

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 2 Sa 44/14

4 Ca 2318/13 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.06.2014



als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 17.06.2014 durch die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 27.11.2013 - 4 Ca 2318/13 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

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

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen die Betriebsvereinbarung "Schichtarbeit" vom 11.04.2014.

Der Kläger ist jetzt 50 Jahre alt. Er ist seit dem Jahr 2000 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt und in der Halle 26 eingesetzt. Die Beklagte stellt Bremsbeläge her. Sie beschäftigt ca. 950 Arbeitnehmer, hiervon ca. 700 in der Produktion. Bei der Beklagten ist ein dreizehnköpfiger Betriebsrat gebildet. Die Beklagte ist tarifgebunden. Für sie gelten die Tarifverträge für die westdeutsche chemische Industrie.

Für die Produktion der Bremsbeläge unterhält die Beklagte auf ihrem Betriebsgelände in G. Hallen mit den Bezeichnungen Halle 6, Halle 7, Halle 8, Halle 26 und Halle 61. Der Kläger ist ausschließlich in der Halle 26 tätig. In dieser Halle werden die für die Herstellung der Bremsbeläge erforderlichen sogenannten Bleche sowohl für Pkw- als auch für Lkw-Räder gesintert. Die Aufgabe des Klägers und seiner in der Halle 26 beschäftigten Kollegen besteht darin, die Bleche ordnungsgemäß zu stapeln und somit für die Produktion vorzubereiten. Die hierbei verwendeten Bleche wiegen zwi-

schen 100 g und 1,7 kg. Pro Vorgang werden vom Kläger zehn Bleche, somit bis zu 17 kg bewegt. Nach der Behandlung in den Brandöfen haben diese Bleche eine Temperatur von ca. 100 Grad. An den drei Brandöfen in Halle 26 werden 45 Mitarbeiter eingesetzt. Eine Vielzahl dieser Mitarbeiter führen Parallelrechtsstreitigkeiten. Wegen der weiteren Einzelheiten der Arbeitsorganisation und der zu verrichtenden Tätigkeiten wird auf die Ausführungen in der Klagschrift verwiesen.

Der Kläger und seine 44 Kollegen in der Halle 26 haben bis Mai 2013 auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung „7-Tage-Nutzung Sinterrauhgrundöfen (Vollkontischichtmodell - VKSM) vom 17.12.2002 gearbeitet (Anlage K3). Neben anderen Regelungen ist in Teil 3 dieser Betriebsvereinbarung das Schichtmodell vereinbart. Danach hatte der Kläger sechs Tage in einem sog. Vollkontischichtmodell zu arbeiten, d. h. auch durchgehend an Samstagen und Sonntagen. Der Kläger leistete zunächst an zwei Tagen die Frühschicht, danach an zwei Tagen die Spätschicht und sodann an zwei Tagen die Nachtschicht. Wenn der Kläger sodann z. B. an einem Montag um 6:00 Uhr aus der Nachtschicht kam, hatte er den gesamten Montag, den Dienstag, den Mittwoch sowie den Donnerstag, d. h. an insgesamt vier Tagen tagsüber frei und musste an dem dann folgenden Freitag um 5:45 Uhr mit der Frühschicht wieder beginnen. Der Kläger hatte hiernach einen sog. 6/4 Tage-Rhythmus.

Im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens haben die Beklagte und der Betriebsrat am 11.04.2013 eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die seit dem 21.05.2013 gilt. Hiernach ist der Schichtrhythmus nunmehr von 6/4 Tagen auf 6/3 Tage umgestellt worden. Nach vorgenanntem Beispiel hätte der Kläger nunmehr bereits am Donnerstag mit der Frühschicht um 5:50 Uhr seine Tätigkeit aufzunehmen. Daneben enthält die Betriebsvereinbarung weitere Änderungen, die der Kläger als Verschlechterung gegenüber der vormaligen Betriebsvereinbarung wertet.

Mit der am 09.09.2013 erhobenen Klage hat der Kläger die Betriebsvereinbarung angegriffen und die Ansicht vertreten, die am 11.04.2013 abgeschlossene Betriebsvereinbarung „Schichtarbeit“ sei in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis unwirksam. Sie entfalte nicht unmittelbare und zwingende Wirkung für ihn. Die Beklagte dürfe ihn danach nicht einsetzen, sondern müsse ihn bis zum Abschluss einer neuen wirksam

Betriebsvereinbarung entsprechend der vormaligen Betriebsvereinbarungen im Schichtsystem 6/4 Tage weiter beschäftigen. Schließlich müsse die Beklagte Auskunft darüber erteilen, welche Regelungen aus der vormaligen Betriebsvereinbarung nach wie vor Gültigkeit haben.

