

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 1 TaBV 4 b/15

2 BV 20 a/14 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 09.06.2015

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 09.06.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

beschlossen:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 20.11.2014 - 2 BV 20 a/14 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass auf den Widerspruch der Arbeitgeberin festgestellt wird, dass dem Beteiligten zu 1.) unter der Geltung des MTV in seiner aktuellen Fassung kein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeiten gemäß §§ 8, 13 MTV zusteht.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

Gründe

A.

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) und den Umfang des Mitbestimmungsrechts des Antragstellers (Betriebsrat, BR).

Die Beteiligte zu 2. (Arbeitgeberin, AG) führt Omnibuslinienverkehr im Rahmen des H...r Verkehrsverbunds (HVV) durch. Sie schließt Haustarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di, u. a. auch einen Manteltarifvertrag (MTV). Die Arbeitszeiten der Mitarbeiter im Fahrdienst der AG bestimmen sich nach Dienstplänen, die festlegen, wann der Fahrer mit dem Bus den Betriebshof zu verlassen hat und wann er planmäßig auf den Hof zurückkehren soll. Vor und nach diesen Zeiten sind zusätzlich Vor- und Nachbereitungsarbeiten zu leisten, etwa das Aufsuchen des Fahrzeugs, eine grobe Sicherheitsprüfung, das Installieren und Einrichten der Kasse und weiteres mehr.

Unter dem 01.02.1995 schloss die AG mit dem zu 3. beteiligten Gesamtbetriebsrat (GBR) eine Betriebsvereinbarung über die Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten (Anlage AG1, Bl. 61 d. A.), nach deren § 3 sich die Busfahrer spätestens 6 Minuten vor Dienstbeginn beim Fahrmeister melden mussten.

Seit dem 01.12.2012 gehört der Betrieb Sch... nach einer Verschmelzung zum Unternehmen der AG. Für diesen ist der zu 1. beteiligte BR als Betriebsrat gewählt. Er besteht aus 11 Mitgliedern.

Dieser - damals noch gemeinsam für die Betriebshöfe Sch... und E... gewählte - Betriebsrat leitete am 18.12.2013 gegen die AG ein einstweiliges Verfügungsverfahren ein (Arbeitsgericht Elmshorn, 2 BVGa 50 a/13) Dort hatte er den Antrag angekündigt, der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, für Arbeitnehmer im Fahrdienst Vor- oder Nachbereitungszeiten außerhalb der in den Dienstplänen mit Uhrzeiten ausgewiesenen Dienstdauer anzuordnen oder entgegenzunehmen. Am 18.01.2014 schlossen die Parteien in jenem Verfahren folgenden Vergleich:

1. Die Arbeitgeberin wird zukünftig in den Dienstplänen/Fahraufträgen bei der Dienstdauer zusätzlich 6 Minuten Rüstzeit berücksichtigen. Sie wird dabei beim Beginn der Dienstdauer 4 Minuten und beim Dienstende 2 Minuten zusätzliche Rüstzeit berücksichtigen. Bei geteilten Diensten wird die Arbeitgeberin im Dienstplan/Fahrauftrag eine Vor- und Nachberatungszeit von 10 Minuten, und zwar 1. Teil Vorbereitung 4 Minuten, und 2. Teil Vorbereitung 4 Minuten und Nachbereitung 2 Minuten, berücksichtigen.
2. Diese Regelung gilt ab zwei Wochen nach rechtskräftigem Zu-Stande-Kommen dieses Vergleichs. Sie gilt längstens bis zu einer eventuellen Neuregelung des streitigen Punktes durch die Tarifvertragsparteien, höchsten jedoch für eine Dauer von drei Monaten.
3. Mit diesem Vergleich ist dieses Verfahren erledigt.

