

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 99/14

6 Ca 2296/13 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 24.09.2014

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 24.09.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 11.02.2014 - 6 Ca 2296/13 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob auf ihr Arbeitsverhältnis weiterhin eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit aus dem Jahr 2002 oder eine diese ablösende Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2013 anzuwenden ist.

Die Beklagte stellt Bremsbeläge her. Sie beschäftigt am Standort G... ca. 950 Arbeitnehmer, davon etwa 700 in der Produktion. Für diesen Betrieb ist ein dreizehnköpfiger Betriebsrat gebildet.

Der Kläger ist seit dem Jahr 1994 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Laut Arbeitsvertrag vom 08.02.1994 wurde er als „Maschinenarbeiter im Dreischichtbetrieb“ eingestellt. Er arbeitete seither in dieser Funktion. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für die Chemische Industrie Anwendung.

Die Beklagte produziert die Bremsbeläge in fünf Hallen (Hallen 6, 7, 8, 26 und 61). Der Kläger arbeitet seit dem Jahr 2000 in der Halle 26. In dieser Halle werden Bleche sowohl für Pkw- als auch für Lkw-Räder gesintert. Die Aufgabe des Klägers und seiner Kollegen besteht darin, die Bleche ordnungsgemäß zu stapeln und so für die Produktion vorzubereiten. Die Bleche wiegen zwischen 100 g und 1,7 kg. Pro Vorgang bewegt der Kläger zehn Bleche, somit bis zu 17 kg. Nach der Behandlung in den Brandöfen weisen die Bleche eine Temperatur von ca. 100 Grad auf. An den drei Brandöfen in Halle 26 wurden in der Vergangenheit 45 Mitarbeiter eingesetzt. Wegen der Einzelheiten der Arbeitsorganisation und der zu verrichtenden Tätigkeiten wird auf die Ausführungen in der Klagschrift Bezug genommen (Bl. 4 ff. d.A.).

Bis Mai 2013 wurde in der Halle 26 auf Grundlage der Betriebsvereinbarung „7-Tage-Nutzung Sinterrauhgrundöfen“ (Vollkontischichtmodell - VKSM) vom 17.12.2002 (BV 2002 = Anlage K 3, Bl. 53 ff. d.A.) gearbeitet. Im Teil 3 der Vereinbarung ist das Schichtmodell geregelt. In dem sog. Vollkontischichtmodell war an zwei Tagen Frühschicht, danach an zwei Tagen Spätschicht und sodann an zwei Tagen Nachtschicht

zu arbeiten. Daran schlossen sich vier freie Tage an (6/4-Rhythmus). Wenn der Kläger z.B. an einem Montag um 6:00 Uhr aus der Nachtschicht kam, hatte er den restlichen Montag, den Dienstag, den Mittwoch sowie den Donnerstag frei und musste erst am folgenden Freitag um 5:45 Uhr mit der Frühschicht wieder beginnen.

Im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens schlossen die Betriebspartner am 11.04.2013 eine neue Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit (BV 2013 = Anlage K 4, Bl. 99 ff. d.A.). Als wesentliche Änderung gegenüber der BV 2002 wird danach im 6/3-Schichtrhythmus gearbeitet. Im vorgenannten Beispiel müsste der Kläger also bereits am Donnerstag mit der Frühschicht um 5:50 Uhr seine Tätigkeit wieder aufnehmen. Dieses neue Schichtsystem gilt seit Mai 2013. Die tarifliche Wochenarbeitszeit wird durch die Arbeit im 6/3-Rhythmus nicht überschritten.

Gemäß § 4 Ziff. 2 BV 2013 verringerte sich ab August 2013 die Anzahl der Mitarbeiter in der Halle 26 auf 40 Arbeitnehmer. Daneben sieht die Betriebsvereinbarung weitere Änderungen zum Nachteil der Arbeitnehmer vor. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Seite 6 der Klageschrift Bezug genommen.

Das neue Schichtsystem ist zunächst in allen Bereichen und Hallen eingeführt worden. Mittlerweile ist die Beklagte in einigen Hallen zum System 6/4 zurückgekehrt, nicht jedoch in der Halle 26.

