



Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Im Namen des Volkes

Beschluss

5 TaBV 36/24
2 BV 16/23 ArbG Braunschweig

Verkündet am: 12.09.2024

_____, Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

Betriebsrat der _____
_____, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden _____

– Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdeführer –

Verfahrensbevollmächtigte:
Rechtsanwälte DR. KLUGE FISCHER-LANGE, Schiffgraben 17, 30159 Hannover

_____, vertreten durch die Geschäftsführer _____

– Beteiligte zu 2 –

Verfahrensbevollmächtigte:

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Anhörung vom 12. September 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht _____ sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn _____ und den ehrenamtlichen Richter Herrn _____ als Beisitzer beschlossen:

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 30.04.2024 – 2 BV 16/23 – abgeändert:

Zusätzlich zu der in Ziffer 1 tenorierten Unterlassungsverpflichtung wird der Arbeitgeberin auch aufgegeben, die Betriebsvereinbarung Zeitwirtschaft und Zeiterfassung vom 01.06.2023 durchzuführen und auch Auszubildenden eine Pauschale für Umkleide- und Rüstzeiten nach Maßgabe der Regelung in § 6 (1.) dieser Betriebsvereinbarung zu zahlen, falls diese im Schichtbetrieb tätig und verpflichtet sind, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienstkleidung während ihres Dienstes zu tragen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob eine bestimmte Regelung in einer Betriebsvereinbarung auch für Auszubildende gilt und die Beteiligte zu 2 (im Folgenden Arbeitgeberin) sie anzuwenden hat.

Die Arbeitgeberin führt Aufgaben im Bereich der [REDACTED] durch. Dort ist der das gerichtliche Beschlussverfahren betreibende Betriebsrat gewählt worden. Die Beteiligten schlossen im Juni 2023 eine Betriebsvereinbarung „Betriebsvereinbarung zur Zeitwirtschaft und Zeiterfassung“ (im Folgenden BV). Auszugsweise lautet es in dieser BV zu ihrem Geltungsbereich in § 1 Abs. 2:

„Diese Betriebsvereinbarung gilt persönlich für alle Mitarbeiter des Standortes gemäß Abs. (1.) einschließlich der in der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Mitarbeiter sowie der Auszubildenden, Diplomanden und Praktikanten.“

Ferner heißt es auszugsweise in § 6 der Betriebsvereinbarung:

„§ 6 Pauschalierte Vergütung für Umkleidezeiten, Rüstzeiten, Zeiten für Arbeitsvorbereitung und Schichtübergaben

(1.) Arbeitnehmer im Schichtbetrieb:

Von dieser Regelung sind jene Mitarbeiter im Schichtbetrieb erfasst, die verpflichtet sind, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienstkleidung während ihres Dienstes zu tragen und daher vor Schichtbeginn einen zeitlichen Aufwand in Form von Umkleide-, Wasch- und Rüstzeiten haben.

(a.) Die Arbeitnehmer erhalten bei tatsächlicher Anwesenheit im Betrieb eine tägliche Pauschale für Umkleide- und Rüstzeiten.

(b.) Die Pauschale vergütet einen Zeitaufwand von 15 Minuten für die o.g. Tätigkeiten, unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Anwesenheit der Mitarbeiter vor Schichtbeginn.

(c.) Die Pauschale berechnet sich auf Basis des Tarifentgelts in der Entgeltgruppe E6/5, heruntergebrochen auf den Stundenlohn (bei 21 Tagen/Monat und 7,4 Std./Tag). Bei Abschluss dieser BV ergibt sich daher nach aktuellem Rechenbeispiel von 4.969 €/21 Tage / 7,4 Stunden x 0,25 Stunden = 7,99 €/Tag.

[...]

(2.) Führungskräfte im Schichtbetrieb:

Von dieser Regelung sind jene Führungskräfte im Schichtbetrieb erfasst, die neben dem in Abs. 1 genannten zeitlichen Aufwand für Umkleide-, Wasch- und Rüstzeiten einen darüber hinaus gehenden zeitlichen Aufwand im Zuge der Schichtübergaben vor und/oder nach der Schicht haben.

(a.) Führungskräfte, die aufgrund ihrer Position im Unternehmen Schichtübergaben vornehmen, erhalten bei tatsächlich erfolgter Schichtübergabe eine Pauschale für diese Tätigkeit und aufgewandte Zeit.

[...]

Die Arbeitgeberin wendet diese Regelung nicht auf die Auszubildenden an, die auch im Schichtdienst tätig sind, sie zahlt ihnen keine Pauschalvergütung nach § 6 BV. Unter anderem deswegen hat der Betriebsrat ein Beschlussverfahren eingeleitet, um die Arbeitgeberin dazu anzuhalten, die Pauschalvergütung gemäß § 6 auch auf die Auszubildenden anzuwenden, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen dieser Anspruchsgrundlage gegeben sind. Die Beteiligten streiten darüber, ob § 6 der BV die Auszubildenden mit umfasst. Wegen weiterer Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf die Gründe des angefochtenen Beschlusses zu I. (dort Seite 2 bis Seite 5 desselben) verwiesen.

