienstplan nur mit Symbolen, doch ergibt sich die einzelne Bedeutung aus den Anwesenheits-Definitionen, die der Betriebsrat als Anlage ASt6 eingereicht hat. Dort ist jeweils ein „Pausenstempel“ für einen bestimmten Zeitraum angegeben. So z. B. für einen Frühdienst in der Zeit von 10:00 bis 10:30 Uhr. Unstreitig hat der Betriebsrat diesen Dienstplänen zugestimmt. Damit erfolgte auch eine Konkretisierung der Pausenzeiten. Unerheblich ist, ob die jeweilige Festlegung sinnvoll war oder nicht. Ebenso ist unerheblich, ob der Betriebsrat über einen längeren Zeitraum ein Abweichen von diesen Zeiten nicht moniert hat. Dass hierdurch die konkreten Pausenzeiten festgelegt wurden, ergibt sich auch aus dem E-Mail-Verkehr (ASt15, ASt 16). Auch dort hatte der Betriebsrat sowohl den Beginn und das Arbeitsende aber auch die jeweilige Pausenzeit gemäß der Ikonenlegende angegeben und nachgefragt, ob diese Zeiten korrekt seien. Dies wurde von Frau Durdyn mit Ausnahme einer Regelung für den Nachtdienst bestätigt.

Soweit die Arbeitgeberin zweitinstanzlich nunmehr darauf verweist, dass diese Angaben nur aus abrechnungstechnischen Gründen erfolgten, ist dem nicht zu folgen. Zum einen hat sie im bisherigen Schriftwechsel durchaus eingeräumt, dass bezogen auf die 24 streitigen Vorfälle jedenfalls „die dienstplanmäßig geplanten Pausen von den Arbeitnehmern nicht genommen wurden“ (Seite 4 des Schriftsatzes vom 30.10.2013, Bl. 106 d. A.). Im Gegensatz zur Auffassung der Arbeitgeberin wird damit auch der zwischen den Betriebsparteien vereinbarte Pausenrahmen nicht überflüssig. Ohne Aufhebung der entsprechenden Vereinbarungen ist weder die Arbeitgeberin noch eine Einigungsstelle berechtigt, Pausenzeiten jenseits dieser Regelungen festzulegen. Unabhängig von diesen Erwägungen ist der Einwand der Arbeitgeberin inzwischen auch deswegen unerheblich, weil der Geschäftsführer der Arbeitgeberin im Termin am 17. September 2014 die Version des Betriebsrates insofern bestätigt hat, dass jedenfalls in dem vorgegebenen Pausenrahmen die jeweiligen Arbeitnehmer ihre Pause nicht genommen hätten und deswegen dieser Zeitanteil als Arbeitszeit durch die Arbeitgeberin gewertet wurde. Selbst wenn es also nicht auf die konkrete Bestimmung der Pause im jeweiligen Monatsdienstplan ankäme, sondern auf den allgemeineren Pausenrahmen, so wurde die Befreiung von der Arbeitspflicht auch in diesem größeren Rahmen gerade nicht gewährleistet.

Für die Verletzung des Mitbestimmungsrechts ist es unerheblich, ob es sachliche Gründe dafür gab, die Pause jeweils nicht zu nehmen. Allenfalls mit Zustimmung durch den Betriebsrat wäre hier eine Veränderung zulässig gewesen. Diese lag jedoch nicht vor. Ebenfalls ist unerheblich, ob in einer großen oder nur in einer verhältnismäßig kleinen Zahl von Fällen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates verletzt wurde. Schlicht jede Verletzung des Mitbestimmungsrechts stellt einen Gesetzesverstoß dar. Durch die Anzeigen der Arbeitnehmer wusste die Arbeitgeberin auch, dass

ein Verstoß gegen die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vorlag. Werden dann trotzdem statt der Pausen erbrachte Arbeitsleistungen duldend entgegengenommen, so liegt hierin eine grobe Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten (BAG 07.02.2012 – 1 ABR 77/10 – Rn. 16).

Im Gegensatz zur Auffassung der Arbeitgeberin liegt auch kein Globalantrag vor. Die Arbeitgeberin begründet dies im Wesentlichen damit, dass jedenfalls bei Notfällen ihr nach der nachwirkenden Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 13. Dezember 2002 die Möglichkeit eröffnet werde, durch Anordnung der Abteilungsleiter eine Pause nicht zu gewähren, wenn andere Abhilfe nicht möglich ist. Ob dies so berechtigt ist, kann offen bleiben, denn die ausdrückliche Anordnung durch die Arbeitgeberin ist nunmehr aus der vom Betriebsrat beantragten Unterlassungsverfügung ausgenommen worden.

5. Der Arbeitgeberin kann für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsverpflichtung gem. § 23 Abs. 3 Satz 5 BetrVG ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000,-- € angedroht werden. Dies hat das Arbeitsgericht so zu Recht auch entschieden.

6. Auf die vom Betriebsrat gestellten Hilfsanträge kommt es nicht an. Über diese ist nicht zu entscheiden.

7. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Rechtsbeschwerde liegen nicht vor. Insofern ist gegen diese Entscheidung ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Klueß

Nachtwey

Köhn

Ausgefertigt



Kuletzki, Justizhauptsekretärin  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle des  
Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg

