



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

1. Frau N. N., N.-C.-Straße 26, E.,
2. Herrn I. I., F. Straße 19, F.,
3. Herrn T. V., I. Straße 65A, E.,
4. Frau D. N., D. Straße 74, E.,
5. Herrn P. I., X. Busch 51, F.,
6. Herrn K. Q., In der E. 8d, E.,
7. Frau N. B., I. Straße 67 a, N.,

- Kläger und Beschwerdeführer -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. u.a.,
N. Straße 16, E.

g e g e n

die Universitätsklinikum Düsseldorf A. d. ö. R., vertreten durch den
Vorstand, dieser vertreten durch den Kaufmännischen Direktor
Dipl.-Kfm. F. A., Moorenstraße 5, 40225 Düsseldorf,

- Beklagte und Beschwerdegegnerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C., I., G.,
L. Allee 100, E.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf am 23.08.2018
- ohne mündliche Verhandlung -
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke
b e s c h l o s s e n :

- 1. Die sofortige Beschwerde der Kläger gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 16.05.2018 wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

G r ü n d e :

I.

Die Beschwerde der Kläger wendet sich gegen die Aussetzung des Hauptverfahrens durch das Arbeitsgericht gem. § 148 ZPO.

Die Kläger sind als Krankenpfleger bei dem beklagten Universitätsklinikum beschäftigt. Bis zum Ende des Jahres 2017 arbeiteten sie im 4,75-Tage-Schichtplansystem. Auf Veranlassung des bei dem beklagten Klinikum bestehenden Personalrats überprüfte die Bezirksregierung Düsseldorf das Schichtplansystem und beanstandete es wegen arbeitszeitrechtlicher Verstöße. Mitte November 2017 leitete das Klinikum bei dem Personalrat ein Mitbestimmungsverfahren zur Einführung einer 5-Tage-Woche ein. Zu einer Einigung hierüber ist es in der Folgezeit nicht gekommen. Unter dem 22. und 28.12.2017 teilte das Klinikum dem bei ihm beschäftigten nichtwissenschaftlichen Personal unter Einschluss der Kläger mit, ab Januar 2018 gem. § 66 Abs. 8 LPVG NRW vorläufig einseitig neue Dienstzeiten in Form der 5-Tage-Woche festzusetzen. Zur Begründung führte es aus, dass dies zu stark verringerten Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz führe. Seither werden jeweils für zwei Monate entsprechend Dienstpläne unter Berufung auf § 66 Abs. 8 LPVG NRW erstellt.

Gemäß § 66 Abs. 8 LPVG NRW kann die Dienststelle bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung der Einigungsstelle vorläufige Regelungen treffen. Sie hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Mitbestimmungsverfahren nach den Absätzen 2, 3, 5 und 7 des § 66 LPVG NRW einzuleiten oder fortzusetzen.

Unter dem 09.01.2018 wendete sich der Personalrat mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen das Vorgehen des Arbeitgebers. Der Antrag wurde erst- und zweitinstanzlich wegen Fehlens eines Verfügungsgrundes von den Verwaltungsgerichten zurückgewiesen (zuletzt: OVG Münster, Beschluss v. 25.06.2018 – 20 B 261/18.PVL, Bl. 151 f. d.A.). Unter dem 28.02.2018 leitete der Personalrat beim Verwaltungsgericht Düsseldorf (40 K 2122/18.PVL) ein Verfahren mit den Anträgen ein,

1. der Beklagten aufzugeben, die zum 01.01.2018 umgesetzte Änderung der Arbeitszeiten in den Bereichen Pflege- und Funktionsdienst sowie Physiotherapie rückgängig zu machen, solange das Mitbestimmungsverfahren nach § 66 Abs. 2, 3, 7 LPVG NRW nicht abgeschlossen ist;