Mit Beschluss vom 30.04.2024 hat das Arbeitsgericht - soweit für das Beschwerdeverfahren von Interesse - den Antrag des Betriebsrates zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt, § 6 der BV erfasse die Auszubildenden nicht zweifelsfrei, der Wortlaut sei nicht eindeutig. Die Orientierung an der Entgeltgruppe E 6/5 spreche dagegen. Das Vergütungsgefüge würde ungerecht verschoben. Auszubildende erhielten dann verhältnismäßig mehr als andere Mitarbeiter.

Wegen weiterer Einzelheiten der rechtlichen Würdigung wird auf die Gründe zu II. des angefochtenen Beschlusses (dort Blatt 5 bis 12 desselben) verwiesen.

Dieser Beschluss ist dem Betriebsrat am 14.05.2024 zugestellt worden. Mit einem am 27.05.2024 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat er Berufung eingelegt und diese mit einem am 21.06.2024 eingegangenen Schriftsatz begründet. Mit seiner Beschwerde verfolgt er in vollem Umfang das erstinstanzliche Antragsziel weiter und wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen.

Er beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 30.04.2024, Aktenzeichen 2 BV 16/23, teilweise abzuändern und der Arbeitgeberin aufzugeben, die Betriebsvereinbarung Zeitwirtschaft und Zeiterfassung vom 01.06.2023 durchzuführen und auch Auszubildenden eine Pauschale für Umkleide- und Rüstzeiten nach Maßgabe der Regelung in § 6 (1.) dieser Betriebsvereinbarung zu zahlen, falls diese im Schichtbetrieb tätig und verpflichtet sind, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienstkleidung während ihres Dienstes zu tragen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss und tritt den aus ihrer Sicht überzeugenden Beschlussgründen bei.

Wegen weiterer Einzelheiten des Vorbringens in der Beschwerdeinstanz wird auf die Schriftsätze der Beteiligten vom 21.06., 24.07. und 04.09.2024 verwiesen.

II.

A.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig. Sie ist statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 1 und 2, 89, Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG).

B.

Die Beschwerde ist auch begründet. Sie führt zur Abänderung und Korrektur des angefochtenen Beschlusses sowie zur Stattgabe des Antragsbegehrens des Betriebsrats. Er kann mit Erfolg die Durchführung der Betriebsvereinbarung zur Zeitwirtschaft und Zeiterfassung dahingehend geltend machen, dass auch Auszubildenden die Pauschale nach § 6 Abs. 1 BV zu gewähren ist, soweit Umkleide- und Rüstzeiten bei ihnen anfallen.

Im Einzelnen:

1.

Der Antrag ist zulässig, wie die Vorinstanz uneingeschränkt zutreffend erkannt hat. Insbesondere ist der Betriebsrat antragsbefugt, weil er die Durchsetzung eines von ihm geltend gemachten eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruches begehrt. Auch genügt das Antragsziel dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, der auch im Beschlussverfahren gilt.

2. Der in der Beschwerdeinstanz weiterverfolgte Sachantrag ist auch begründet.

a)

Die Voraussetzungen des Durchführungsanspruches des Betriebsrates folgen aus der betreffenden Betriebsvereinbarung sowie aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat hat anerkanntermaßen ein eigenes Recht, die Arbeitgeberin anzuhalten, Betriebsvereinbarungen, die er mit ihr geschlossen hat, einzuhalten und umzusetzen.

b)

In Anwendung dieses Rechtsgrundsatzes besteht auch kein Anspruch seinerseits auf Durchführung der Regelung des § 6 Abs. 1 BV in Bezug auf die Auszubildenden. Denn der BV ist zwingend eine solche Pflicht der Arbeitgeberin im Wege der Auslegung zu entnehmen.

c)

Die Auslegung von Betriebsvereinbarungen richtet sich wegen ihres normativen Charakters nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Auszugehen ist daher vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmten Wortsinn ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt. Der Durchführungsanspruch erstreckt sich nicht nur auf die Wirksamkeit und Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen, sondern auch auf deren Auslegung.