Durch das neue Schichtsystem werde er benachteiligt. Von ihm werde pro Jahr bis zu 35 Tage mehr Arbeit erwartet. Die Schichtumstellung von 6/4 auf 6/3 sei nicht erforderlich. Die Arbeit sei körperlich schwer. Zudem herrsche ein erheblicher Lärmpegel. Die Luft sei sehr staubhaltig und enthalte Giftstoffe, nämlich Stickstoff und Wasserstoff. Aufgrund seines Alters benötige er eine längere Regenerationszeit. Sein Vorarbeiter übe Druck wegen der Stückzahlen auf ihn aus. Die Arbeitsatmosphäre in Halle 26 habe sich verschlechtert und die Krankheitsquote habe sich erhöht.

Auch habe er Anspruch auf Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG, da das neue Schichtsystem eine Änderung der Betriebsorganisation im Sinne von § 111 Abs. 3 Nr. 4 und 5 BetrVG darstelle.

Schließlich sei die neue Betriebsvereinbarung auch deshalb rechtswidrig, da der Betriebsratsvorsitzende gegenüber Mitarbeitern der Beklagten im Zusammenhang mit dem Abschluss der neuen Betriebsvereinbarung vom 11.04.2013 sinngemäß geäußert habe, der Betriebsrat habe beim Abschluss der neuen Betriebsvereinbarung die Halle 26 geopfert, um die Arbeitnehmer der Halle 61 zu retten. Die Beklagte habe dem Betriebsrat im Zuge der Verhandlungen über die neue Betriebsvereinbarung unverhohlen erklärt, sie würde die Mitarbeiter in der Halle 61 entlassen, sofern der Betriebsrat nicht bereit sei, die Mitarbeiter in der Halle 26 dem neuen Schichtsystem zuzustimmen.

Die Beklagte hat ein Feststellungsinteresse geleugnet und vorgetragen, es sei nicht erkennbar, dass die neue Regelung des Schichtsystems unverhältnismäßig sei. Ein Vertrauensschutz werde nicht begründet. Dass der Kläger seine Tätigkeit unter Anwendung der neuen Regelung des Schichtsystems als weniger komfortabel empfinde, sei nicht schutzwürdig.

Ein Anspruch aus § 113 BetrVG bestehe nicht. Der Kläger mache immaterielle Nachteile geltend. Auch könne er nicht verlangen, nach dem alten Schichtsystem weiterbeschäftigt zu werden.

Das Arbeitsgericht hat mit dem angefochtenen Urteil vom 27.11.2013, auf das hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens sowie der Entscheidungsgründe verwiesen wird, die Klage abgewiesen. Gegen das am 06.01.2014 zugestellte Urteil hat der Kläger am 04.02.2014 Berufung eingelegt und diese nach Fristverlängerung am 07.04.2014 begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt er vor, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die neue Regelung nicht lediglich mit Unbequemlichkeiten verbunden. Vielmehr habe er eine Reihe von unstrittigen Tatsachen vorgetragen, aus denen sich die schwierigen Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen seiner Tätigkeit ergeben. Auch habe er insbesondere mit Schriftsatz vom 18.11.2013 dargestellt, wie sich dies auf seine Gesundheit auswirke. Das Arbeitsgericht habe ihn nicht darauf hingewiesen, dass sein Vorbringen insoweit nicht ausreiche. Durch das neue Schichtmodell habe sich seine Ruhezeit um 25 % verkürzt und die jährliche Arbeitszeit massiv verlängert. Hieraus folge, dass das neue Schichtmodell zu erheblichen gesundheitlichen Belastungen führen müsse.