2. der Beklagten zu untersagen, in den Bereichen Pflege- und Funktionsdienst sowie Physiotherapie ohne seine Zustimmung oder die bis zu einer abweichenden Vereinbarung mit ihm oder bis zu einer Entscheidung einer Einigungsstelle mit dem Gegenstand Dienstplangestaltung Dienstpläne für die Beschäftigten in den aufgeführten Bereichen anzuwenden, in denen die Rahmenbedingungen zu Beginn und Ende der Arbeitszeit und zur Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage abgeändert werden, wie zum 01.01.2018 umgesetzt;

hilfsweise,

3. festzustellen, dass die Beklagte grob gegen Mitbestimmungsrechte des Personalrats dadurch verstoßen hat, dass sie zum 01.01.2018 Änderungen der Arbeitszeit in den Bereichen Pflege- und Funktionsdienst sowie Physiotherapie umgesetzt hat, ohne zuvor das Mitbestimmungsverfahren nach § 66 Abs. 2, 3, 7 LPVG NRW durchzuführen und abzuschließen.

Die vom Verwaltungsgericht den Beteiligten gesetzten Schriftsatzfristen sind abgelaufen. Ein Termin zur mündlichen Verhandlung ist noch nicht anberaumt.

Bereits unter dem 04.01.2018 haben die (sieben) Kläger bzw. Klägerinnen beim Arbeitsgericht Düsseldorf das vorliegende Verfahren eingeleitet. Sie sind der Ansicht, die einseitig aufgestellten Dienstpläne seien für sie persönlich unverbindlich, da ein Fall der eng auszulegenden Ausnahmenvorschrift des § 66 Abs. 8 LPVG NRW nicht vorliege. Mangels notwendiger Beteiligung des Personalrats

sei die neue Arbeitszeitgestaltung individualrechtlich unwirksam. Die Kläger haben zuletzt angekündigt zu beantragen,

festzustellen, dass eine Weisung an sie unwirksam ist, die zum Inhalt hat, ihre Arbeitsleistung auf der Grundlage eines Dienstplans zu erbringen, die von den Regelungen zur Dienstplangestaltung auf der Grundlage des Schreibens der Beklagten an den Personalrat vom 18.06.2003, des Leitfadens zur Dienstplangestaltung vom 08.08.2003 und der Arbeitshilfe "Rahmenbedingungen-Dienstplangestaltung-Pflege-u.-Funktionspflegedienst" abweicht, solange hierüber mit dem Personalrat keine Einigung erzielt wurde oder eine solche durch eine Einigungsstelle ersetzt wurde.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Mit Beschluss vom 16.05.2018 hat das Arbeitsgericht den Rechtsstreit bis zur rechtskräftigen Entscheidung des vor dem Verwaltungsgericht Düsseldorf unter dem Az.: 40 K 2122/18.PVL geführten Rechtsstreits gemäß § 148 ZPO, § 46 Abs. 2 ArbGG ausgesetzt (Bl. 117 f. GA). Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, das Verwaltungsgericht werde im Hauptsacheverfahren darüber entscheiden, ob die Voraussetzungen von § 66 Abs. 8 LPVG NRW erfüllt gewesen sind, weil es den Anträgen des Personalrats nur stattgeben könne, wenn § 66 Abs. 1 LPVG NRW nicht erfüllt ist, wenn die neuen Dienstpläne also "der Natur der Sache nach Aufschub dulden". Im Rahmen der damit eröffneten Ermessensabwägung überwiege das Interesse des beklagten Klinikums an der Vermeidung divergierender Entscheidungen des Verwaltungsgerichts und des Arbeitsgerichts. Insbesondere sei der besondere Beschleunigungsgrundsatz des § 61a ArbGG nicht einschlägig für das vorliegende Verfahren auf Feststellung der Unwirksamkeit von Weisungen. Die Rechtsposition der Kläger sei überdies nur ein Annex der Rechtsposition des Personalrats. Dieser verfolge seine Rechte eigenständig. Die Rechtsposition der Kläger könne nicht weitergehen als die des Personalrats. Im Übrigen seien die unterschiedlichen Verfahrensgrundsätze vor dem Verwaltungsgericht und dem arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren zu beachten.