Insoweit hat das Arbeitsgericht in vollem Umfang zutreffend die einschlägigen abstrakten Rechtsätze seiner Entscheidung zugrunde gelegt. Lediglich um ein besseres Verständnis der zweitinstanzlichen Entscheidung zu ermöglichen, werden diese Rechtssätze wortwörtlich vom Beschwerdegericht wiederholt.

d)

Der Bestimmung in § 6 der BV lässt sich zuverlässig entnehmen, dass eine solche Pauschalregelung auch für den Kreis der Auszubildenden gelten soll.

aa)

Bereits der Wortlaut der Bestimmung ist eindeutig. Die Verwendung der Ausdrücke „Arbeitnehmer“ und „Mitarbeiter“ zeigt, dass diese Begriffe synonym verwendet werden und austauschbar sind. Der Begriff des Mitarbeiters ist demjenigen des Arbeitnehmers gleichzusetzen. Dies folgt auch daraus, dass die BV auch an anderer Stelle z. B. in § 4 Zeiterfassung oder in § 3 Abs. 8 den Begriff des Mitarbeiters verwendet, und dieser Begriff völlig unproblematisch durch den Begriff des Arbeitnehmers austauschbar ist.

Ausgehend vom Geltungsbereich in § 1 Abs. 2 der BV umfasst der Begriff des Mitarbeiters per Definition den Begriff des Auszubildenden. Gegen dieses Wortlautargument lässt sich auch nicht einwenden, die Betriebspartner hätten in § 6 Abs. 2 für Führungskräfte im Schichtbetrieb eine Sondervereinbarung getroffen, aus der der Schluss gezogen werden könne, der Wortlaut erfasse nicht die Auszubildenden. Denn die Sonderregelung für die Führungskräfte im Schichtbetrieb findet ihre Berechtigung darin, dass abweichende Regelungen für die Höhe der Pauschale Zeitaufwand (in § 6 Abs. 2 b) und Vergütungssatz (in § 6 Abs. 2 c) getroffen wurden. Unterstützt und verstärkt wird das Wortlautargument auch noch mit der Terminologie des Betriebsverfassungsgesetzes, wonach unter den Arbeitnehmerbegriff des § 5 Abs.1 BetrVG auch die Auszubildenden fallen. Diese gesetzliche Bestimmung hat Vorrang vor anderen gesetzlichen Bestimmungen, weil die Terminologie des Betriebsverfassungsgesetzes für die Auslegung von Betriebsvereinbarungen von besonderer Bedeutung ist. Wie dem gegenüber im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Kündigungsschutzgesetz der Begriff des „Auszubildenden“ sich gegenüber dem Arbeitnehmerbegriff verhält, ist zweitrangig.

bb)

Für eine Verpflichtung der Arbeitgeberin, eine tägliche Pauschale für Umkleide- und Rüstzeiten auch an Auszubildende zu gewähren, spricht auch eine Gesamtbetrachtung der Betriebsvereinbarung, nämlich ein sehr starkes systematisches Argument: Auffällig ist nämlich, dass in dem persönlichen Geltungsbereich dieser BV die Auszubildenden ausdrücklich mit einbezogen werden und im Folgenden in **sämtlichen** Einzelbestimmungen dieses Regelungswerkes entweder von Mitarbeitern oder Arbeitnehmern die Rede ist (mit Ausnahme von § 6 Abs. 2, wo es Führungskräfte heißt). Auszubildende werden sonst an keiner Stelle dieser Betriebsvereinbarung erwähnt. Daraus ist denklösig und zwingend der Schluss zu ziehen, dass Auszubildende, so, wie es im Geltungsbereich niedergelegt ist, diesen Regelungen völlig unproblematisch unterfallen.

cc)

Soweit die Arbeitgeberin als Argument für ihre Auslegung angeführt hat, die Betriebspartner seien sich während der Verhandlung einig darüber gewesen, dass die Auszubildenden nicht an der Pauschale teilhaben sollten, ist dies im Sinne des Auslegungskanons die lediglich subjektive Erwägung der Betriebspartner, die im Wortlaut der anzuwendenden Norm nicht einmal ansatzweise ihren Niederschlag gefunden haben.

Abgesehen davon: Der instruierte Bevollmächtigte der Arbeitgeberin, der an den Verhandlungen teilgenommen hat, musste auf Nachfrage des Kammervorsitzenden einräumen, dass die Auszubildenden bei den Verhandlungen jedenfalls nicht explizit ausgeschlossen worden seien. Sie seien

lediglich nicht besonders erwähnt worden, weil es immer um Arbeitnehmer oder Mitarbeiter gegangen sei.

dd)

Soweit es schließlich um das Argument des ungerechten Vergütungsgefüges geht, bildet dieses Argument im Auslegungskanon der auszulegenden Betriebsvereinbarung lediglich ein Hilfskriterium, es ist nur „im Zweifel“; als Hilfsargument unter die Kategorie „allgemeine Gerechtigkeitserwägungen“ zu verorten.

Abgesehen davon: Die Alternative zu der in diesem Beschluss vorgenommenen Auslegungsvariante ist der vollkommene Ausschluss der Auszubildenden. Auch dieses Ergebnis wäre ungerecht gewesen. Nach alledem rechtfertigt sich das dargestellte Ergebnis.

III.

Eine Kostenentscheidung findet im Beschlussverfahrens nicht statt. Gründe, die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht gemäß §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, sind nicht gegeben.