Der Ende Dezember 2013 geltende MTV enthielt u. a. folgende Regelungen:

§ 8 Abs. 3

„Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit (Ruhepausen nicht eingerechnet) darf 9 Stunden 21 Minuten, einschließlich Vor- und Nachbereitungszeit von in-

sgesamt 6 Minuten im Normaldienst und 10 Minuten im geteilten Dienst, nicht überschreiten; sie darf kalenderjährlich jedoch an bis zu 30 Arbeitstagen auf höchstens 9 Stunden und 30 Minuten verlängert werden. Die Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeit bleibt einer betrieblichen Einigung vorbehalten.“ ...“

In § 13 war geregelt:

„(1) Die Führer von Kraftomnibussen im Linienverkehr erhalten eine Rüstpauschale in Höhe von 2,80 EUR für jede tatsächlich geleistete nicht geteilte Dienstschicht und in Höhe von 4,00 EUR für jede tatsächlich geleistete geteilte Dienstschicht.“

„(2) Mit Abgeltung der Rüstzeiten durch die nach Abs. 1 festgelegte Rüstpauschale werden die Rüstzeiten vergütungstechnisch weder als Arbeitszeit angerechnet noch vergütet.“

„(3) Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen bleiben von der Regelung nach Abs. 2 unberührt.“

Zum Jahreswechsel 2013/2014 führte die AG bereits Tarifverhandlungen u. a. über die Regelung der Vor- und Nachbereitungszeiten. In deren Rahmen unterzeichneten die Tarifvertragsparteien am 09.01.2014 ein Ergebnisprotokoll, das hinsichtlich der Vor- und Nachbereitungszeiten regelte:

5. Die Tarifvertragsparteien der VHH setzen eine Arbeitsgruppe ein, um bis spätestens 31.03.2014 die tarifvertraglichen Regelungen zu Vor- und Nachbereitungszeiten (insbesondere §§ 8 Abs. 3 und 13 MTV VHH) unter Berücksichtigung der dazu bestehenden betrieblichen Regelungen zu überarbeiten, mit dem Ziel, die pauschale Abgeltung der Vor- und Nachbereitungszeiten eindeutig zu regeln. Die Arbeitsgruppe besteht auf AN-Seite aus der ver.di-Verhandlungskommission. Termine für diese Arbeitsgruppe sind der 06.02.2014 und der 18.02.2014.

Die in Ziff. 5 dieses Ergebnisprotokolls genannte ver-di-Verhandlungskommission war identisch mit der Tarifkommission von ver.di und bestand zum damaligen Zeitpunkt ausweislich der Anlage AG 5 (Bl. 68 d. A.) aus 15 Mitgliedern, darunter 5 Mitglieder und ein Ersatzmitglied des Betriebsrats der Betriebshöfe Sch... und E..., darunter auch dessen Vorsitzender.

Unter dem 06.02.2014 unterzeichneten die Tarifvertragsparteien ein Ergebnisprotokoll mit Änderungen u. a. des § 8 Abs. 3 und § 13 MTV sowie der BV vom

01.02.1995. Wegen Einzelheiten hierzu wird auf die Anlage AG 3 (Bl. 63 - 65 d. A.) verwiesen. Am selben Tag unterzeichneten die Tarifvertragsparteien einen Änderungstarifvertrag, in dem u. a. die §§ 8 Abs. 3, 13 MTV entsprechend dem Ergebnisprotokoll vom 06.02.2014 geändert wurden.

Zur Ablösung der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 01.02.1995 schlossen die AG und der Gesamtbetriebsrat am 25.02.2014 eine neue Betriebsvereinbarung über die Vorbereitungs- und Abschlussdienste (GBV, Anlage BR 2, Bl. 10 d. A.). Diese lautet auszugsweise:

§ 1: Die planmäßige tägliche Ruhezeit zwischen Dienstende und Dienstbeginn darf 10 Stunden 20 Minuten nicht unterschreiten. Dienstbeginn in diesem Sinne ist das Verlassen des Betriebshofes, Dienstende ist das Erreichen des Betriebshofes. Die Vor- und Nachbereitungszeiten (§§ 8, 13 MTV) fallen nach Dienstende bzw. vor Dienstbeginn in diesem Sinne an. Durch die Verlängerung der täglichen Ruhezeit von 10 Stunden (§ 12 Abs. 6 MTV) auf 10 Stunden 20 Minuten wird garantiert, dass trotz der in die Spanne von 10 Stunden 20 Minuten fallenden Vor- und Nachbereitungszeiten die mindestens 10 Stunden aus § 12 Abs. 6 MTV gesichert sind.