Gegen den ihnen am 18.05.2018 zugestellten Beschluss haben die Kläger am 30.05.2018 sofortige Beschwerde eingelegt. Sie machen geltend, das Arbeitsgericht habe sein Ermessen im Rahmen des § 148 ZPO fehlerhaft ausgeübt. Es sei

trotz der unterschiedlichen Verfahrensmaximen im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren und im verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahren nicht mit einer unterschiedlichen Tatsachengrundlage der Entscheidungen zu rechnen. Der allgemeine arbeitsgerichtliche Beschleunigungsgrundsatz gemäß § 9 ArbGG stehe einer Aussetzung des Verfahrens entgegen. Den Klägern würde wirksamer Rechtsschutz versagt. Die praktische Durchführung des neuen Dienstplansystems bereite Probleme und könne nicht ordnungsgemäß erfolgen.

Mit Beschluss vom 18.06.2018 hat das Arbeitsgericht eine Abhilfe der Beschwerde abgelehnt und die Sache der Beschwerdekammer des Landesarbeitsgerichts zur Entscheidung vorgelegt.

II.

Die zulässige, insbesondere fristgerecht eingelegte Beschwerde der Kläger ist in der Sache unbegründet. Die Aussetzung des Verfahrens durch das Arbeitsgericht ist beschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

1. Gemäß § 148 ZPO kann das Gericht, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder zum Teil von dem Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses abhängt, das den Gegenstand eines anderen anhängigen Rechtsstreits bildet, anordnen, dass die Verhandlung bis zur Erledigung des Rechtsstreits auszusetzen ist. Die Aussetzung der Verhandlung setzt damit Voregreiflichkeit der in dem anderen Rechtsstreit oder dem Verwaltungsverfahren zu treffenden Entscheidung im Sinne einer (zumindest teilweise) präjudiziellen Bedeutung voraus (BGH 30.03.2005 – X ZB 26/04, BGHZ 162, 373; BGH 10.7.2003 – VII ZB 32/02, NJW 2003, 3057; Baumbach/Lauterbach/Hartmann, ZPO, 63. Aufl., § 148 Rdn. 4; Musielak/Stadler, ZPO, 4. Aufl., § 148 Rdn. 5; Thomas/Putzo/Reichold, ZPO, 26. Aufl., § 148 Rdn. 3; Zöller/Greger, ZPO, 32. Aufl., § 148 Rdn. 5).

Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens gegen eine Aussetzungsentscheidung nach § 148 ZPO ist für die Prüfung der Voregreiflichkeit die Ansicht der Vorinstanz über die im ausgesetzten Rechtsstreit maßgeblichen Rechtsfragen zugrunde zu legen, sofern der Mangel der Entscheidungserheblichkeit nicht offensichtlich ist. Die Auffassung des aussetzenden Gerichts kann insoweit nur im Rechtsmittelverfahren gegen die spätere Sachentscheidung überprüft werden (OLG Düsseldorf 03.11.1997 – 13 W 51/97, juris; OLG Celle 27.05.1975 – 2 W 16/75, NJW 1975, 2208; Zöller/Greger, ZPO 32. Aufl. § 252 Rn. 3 mwN). Ob aber auf der Grundlage der materiell-rechtlichen Beurteilung des aussetzenden Gerichts ein Aussetzungsgrund vorliegt, ist eine davon zu unterscheidende Frage, deren

Überprüfung im von § 252 ZPO eröffneten Beschwerdeverfahren uneingeschränkt vorzunehmen ist (BGH 12.12.2005 – II ZB 30/04, MDR 2006, 704; BAG 26.10.2009 – 3 AZB 24/09, NZA 2009, 1436, Rn. 9).