Der Kläger hat gemeint, die BV 2013 sei in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis unwirksam und gelte für ihn nicht unmittelbar und zwingend. Die Beklagte müsse ihn vielmehr weiter nach Maßgabe der BV 2002 beschäftigen, insbesondere in dem dort geregelten Schichtsystem. Auch müsse die Beklagte ihm Auskunft darüber erteilen, welche Regelungen aus der alten Betriebsvereinbarung nach wie vor Gültigkeit haben.

Durch die Regelungen der neuen Betriebsvereinbarung, insbesondere durch den Wechsel im Schichtmodell von 6/4 auf 6/3 Tage, hätten sich seine Arbeitsbedingungen erheblich verschlechtert. Er müsse arbeitstäglich eine Stunde länger und im Jahr bis zu 35 Tage mehr arbeiten. Auch setze die Beklagte in der Halle fünf Arbeitnehmer weniger ein. Die Arbeit sei körperlich belastend, die Arbeitsumgebung laut, heiß und staubig. Die Änderung der Arbeitsbedingungen, insbesondere die kürzere Rege-

nerationszeit, verursache gesundheitlichen Probleme. Er habe erhebliche Schmerzen in den Handgelenken.

Die BV 2013 sei unverhältnismäßig. Die Umstellung des Schichtrhythmus sei nicht erforderlich. Jedenfalls sei die BV unverhältnismäßig im engeren Sinne. Denn sie überschreite aufgrund der aufgezeigten gesundheitlichen Folgen die Grenze der Zumutbarkeit.

Mit Abschluss der BV 2013 seien die Betriebsparteien ihren sich aus § 75 Abs. 1 BetrVG iVm Art. 2 Abs. 1 GG ergebenden Pflichten zur Beachtung des Gesundheitsschutzes nicht nachgekommen. Die BV 2013 verstoße gegen Arbeitsschutzvorschriften.

Die Arbeitnehmer der Halle 26 würden rechtswidrig ungleich behandelt. Denn bereits wenige Monate nach Abschluss der BV 2013 wende die Beklagte sie auf die Arbeitnehmer anderer Hallen nicht mehr an.

Schließlich sei die BV 2013 deshalb rechtswidrig, weil die Beklagte dem Betriebsrat gedroht habe, sie werde Mitarbeiter der Halle 61 entlassen, falls der Betriebsrat nicht bereit sei, dem neuen, schlechteren Schichtsystem für die Mitarbeiter der Halle 26 zuzustimmen. Der Betriebsratsvorsitzende habe gegenüber Mitarbeitern anlässlich des Abschlusses der BV 2013 sinngemäß geäußert, er habe die Halle 26 geopfert, um die Arbeitnehmer der Halle 61 zu retten.

Da die BV 2013 unwirksam sei, wirke die BV 2002 nach. Gemäß dieser BV sei er zu beschäftigen, was sich auch als Schadensersatzanspruch aus § 113 BetrVG ergebe.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass die zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat der Beklagten am 11.04.2013 abgeschlossene Betriebsvereinbarung "Schichtarbeit" keine unmittelbare und zwingende Wirkung für ihn hat,

hilfsweise,

festzustellen, dass die zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat der Beklagten am 11.04.2013 abgeschlossene Betriebsvereinbarung "Schichtarbeit" in Bezug auf das Arbeitsverhältnis des Klägers unwirksam ist,

höchst hilfsweise,

festzustellen, dass § 3 „Schichtsystem“ der zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat der Beklagten am 11.04.2013 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung „Schichtarbeit“ keine unmittelbare und zwingende Wirkung für den Kläger hat,

2. die Beklagte zu verurteilen, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Betriebsvereinbarung „7-Tage-Nutzung Sinterrauhgrundöfen“ (Vollkontischichtmodell - VKSM) vom 17.12.2002 zur Anwendung zu bringen,
3. die Beklagte zu verpflichten, den Kläger bis zum Abschluss einer neuen wirksamen Betriebsvereinbarung entsprechend der zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat der Beklagten abgeschlossenen Betriebsvereinbarung „7-Tage-Nutzung Sinterrauhgrundöfen“ (Vollkontischichtmodell - VKSM) vom 17.12.2002 und hier insbesondere mit dem Schichtsystem „6/4 , Teil III, Betrieb in 7-Tage-Nutzung“, weiter zu beschäftigen;

hilfsweise,

die Beklagte zu verpflichten, den Kläger im Vollkontischichtsystem wie bisher an zwei Tagen in der Frühschicht, danach an zwei Tagen in der Spätschicht, danach an zwei Tagen in der Nachtschicht mit daran sich anschließenden vier Tagen Arbeitsbefreiung zu beschäftigen,

4. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Auskunft darüber zu erteilen, welche Regelungen aus der Betriebsvereinbarung „7-Tage-Nutzung Sinterrauhgrundöfen“ (Vollkontischichtmodell - VKSM) nach wie vor Gültigkeit haben.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, die Feststellungsanträge seien bereits unzulässig. Im Übrigen gelte das Ablösungsprinzip und daher die BV 2013. Die neue Betriebsvereinbarung sei weder unverhältnismäßig noch sonst rechtswidrig. Daher könne der Kläger keine Weiterbeschäftigung nach dem alten Schichtsystem verlangen. Die §§ 111, 113 BetrVG seien im Streitfall nicht einschlägig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat die Haupt- und Hilfsanträge zu 1 sowie den Antrag zu 2 für unzulässig gehalten. Die Anträge zu 3 und 4 seien unbegründet. Die BV 2013 sei wirksam und habe die BV 2002 abgelöst. Der Kläger werde zu Recht nach den Bedingungen der BV 2013 beschäftigt.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien im ersten Rechtszug sowie hinsichtlich der Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils verwiesen.

Gegen dieses dem Kläger am 26.02.2014 zugestellte Urteil hat er am 21.03.2014 Berufung eingelegt und nach Fristverlängerung bis zum 28.05.2014 am 28.05.2014 begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen, insbesondere zu § 113 BetrVG und zu dem angenommenen Verstoß gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Er hält seine Feststellungsanträge weiterhin für zulässig. Für die Feststellung, dass die BV 2013 zur Schichtarbeit auf sein Arbeitsverhältnis keine Anwendung finde, verfüge er über das erforderliche Feststellungsinteresse.

Die BV 2013 sei unwirksam. Durch die Arbeit im neuen Schichtsystem habe sich sein Gesundheitszustand verschlechtert. Seinen hierzu erstinstanzlich gehaltenen Vortrag habe das Arbeitsgericht nicht berücksichtigt. Das neue Schichtmodell verkürze seine Ruhezeit um 25 % und verlängere seine jährliche Arbeitszeit erheblich.

Der Kläger meint, die vom Arbeitsgericht unzureichend gewürdigten Äußerungen des Betriebsratsvorsitzenden sowie des Abteilungsleiters H... verdeutlichten, dass der Betriebsrat bei Abschluss der BV 2013 sich von sachfremden Erwägungen habe leiten lassen und gegen die Grundsätze des § 75 BetrVG verstoßen habe.

Die Unwirksamkeit der BV 2013 führe dazu, dass auch der Antrag zu 2 begründet sei. Zum Antrag zu 4 habe sich die Beklagte erstinstanzlich nicht ausdrücklich erklärt.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck, Az. 6 Ca 2296/13 vom 11.02.2014 abzuändern und nach den von ihm im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht gestellten Anträgen zu entscheiden.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Die Anträge zu 1 seien unzulässig, die weiteren Anträge unbegründet. Die in jeder Hinsicht wirksame BV 2013 habe die BV 2002 abgelöst. Das neue Schichtsystem sei nicht unverhältnismäßig. Es führe zwar dazu, dass der Kläger etwa 15 freie Tage im Jahr weniger habe. Die tarifliche Arbeitszeit werde aber nicht überschritten. Die Beklagte bestreitet, dass der zusätzliche Arbeitsanfall die Gesundheit des Klägers beeinträchtige. Im Ergebnis gelte ausschließlich die BV 2013, so dass die mit dem Antrag zu 4 verlangte Auskunft erteilt sei.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe

A. Die Berufung ist zulässig. Sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft (§ 64 Abs. 2 b ArbGG) und form- sowie fristgemäß eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).

B. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Ergänzend und auf den neuen Vortrag der Parteien eingehend, wird Folgendes ausgeführt:

I. Die Anträge zu 1, dieser mit sämtlichen Hilfsanträgen, und zu 2 sind unzulässig.

1. Alle mit dem Antrag zu 1 angekündigten Feststellungsanträge (Haupt- und Hilfsanträge) sind unzulässig. Ihnen fehlt das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Nach dieser Vorschrift kann auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches

Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde.

a) Mit seinem Hauptantrag und dem ersten Hilfsantrag will der Kläger festgestellt wissen, dass die BV 2013 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung findet. Der zweite Hilfsantrag zielt auf die Feststellung ab, dass ein Teil der BV 2013, nämlich deren § 3, für ihn nicht gilt. Es geht ihm, wie seine Ausführungen in der Berufung verdeutlichen, also um die Frage, ob die BV 2013 – ganz oder teilweise - auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden ist. Damit betrifft der Feststellungsantrag ein Rechtsverhältnis, nämlich die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses der Parteien in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht. Da über die auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Betriebsvereinbarung (BV 2002 oder BV 2013) zwischen den Parteien Streit besteht, hat der Antrag zu 1 mit seinen Hilfsanträgen ein grundsätzlich feststellfähiges Rechtsverhältnis zum Gegenstand.

b) Für den Antrag fehlt aber das erforderliche Feststellungsinteresse. Der Vorrang der Leistungsklage steht der Zulässigkeit entgegen. Das Feststellungsinteresse ist gegeben, wenn auf dem eingeschlagenen Weg eine sachgemäße einfache Erledigung der auftretenden Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (BAG 21.01.2014 - 3 AZR 829/11 –, Juris Rz. 15 m. w. N.). Das ist vor allem der Fall, wenn das der Vollstreckung nicht zugängliche Feststellungsurteil den Konflikt endgültig lösen und weitere Prozesse vermeiden kann (BAG 16.12.2008 – 9 AZR 985/07 - , Juris Rz. 19 f.). Die Zulässigkeit der Feststellungsklage setzt demnach voraus, dass ein Feststellungsurteil dem Rechtsfrieden dient oder dass die Prozessökonomie eine solche Klage gebietet.

Das ist hier nicht der Fall. Mit den auf die BV 2013 bezogenen Anträgen zu 1 lässt sich der Konflikt zwischen den Parteien nicht endgültig lösen. Denn wenn dem Hauptantrag oder dem ersten Hilfsantrag stattgegeben würde, stünde nur fest, dass die BV 2013 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung findet. Offen bliebe aber, welches Arbeitszeitmodell dann gilt. Dass in diesem Fall (wieder) die BV 2002 gilt, stellt die Beklagte ausdrücklich in Abrede. Sie vertritt auf Seite 4 ihres

Schriftsatzes vom 20.09.2013 vielmehr den Standpunkt, dass ein ungeregelter Zustand entstände und sie ihr Direktionsrecht ausüben könne. Dem Kläger geht es aber offenbar darum, ob für sein Arbeitsverhältnis die BV 2013 gilt oder - so seine Ansicht - (noch) die alte BV 2002. Was gilt, wenn die BV 2013 auf das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise nicht anwendbar ist, bliebe bei Stattgabe der Anträge zu 1 offen.

2. Der als Leistungsantrag gestellte Antrag zu 2, die Beklagte zu verurteilen, die BV 2002 zur Anwendung zu bringen, ist zu unbestimmt. Er erfüllt nicht die Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Klageantrag muss den erhobenen Anspruch nach Inhalt und Umfang konkret bezeichnen. Er muss so gefasst sein, dass die Zwangsvollstreckung ohne Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren möglich ist.

Das ist hier nicht der Fall. Die BV 2002 enthält zahlreiche Regelungen. Es bleibt unklar, welche Regelungen dieser BV weiterhin zur Anwendung kommen bzw. kommen sollen. So enthält die BV 2002 zahlreiche Anlagen zu verschiedensten Themen (soziale Absicherung, Personenbeförderung am Wochenende usw.). Der Kläger trägt aber nur zu Aspekten der Arbeitszeit vor, nämlich zum Wechsel des Schichtsystems. Von einer vollen Weitergeltung der BV 2002 geht der Kläger ausweislich seines Antrages zu 4 im Übrigen selbst nicht aus.

II. Der Antrag zu 3 ist zulässig, aber unbegründet.

1. Mit diesem Antrag begehrt der Kläger im Schichtsystem der BV 2002 beschäftigt zu werden, insbesondere im 6/4 Tage-Rhythmus und nicht im 6/3 Tage-Rhythmus. Abfolge und Lage der Schichten sollen sich nach der im Antrag genannten BV 2002 richten. Mit diesem Inhalt ist der Antrag, ihn, den Kläger, entsprechend der BV 2002 - insbesondere im Schichtmodell 6/4 – weiterzubeschäftigen, hinreichend bestimmt.