Weiter habe er dargelegt, dass das neue Schichtmodell in den Hallen unterschiedlich gehandhabt werde. Wenn die Beklagte nicht einmal 3 Monate nach Einführung des neuen Schichtmodells für bestimmte Bereiche wieder zum alten Schichtsystem zurückkehre, belege dies die Rechtswidrigkeit der Betriebsvereinbarung bzw. des Verhaltens der Beklagten. Aus den Äußerungen des Betriebsratsvorsitzenden P., der Betriebsrat habe die Halle 26 geopfert, um die Arbeitnehmer in Halle 61 zu retten, sowie des für den Kläger zuständigen Abteilungsleiters H. aus Mai 2013, der Betriebsrat habe die Mitarbeiter der Halle 26 verkauft, werde deutlich, dass der Betriebsrat aus sachfremden Erwägungen eine Betriebsvereinbarung zulasten des Klägers und seiner Kollegen abgeschlossen habe. Unerheblich sei, ob das Gremium unter Druck gesetzt worden sei, was schon deshalb ausgeschlossen sein dürfte, als die Betriebsvereinbarung nach Verhandlungen in einem Einigungsstellenverfahren zu Stande gekommen sei.

Ein Anspruch auf Naturalrestitution ergebe sich aus § 113 Abs. 2 BetrVG.

Da die Betriebsvereinbarung vom 11.04.2013 nichtig sei, sei auch festzustellen, dass die Betriebsvereinbarung vom 17.12.2002 weiterhin anzuwenden sei.

Der Kläger beantragt zuletzt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck, Az.: 4 Ca 2318/13, vom 27.11.2013 abzuändern und

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 den Kläger 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;

höchsthilfsweise,

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 verpflichten, 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 2 Tagen in der Frühschicht, danach 2 Tagen in der Spätschicht, danach an 2 Tagen in der Nachtschicht mit daran anschließenden 4 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) vom 17.12.2002 nach wie vor Gültigkeit haben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und trägt unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens vor, das Begehren des Klägers sei nach wie vor nicht schlüssig begründet. Die angeblichen Gesundheitsbeschwerden wie Austrocknung des Halses, Halsschmerzen, Kopfschmerzen und verstopften Nase seien offenbar nur bei Anwendung der Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2013 nicht hinnehmbar.

Vorsorglich weise sie darauf hin, dass die Temperatur am Arbeitsplatz 20 °C betrage, während des Hochsommers gegebenenfalls bis 26 °C. Der Lärmpegel an der Messlatte betrage je nach Standort zwischen 80 und 83 dBA. Damit werde der Grenzwert von 85 dBA nicht erreicht. Die Staubbelastung am Arbeitsplatz liege weit unterhalb der gesetzlichen Grenzwerte für Staub und Kupfer. Stickstoff sei natürlicher Bestandteil der Atemluft. Wasserstoff befinde sich nicht in der Atemluft. Im Sinterofen sei die Atmosphäre auf 95 % Stickstoff und 5 % Wasserstoff geregelt. Belastete Abluft werde durch eine Absauganlage aus der Ofenhalle entfernt und belastet den Arbeitsplatz nicht. Die Arbeit des Klägers führe zu einer mittleren körperlichen Beanspruchung nach der sogenannten Leitmerkmalmethode. Die Schichtregelung nach dem 6/3-Tage-Modell stehe im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften. Nach 9 Wochen werde im Durchschnitt die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden erreicht. Es treffe nicht zu, dass der Kläger 35 Tage mehr arbeiten müsse. Vielmehr werde die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit im Jahresdurch-

schnitt erreicht und nicht überschritten. Richtig sei, dass der Kläger und seine Kollegen im 6/4-Schichtsystem tatsächlich weniger als 37,5 Stunden gearbeitet haben will, was darauf zurückzuführen sei, dass die sogenannten Verfügungsschichten teilweise erlassen oder einfach nicht abgefordert worden seien. Unterschiede gebe es bei der Pausenregelung, da mehrere bezahlte Kurzpausen, pro Schicht höchstens 50 Minuten, entfallen seien. Es treffe nicht zu, dass nur die Mitarbeiter der Hallen 26 und 8 im neuen Schichtsystem verblieben seien. Vielmehr arbeite der Lkw-Bereich seit März im neuen Schichtsystem. Ein Wechsel im PKW-Bereich werde derzeit geprüft.

Sie bestreite, dass der Betriebsratsvorsitzende erklärt habe, die Halle 26 werde geopfert. Sollte der Vorgesetzte des Klägers geäußert haben, der Betriebsrat habe die Mitarbeiter der Halle 26 verkauft, was sie bestreite, sei dies eine private Meinungsäußerung ohne Belang für diesen Rechtsstreit.