Bei der Überprüfung der Ermessensentscheidung, ob das Verfahren bei Vorliegen der Voreingrifflichkeit ausgesetzt werden soll, hat das Beschwerdegericht den Entscheidungsspielraum des Erstgerichts zu achten (MüKo-ZPO, 4. Aufl. 2013, § 252 Rn 26). Seiner Prüfung unterliegt insoweit lediglich, ob das Erstgericht die Grenzen des ihm durch § 148 ZPO eingeräumten pflichtgemäßen Ermessens bei der Anordnung der Aussetzung überschritten hat (OLG Düsseldorf - 2 W 26/84, NJW 1985, 1966). Es hat die angegriffene Entscheidung zunächst nur auf etwaigen Missbrauch des Ermessens zu überprüfen (Musielak, ZPO, 3. Aufl., Rn 4 zu § 252), das heißt darauf, ob sich das Erstgericht von sachfremden Erwägungen hat leiten lassen oder nicht alle wesentlichen Gesichtspunkte in seine Entscheidung einbezogen hat (Dahlem/Wiesner, NZA-RR 2001, 173). Solange dies nicht der Fall ist, fehlt dem Beschwerdegericht die Befugnis, sein Ermessen an die Stelle des dem Erstgericht eingeräumten Ermessens zu setzen (OLG Düsseldorf, NJW 85, 1967). Da der Ermessensspielraum des § 148 ZPO weit ist, wird ein Ermessens Fehlgebrauch nur in besonderen Ausnahmefällen vorliegen (OLG Düsseldorf, aaO).

2. In Anwendung dieser Grundsätze ist die Aussetzung des Verfahrens durch das Arbeitsgericht beschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

a) Das Verfahren 40 K 2122/18.PVL vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf ist voreingrifflich für das arbeitsgerichtliche Verfahren.

aa) Das Arbeitsgericht hat die vor ihm angekündigten Anträge offenbar für zulässig gehalten. Eine Überprüfung dieser Rechtsauffassung steht der erkennenden Kammer im Rahmen einer Beschwerde nach § 252 ZPO grundsätzlich nicht zu. Eine offenbare Fehlerhaftigkeit dieser Annahme des Arbeitsgerichts ist nicht festzustellen. Das Gleiche gilt für die weitere Annahme des Arbeitsgerichts, dass es im Rahmen seines Verfahrens entscheidungserheblich darauf ankomme, ob sich das beklagte Klinikum bei der Dienstplanänderung auf § 66 Abs. 8 LPVG NRW berufen kann.

bb) Hiervon ausgehend ist die Voreingrifflichkeit des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens für das arbeitsgerichtliche Verfahren zu bejahen.

(a) Die vom Personalrat vor dem Verwaltungsgericht angekündigten Anträge haben allerdings in ihrer derzeit mitgeteilten Fassung nicht unmittelbar das Bestehen oder Nichtbestehen einer Mitbestimmungspflichtigkeit der seit dem

01.01.2018 vom beklagten Klinikum praktizierten vorläufigen Arbeitszeitgestaltung zum Gegenstand. Die Anträge zu 1. und 2. sind Leistungsbegehren: Der Antrag zu 1. ist darauf gerichtet, "die zum 01.01.2018 umgesetzten Änderungen der Arbeitszeiten... rückgängig zu machen"; der Antrag zu 2. zielt auf die Untersagung der Anwendung von Dienstplänen mit den zum 01.01.2018 umgesetzten Änderungen. Der Antrag zu 3. ist nur hilfsweise gestellt und auf Feststellung eines groben Verstoßes gegen das Mitbestimmungsrecht des Personalrats durch die zum 01.01.2018 umgesetzten Änderungen der Arbeitszeit gerichtet.

Keiner der Anträge zielt somit in seiner bisherigen Fassung auf die schlichte Feststellung eines unmittelbar präjudiziellen Rechtsverhältnisses, etwa dass die zum 01.01.2018 erfolgten vorläufigen Änderungen der Arbeitszeit des nichtwissenschaftlichen Personals des beklagten Klinikums der Mitbestimmung seines Personalrats unterliegen. Hierauf hat das Beschwerdegericht die Parteien mit Schreiben vom 02.07.2018 hingewiesen.