2. Der Antrag ist jedoch unbegründet. Denn die BV 2002 ist auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht mehr anwendbar. Sie ist durch die BV 2013 vollständig abgelöst worden.

a) Gem. § 77 Abs. 4 BetrVG gelten Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend. Sie gelten gem. § 77 Abs. 6 BetrVG nach Ablauf solange weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Daraus folgt, dass die Betriebspartner eine Angelegenheit, die durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, unter deren – auch stillschweigender – Aufhebung für die Zukunft in einer neuen Betriebsvereinbarung regeln können. Es gilt das Ablösungsprinzip. Die jüngere Betriebsvereinbarung löst die ältere ab. Für die Zukunft sind nur die Regelungen der neuen Betriebsvereinbarung maßgebend. Das gilt auch dann, wenn die ältere für die Arbeitnehmer günstiger war (vgl. nur BAG 29.10.2002 – 1 AZR 573/01 –, BAGE 103, 187, Rz. 27; 10.02.2009 - 3 AZR 653/07 -, Juris, Rz.17 f; BAG 15.01.2013 - 3 AZR 705/10, Juris, Rz. 18 m.w.N.).

Richtig ist, dass das Ablösungsprinzip nicht jede Änderung ermöglicht. Soweit in bereits bestehende Besitzstände der Arbeitnehmer eingegriffen wird, sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten (BAG 29.10.2002 – 1 AZR 573/01 – BAGE 103, 187, Rz. 27; BAG 15.01.2013 – 3 AZR 169/10 –, Juris, Rz. 50). Deshalb unterliegen insbesondere Betriebsvereinbarungen, die Versorgungsansprüche aus einer früheren Betriebsvereinbarung einschränken, einer entsprechenden Rechtskontrolle (zum dreistufigen Prüfungsschema vgl. nur BAG 15.01.2013 – 3 AZR 169/10 –, Juris, Rz. 50). Aus den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes ergeben sich ferner die Grenzen der sog. unechten Rückwirkung (BAG 29.10.2002 – 1 AZR 573/01 – BAGE 103, 187, Rz. 27).

Dagegen kann der Inhalt von Betriebsvereinbarungen von den Gerichten nicht auf seine Zweckmäßigkeit überprüft werden. So haben die Gerichte nicht zu entscheiden, ob die ältere Betriebsvereinbarung zweckmäßiger war als die neue und deshalb weiter gelten muss. Vielmehr unterliegt jede Betriebsvereinbarung, auch die ablösende, nur einer Rechtskontrolle nach Maßgabe höherrangigen Rechts. Deren Intensität hängt von Regelungsgegenstand sowie von Art und Ausmaß des Eingriffs in die Rechtspositionen des Arbeitnehmers ab. Gegenstand dieser Rechtskontrolle ist auch das Verhältnismäßigkeitsprinzip, wenn es um Eingriffe in Freiheitsrechte des Arbeitnehmers geht (BAG 19.01.1999 - 1 AZR 499/98 - BAGE 90, 316: allgemeine Handlungsfreiheit der Raucher; 11.07.2000 - 1 AZR 551/99 - BAGE 95, 221: keine Ver-

pflichtung zur Kostentragung für nicht beanspruchte Leistungen; 29.06.2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173: allgemeines Persönlichkeitsrecht).

b) Bei Anwendung dieser Grundsätze hat die BV 2013 die alte BV 2002 abgelöst. Die BV 2013 verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Günstigere arbeitsvertragliche Bedingungen existieren nicht.

(aa) Die BV 2013 regelt die Lage der Arbeitszeit und damit den Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG, der auch Gegenstand der BV 2002 war. Dass die Betriebsvereinbarung ordnungsgemäß und in der gebotenen Schriftform zustande gekommen ist, stellt der Kläger nicht in Abrede.

Die Betriebsvereinbarung beachtet auch die Vorschriften des einschlägigen Manteltarifvertrags der Chemischen Industrie. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit wird im Jahresdurchschnitt erreicht und eingehalten.