Weiterbeschäftigung nach der vormaligen Betriebsvereinbarung vom 17.12.2002 könne der Kläger nicht verlangen, da diese Betriebsvereinbarung abgelöst worden sei. Eine Anspruchsgrundlage für den Antrag zu 4 sei nicht ersichtlich.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist der Beschwer nach statthaft, § 64 Abs. 2 ArbGG, fristgemäß eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG.

In der Sache hat sie jedoch nicht Erfolg. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die angefochtene Entscheidung verwiesen. Die Angriffe der Berufung führen nicht zu einer anderen Beurteilung. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Beschäftigung nach den Bedingungen des alten Schichtmodells weder auf der Grundlage der BV 2002 noch entsprechend dieser BV zu.

1. Der Klagantrag zu 1 ist unzulässig. Dem Arbeitsgericht ist zuzustimmen, dass ein Feststellungsantrag weder für den Haupt- noch den Hilfsantrag besteht.

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses, auf Anerkennung einer Urkunde oder auf Feststellung ihrer Unechtheit Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis oder die Echtheit oder Unechtheit der Urkunde durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Feststellungsklage ist gegenüber der Leistungsklage subsidiär. Kann sogleich auf Leistung geklagt werden, ist die Feststellungsklage unzulässig. Das ist hier der Fall.

2. Der Antrag zu 2 ist unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, dass auf sein Arbeitsverhältnis weiterhin die Betriebsvereinbarung „7-Tage-Nutzung Sinterrauhgrundöfen“ (Vollkontischichtmodell - VKSM) vom 17.12.2002 angewandt wird. Die Betriebsvereinbarung wirkt gem. § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend zwischen den Parteien.

Der Kläger hat keine Tatsachen vorgetragen, die die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 11.04.2013 erschüttern. Gründe, die zur Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung führen könnten, sind nicht ersichtlich. Dass die Betriebsvereinbarung ordnungsgemäß zustande gekommen ist, stellt der Kläger nicht in Abrede. Die Betriebsparteien verfügen auch über die Regelungskompetenz nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Die Betriebsvereinbarung betrifft einen der typischen Mitbestimmungstatbestände, nämlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Entgegenstehendes zwingendes staatliches Recht ist nicht verletzt. Unwidersprochen hält sich die Regelung im Rahmen der Vorschriften des ArbZG.

Nicht im Streit steht weiterhin, dass die neue Regelung tarifkonform ist. Insbesondere ist gewährleistet, dass die 37,5-Stunden-Woche eingehalten ist.

Erworbene Rechte des Klägers sind nicht berührt. Auch hat der Kläger nicht dargelegt, dass ihm einzelvertraglich ein Anspruch zusteht, weiterhin die BV 2002 anzuwenden. Durch die Inkraftsetzung der BV 2002 ist auch nicht der Vertrag der Parteien geändert worden. Auch Vertrauensschutz genießt der Kläger nicht. Wesen einer Betriebsvereinbarung zur Verteilung der Arbeitszeit ist gerade, dass sie bei geänder-

ten Umständen ihrerseits geändert wird. Um auch eine Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiter eines Betriebs zu gewährleisten, unterliegt diese Änderung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Auch ist nicht ersichtlich, dass durch die BV 2013 eine unbillige Behandlung erfolgt oder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen wird. Dabei kommt es nicht darauf an, in wie vielen Produktionsbereichen die Betriebsvereinbarung angewendet wird. Es ist nicht ungewöhnlich, dass Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit in den verschiedenen Bereichen eines Betriebs unterschiedlich erfolgen, je nach den betrieblichen Erfordernissen. Daher ist es ohne Bedeutung, ob die BV 2013 nur noch in Halle 26 angewendet wird. Dass in Halle 26 selbst bei der Geltung oder Anwendung der Betriebsvereinbarungen Unterschiede gemacht werden, behauptet der Kläger nicht.

Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, dass durch die BV 2013 gegenüber der BV 2002 für ihn schlechtere Arbeitsbedingungen ergeben. Es ist zwar nachvollziehbar, dass der Kläger von einer von ihm als angenehmer empfundenen Praxis nicht abrücken möchte. Das begründet aber nicht einen Anspruch darauf, weiterhin an dieser Regelung festzuhalten. Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, sind die Arbeitnehmer eines Betriebes nicht davor geschützt, dass die Betriebsparteien für die Arbeitnehmer verschlechternde Betriebsvereinbarungen schließen.