(b) Gleichwohl besteht Vorgeflichkeit i.S. von § 148 ZPO: Abgesehen von der im weiteren Verlauf des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens möglichen Antragsanpassung, etwa auf Zwischenfeststellungsklage der Mitbestimmungspflicht der ab Januar 2018 erfolgten vorläufigen Arbeitszeitänderungen, sind die Leistungsanträge des Personalrats unmittelbar auf Beseitigung beziehungsweise Unterlassung gerade der Arbeitszeitgestaltung gerichtet, deren Unwirksamkeit die Kläger vor dem Arbeitsgericht geltend machen. Hätten die Anträge vor dem Verwaltungsgericht Erfolg, wäre die rechtliche Grundlage der vor dem Arbeitsgericht angegriffenen Weisungen entfallen. Nach der bisherigen Antragstellung des Personalrats betrifft dies gerade auch die Vergangenheit (Antrag zu 1.), ist also bereits gegenwärtig vorgeflich.

(c) Die Entscheidung des Verwaltungsgerichts ist auch für das arbeitsgerichtliche Verfahren präjudiziell.

Rechtskräftige Beschlüsse im Beschlussverfahren über betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten können für spätere Individualstreitigkeiten auch dann präjudizielle Bindungswirkung entfalten, wenn der Arbeitnehmer am Beschlussverfahren nicht beteiligt gewesen ist. So ist etwa bei Entscheidungen über die Mitbestimmungspflichtigkeit einer Betriebsänderung für nachfolgende Ansprüche auf Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 BetrVG) oder eine Maßnahme des Arbeitgebers nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eine aus der Rechtskraft folgende Präklusionswirkung anzunehmen. Unabhängig von Abgrenzungsfragen und terminologischen Unterschieden im Einzelnen ist eine präjudizielle Bindungswirkung oder Präklusionswirkung – auch außerhalb vom Bestehen ausdrücklicher Präklusionsnormen und des vom Wortlaut des § 325 ZPO vorgegebenen Rahmens –

dann gerechtfertigt, wenn die Rechtslage des Arbeitnehmers primär durch eine kollektivrechtliche Vorfrage geprägt und daher seine individuelle Position in ein übergreifendes Bezugssystem eingebettet ist. Insoweit gründet sich die Bindungswirkung von Entscheidungen im Beschlussverfahren für einen nachfolgenden Individualrechtsstreit vor allem in der materiell- und verfahrensrechtlichen Kompetenz der Betriebsparteien. Allein dem Betriebsrat und nicht dem einzelnen Arbeitnehmer ist die Mitbestimmung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten zugewiesen. In der Folge können einzelne Arbeitnehmer nicht gegenüber dem Betriebsrat verlangen, in einem bestimmten Sinn tätig zu werden, also etwa die Zustimmung zu einer mitzubestimmenden Maßnahme zu verweigern. Nur den Betriebsparteien – nicht den jeweiligen Arbeitnehmern – kommt die Befugnis zu, in einem Beschlussverfahren das (Nicht-)Bestehen von Mitbestimmungsrechten klären zu lassen. Entsprechend kann sich der einzelne Arbeitnehmer auch dann, wenn er an dem vorherigen Beschlussverfahren nicht beteiligt war, im nachfolgenden Individualprozess nicht darauf berufen, die Entscheidung über die kollektivrechtliche Streitfrage, die als Vorfrage auch im Individualprozess zu beachten ist, sei unrichtig entschieden (so: BAG 23.02.2016 – 1 AZR 73/14, BAGE 154, 136, Rz. 22 mwN).