Die BV 2013 überschreitet die durch das ArbZG gezogenen Grenzen nicht. Gegenteiliges ist weder vorgetragen noch ersichtlich. Die Verkürzung der "Ruhezeit" von vier auf drei Tage verstößt nicht gegen das Arbeitszeitgesetz. Die Verteilung der Arbeitszeit nach dem Schichtmodell verletzt keine Arbeitsschutzbestimmungen.

(bb) Die BV 2013 ist nicht etwa wegen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG unwirksam. Zwar haben die Betriebspartner bei Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten. Er zielt darauf, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Regelbildung auszuschließen. Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebspartner bei der Regelung unterschiedliche Gruppen bilden (vgl. BAG 10.02.2009 - 3 AZR 653/07, Juris, Rz. 21 und Rz. 22 m.w.N.).

Das ist hier nicht der Fall. Die BV 2013 behandelt die gewerblichen Arbeitnehmer aller Produktionsbereiche gleich. Differenzierungen sind nicht vorgesehen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist damit gewahrt.

Dass die Betriebsvereinbarung tatsächlich nicht - mehr - in allen Produktionsbereichen zur Anwendung kommt, ändert an dieser Beurteilung nichts. Vielmehr setzt der vom Kläger erhobene Vorwurf der Ungleichbehandlung gerade voraus, dass die BV 2013 den Gleichbehandlungsgrundsatz wahrt. Denn er knüpft daran an, dass entgegen der einheitlichen Regelung bereits nach kurzer Zeit für verschiedene Bereiche von der Anwendung der BV 2013 abgesehen worden ist.

Unabhängig davon legt der Kläger nicht dar, warum die Arbeitnehmer der verschiedenen Hallen bezogen auf die Arbeitszeitregelungen überhaupt vergleichbar sind. Es ist nicht ungewöhnlich, dass sich Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit in verschiedenen Betriebsbereichen unterscheiden, abhängig von den betrieblichen Erfordernissen. Verschiedene Arbeitszeitmodelle belegen also noch keine Ungleichbehandlung.

Im Übrigen wäre die Rückkehr zu dem vormaligen Arbeitszeitmodell in anderen Hallen sachlich gerechtfertigt. Denn ihr liegt der Einigungsstellenspruch vom 26.08.2013 zugrunde, den die Beklagte in der Sache 1 Sa 132/14 (LAG Schleswig-Holstein) zur Akte gereicht hat.

(cc) Der Kläger hat keinen Verstoß gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit dargelegt. Sein Vertrauen in die Fortgeltung der BV 2002 genießt keinen Schutz. Erworbene Rechte im Sinne schützenswerter Besitzstände sind nicht berührt. Über die Lage der Arbeitszeit bestimmt im Rahmen des § 106 GewO der Arbeitgeber. In mitbestimmten Betrieben unterliegt sein Direktionsrecht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Die Betriebspartner regeln die Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und unter Beachtung etwaiger Tarifverträge. Das gilt auch für Änderungen bestehender Arbeitszeitregelungen. Dass die bisherige Arbeitszeitgestaltung für den Kläger komfortabler war, stellt keinen Besitzstand dar und führt nicht zur Unanwendbarkeit des Ablöseprinzips. Ob die Betriebsparteien ein langjährig praktiziertes Schichtsystem ändern, obliegt ihrer Ent-

scheidung. Die Änderung muss weder geboten oder zweckmäßig sein noch für die Arbeitnehmer Verbesserungen bringen.

Im Übrigen hielte die BV 2002 entgegen der Auffassung des Klägers einer Verhältnismäßigkeitsprüfung stand (vgl. hierzu BAG 28.06.2005 - 1 AZR 213/04 –, Juris, Rz. 28). Sie war geeignet, erforderlich und angemessen, um das von den Betriebsparteien angestrebte Ziel einer wirtschaftlichen Neuregelung des Schichtsystems für alle in der Produktion Tätigen zu erreichen, das die tarifliche Arbeitszeit der Beschäftigten weitestgehend ausschöpft. Dabei kann dem Kläger zugestanden werden, dass Schichtarbeit an sich belastend ist. Das macht aber weder ihre Einführung noch die Veränderung des Schichtmodells unwirksam.