Soweit der Kläger behauptet, er werde durch die neue Regelung gesundheitlich unzumutbar belastet, fehlt diesem Vorbringen die Substanz. Es reicht nicht aus, Allgemeinplätze vorzutragen, um gesundheitliche Belastungen zu belegen. Dass die Anzahl der Ruhetage nach jeweils 6 Arbeitstagen reduziert wird, ist nicht ausreichend. Der Kläger hat nicht dargelegt, dass die jetzt vereinbarte Schichtenteilung arbeitsmedizinischen Erkenntnissen widerspricht.

Soweit der Kläger in der Berufungsverhandlung behauptet hat, seit der Einführung der BV 2013 sei bereits 6 mal ein Notarzteinsatz in Halle 26 erforderlich gewesen, ist dieses neues Vorbringen, das bereits mit der Berufungsbegründung hätte erfolgen

können. Ungeachtet dessen hat der Kläger einen möglichen Ursachenzusammenhang nicht vorgetragen.

Die behauptete Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden, der Betriebsrat habe bei dem Abschluss der neuen BV die Halle 26 geopfert, um die Arbeitnehmer der Halle 61 zu retten, zutrifft, ist für die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung ebenso ohne Bedeutung wie die Behauptung, die Beklagte habe dem Betriebsrat gedroht, sie werde ihre Mitarbeiter der Halle 61 entlassen, sofern der Betriebsrat nicht bereit sei, das neue Schichtsystem für die Halle 26 zu vereinbaren. Zum einen ist die Betriebsvereinbarung 2013 für alle Produktionsbereiche abgeschlossen und - zunächst - umgesetzt. Zum anderen stellen Verhandlungen immer ein Geben und Nehmen dar. Der Betriebsrat muss bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht nur die Interessen einzelner Mitarbeiter, sondern der Belegschaft insgesamt im Auge haben. Das mag für den Einzelnen zu Unannehmlichkeiten führen, ist aber im Interesse der Gesamtheit von ihm hinzunehmen.

Auch ein Anspruch auf Naturalrestitution nach § 113 BetrVG wegen einer Betriebsänderung besteht nicht. Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, regelt diese Vorschrift lediglich den Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen in Folge einer Betriebsänderung. Abgesehen davon, dass nicht ersichtlich ist, inwiefern eine Betriebsänderung vorliegen soll, hat der Kläger keinerlei wirtschaftliche Nachteile, sondern immateriellen Nachteile behauptet.

3. Der Kläger kann auch nicht verlangen, dass die Beklagte ihn bis zum Abschluss einer neuen, von ihm als wirksam angesehenen, Betriebsvereinbarung weiterhin nach der BV 2002 beschäftigt. Da die BV 2013 aus den oben zu 2 dargelegten Gründen wirksam ist, kommt dies nicht in Betracht.

Soweit der Kläger mit Schriftsatz vom 12.06.2014 zusätzlich einen Hilfsantrag gestellt hat, handelt es sich nicht um ein Minus gegenüber dem Hauptantrag zu 3, sondern ein aliud. Der Kläger benennt mit dem Hilfsantrag nämlich das konkrete Schichtmodell, nach dem er beschäftigt zu werden wünscht, während er mit dem Hauptantrag

die Anwendung der BV 2002 verlangt. Diese Klagänderung in der Berufungsinstanz ist nicht sachdienlich, § 533 Ziff. 1 ZPO.

Indes ist der Hilfsantrag zu 3 ohnehin unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, dass für ihn allein ein Schichtsystem erstellt wird, das der zwingend geltenden Betriebsvereinbarung widerspricht.

4. Der Klagantrag zu 4 ist ebenfalls zurückzuweisen.

Der Kläger verlangt von der Beklagten eine Äußerung, die nicht eine Willenserklärung ist, sondern die Kundgabe einer Rechtsauffassung darstellt. Eine solche Rechtsauffassung wäre unverbindlich, da lediglich eine Meinungsäußerung.

Auch als Feststellung, einem Minus, kann dem Antrag nicht stattgegeben werden, da ein Feststellungsinteresse des Klägers nach § 257 ZPO nicht besteht.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.