Dies ist ohne Weiteres auch auf Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten zu erstrecken, in denen über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Personalrats befunden wird. Auch hier wird über eine kollektivrechtlich geprägte Vorfrage befunden, in welche die individualrechtliche Position des Arbeitnehmers eingebettet ist. Auch hier ist das Kollektivorgan, der Personalrat, materiell- und verfahrensrechtlich allein zur Klärung der kollektivrechtlichen Vorfrage mit dem Dienstherrn berufen, ohne dass der Arbeitnehmer darauf Einfluss ausüben könnte.

Der Hinweis der Kläger auf die in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung abgelehnte unmittelbare Verwertbarkeit von Strafurteilen in Kündigungsschutzprozessen (BAG 23.10.2014 – 2 AZR 865/13, juris) führt nicht zu einem anderen Ergebnis. Die nur beschränkte Verwertbarkeit von Strafurteilen betrifft allein die im Kündigungsschutzprozess erforderlichen Tatsachenfeststellungen, soweit sie gem. § 286 ZPO durch Beweiserhebung erfolgen. Hier gilt der Grundsatz der Unmittelbarkeit (BAG, aaO, Rn. 26 ff). Die Rechtsprechung stützt sich nicht etwa darauf, wie die Kläger zu meinen scheinen, dass Entscheidungen anderer Gerichtsbarkeiten für die Arbeitsgerichte grundsätzlich unbeachtlich seien.

b) Die somit grundsätzlich mögliche Entscheidung des Arbeitsgerichts, dass Verfahren gem. § 148 ZPO auszusetzen, hält sich im Rahmen seines Ermessens.

Der allgemeine arbeitsgerichtliche Beschleunigungsgrundsatz (§ 9 Abs. 1 ArbGG) allein gebietet es nicht zwingend, grundsätzlich das arbeitsgerichtliche Verfahren ohne Rücksicht auf präjudizielle und vorgreifliche anderweitige Verfahren i.S. von § 148 ZPO fortzusetzen und die unterlegene Partei gegebenenfalls auf eine spätere Restitutionsklage zu verweisen (so bereits der Hinweis der Beschwerdekammer im Schreiben vom 02.07.2018). Hinzutreten müssen vielmehr weitergehende Umstände, etwa die Gefährdung der bisherigen Lebensgrundlage oder der besondere bestandsschutzrechtliche Beschleunigungsgrundsatz des § 61a ArbGG.

Solche besonderen Umstände haben die Kläger nicht dargetan. Auch sind sie sonst nicht ersichtlich. Soweit sie geltend machen, dass die neue Arbeitszeitgestaltung in der praktischen Durchführung auf Schwierigkeiten stoße, haben sie dies nicht näher ausgeführt.

Vielmehr haben sich die Kläger im vorliegenden Rechtsstreit im Wesentlichen darauf berufen, dass die ihnen gegenüber erteilte arbeitsrechtliche Weisung des Arbeitgebers mangels notwendiger Beteiligung des Personalrats unwirksam sei. Insoweit hat das Arbeitsgericht im angegriffenen Beschluss bereits zutreffend darauf hingewiesen (Seite 6 des Beschlussumdrucks), dass sich die Rechtsposition der Kläger als bloßer Reflex der personalvertretungsrechtlichen Rechtslage darstellt. Auf der Grundlage des klägerischen Vorbringens besteht im Rahmen der Ermessensausübung kein Anlass, der Entscheidung über die personalvertretungsrechtliche Rechtslage vorzugreifen und die Arbeitnehmer im Individualprozess insoweit stärker zu stellen als den Personalrat in seinem eigenen Rechtsstreit.

3. Im Beschwerderechtszug über die Aussetzung eines Verfahrens ergeht keine Kostenentscheidung; das Beschwerdeverfahren bildet nur einen Bestandteil des Hauptverfahrens (BGH 12.12.2005 – II ZB 30/04, MDR 2006, 704).

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde bestanden nicht.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Quecke

Beglaubigt

Wilden
Regierungsbeschäftigte