Die vom Kläger angeführten Entscheidungen, aus denen er die Unverhältnismäßigkeit des Schichtsystems der BV 2013 herleiten will, betreffen andere Fallgestaltungen. Sie sind auf den vorliegenden Sachverhalt nicht übertragbar. Es ging jeweils um Eingriffe in materiell-rechtliche Ansprüche bzw. Rechtspositionen der Arbeitnehmer. Dem Verfahren 1 ABR 21/03 lag ein unmittelbarer Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer durch eine vereinbarte Videoüberwachung zugrunde. In dem Verfahren 1 AZR 96/06 hatten die Betriebspartner in einer Betriebsvereinbarung eine Ausschlussfrist für Annahmeverzugsansprüche der Arbeitnehmer geregelt. Und in dem Verfahren 3 AZR 169/10 stritten die Parteien über die Ablösung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung. Dagegen wird weder durch die Arbeitszeitregelung in der BV 2013 noch durch die Ablösung der BV 2002 in bestehende Ansprüche, Anwartschaften, Rechte oder Rechtsgüter der betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen. Weder sind Freiheitsrechte oder des Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer berührt, noch verlieren sie materiell-rechtliche Ansprüche.

(dd) Soweit der Kläger individuelle, allgemeine sowie sonstige arbeitsmedizinische Aspekte des Gesundheitsschutzes vorbringt, sind diese einerseits zu unspezifisch andererseits auch nicht geeignet, die Unwirksamkeit der BV 2013 zu begründen. Der Schutz vor Gesundheitsgefahren wird durch die Vorschriften des Arbeitsschutzes hinreichend gewährleistet. Diese wurden beim Abschluss der Betriebsvereinbarung

beachtet. Gesundheitliche Einschränkungen einzelner Arbeitnehmer, die den Betriebspartnern regelmäßig unbekannt sind, müssen beim Abschluss der für die gesamte Belegschaft geltenden Vereinbarung nicht berücksichtigt werden.

(ee) Es ist rechtlich unbeachtlich, ob der Betriebsrat der BV 2013 zugestimmt hat, um die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer der Halle 61 zu retten. Ein - rechtlich relevanter - Nachteil der Beschäftigten in der Halle 26 ist damit nicht verbunden. Die BV 2013 wurde für alle Produktionsbereiche abgeschlossen. Wenn der Betriebsrat der Beklagten bei den Verhandlungen über die Arbeitszeit tatsächlich entgegen gekommen sein sollte, um Arbeitsplätze in bestimmten Bereichen zu erhalten, so liegt darin durchaus eine sachgerechte Ermessensausübung. Zur Unwirksamkeit der BV 2013 führt diese Motivation jedenfalls unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt.

(ff) Die Vorschrift des § 113 Abs. 2 BetrVG ist auf Änderungen bereits eingeführter Arbeitszeitmodelle nicht anwendbar. Außerdem scheidet ein auf § 113 BetrVG gestützter Schadensersatzanspruch auch deshalb aus, weil die BV 2013 nicht rechtswidrig ist.

(gg) Arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die für den Kläger günstiger wären, existieren nicht. In seinem Arbeitsvertrag sind keine individuellen vertraglichen Regelungen im Hinblick auf die Arbeitszeit vereinbart worden. Er wurde als „Maschinenarbeiter im Drei-Schichtbetrieb“ eingestellt und ist unstreitig im Drei-Schichtbetrieb eingesetzt. Weitere Details sind nicht geregelt. Der Arbeitsvertrag steht daher der Anwendbarkeit der BV 2013 nicht entgegen.

3. Der Auskunftsantrag zu 4 ist zulässig, aber unbegründet. Die Beklagte hat den Anspruch jedenfalls im Laufe des Verfahrens erfüllt.

a) Der Antrag bedarf der Auslegung. Der Kläger möchte wissen, welche Regelungen der alten BV 2002 die Beklagte nach wie vor im Betrieb anwendet. Es geht ihm nicht um ein Rechtsgutachten der Beklagten, sondern um eine Tatsachenerklärung. Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig.

b) Der Auskunftsantrag ist aber unbegründet. Die Beklagte hat die Auskunft erteilt. Sie hat wiederholt vorgetragen, dass die alte BV 2002 keine Anwendung mehr findet, es gelte allein die neue BV 2013.

C. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Die maßgeblichen Rechtsfragen sind entschieden.

gez. ...

gez. ...

gez. ...