§ 2: Der Fahrmeister hat ihm/ihr umgehend ein betriebsbereites Fahrzeug zuzuweisen sowie die entsprechenden Unterlagen (Fahrzeugpapiere, Schichtblatt) auszuhändigen, um sicherzustellen, dass die planmäßige Abfahrt vom Betriebshof gewährleistet ist.

§ 3: Ist nach Erledigung der zu leistenden Vorbereitungsarbeiten und Entgegennahme der Unterlagen gemäß § 2 ein planmäßiges Einsetzen aufgrund eines nicht von dem/der BusfahrerIn zu vertretenden Umstandes nicht möglich, rechnet die Arbeitszeit als rechtzeitig begonnen.

Der BR hat die Auffassung vertreten, die GBV vom 25.02.2014 sei auf den Betrieb in Sch... nicht anwendbar. Der GBR sei für diese Regelung nicht zuständig gewesen. Einen Delegationsbeschluss nach § 50 Abs. 2 BetrVG habe er nicht gefasst. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG stehe dem örtlichen Betriebsrat, nicht dem GBR zu. Durch die Verschmelzung habe sich nichts daran geändert, dass die Ruhezeit als Gegenstück zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit durch ihn vor Ort geregelt werden könne.

Ihm stehe auch ein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeiten nach den §§ 8, 13 MTV zu. Die Vorschriften seien nicht abschließend.

Der BR hat beantragt

1. festzustellen, dass die seitens des Gesamtbetriebsrats und der Arbeitgeberin unter dem 25.02.2014 abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung über die Vorbereitungs- und Abschlussdienste nicht für die Mitarbeiter des Betriebs Sch... gelte,
2. den Widerantrag der Arbeitgeberin zurückzuweisen.

Die AG hat beantragt,

1. den Antrag des Betriebsrats zurückzuweisen,
2. festzustellen, dass dem Beteiligten zu 1. unter der Geltung des MTV in seiner aktuellen Fassung kein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG im Hinblick auf die Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeiten gemäß §§ 8, 13 MTV und der Frage, wie diese in den Dienstplänen und Fahraufträgen für die Fahrer kenntlich zu machen ist, zusteht.

Sie hat vorgetragen:

Es könne dahinstehen, ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht des BR bestehe. Jedenfalls sei der GBR nach § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG für den Abschluss der GBV zuständig gewesen.

Sie bestreite, dass der BR keinen Beschluss zur Beauftragung des GBR gefasst habe. Unstreitig habe der Vorsitzende des BR an der Beratung der GBV auf der Sitzung des GBR teilgenommen und für das Zustandekommen der streitigen Betriebsvereinbarung gestimmt. Ebenso unstreitig habe er bei den Tarifverhandlungen einschließ-

lich der daran angekoppelten Verhandlungen über die GBV mit beraten und den Vertragstext maßgeblich beeinflusst. Nunmehr berufe sich der BR auf das formale Erfordernis eines fehlenden Ermächtigungsbeschlusses. Von einem solchen sei nach den Grundsätzen der §§ 171, 173 BGB und nach Treu und Glauben auszugehen. Allen Beteiligten an den Tarifverhandlungen sei bewusst gewesen, dass diese mit den Verhandlungen über die GBV verknüpft gewesen seien. Sie habe davon ausgehen müssen, dass die einzelnen Betriebsräte ordnungsgemäß bevollmächtigte Vertreter in die Tarifkommission entsenden und die GBV auch durch ordnungsgemäß bevollmächtigte Vertreter beschließen lassen würden. Ihr Vertrauen sei nach § 173 BGB geschützt.

Immer wieder reklamiere der BR auch ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeiten. Das sei unzutreffend, wie sich aus der Neufassung des § 8 Abs. 3 UA. 4 MTV ergebe. Dieser Sachverhalt rechtfertige ihren Widerantrag.

Das Arbeitsgericht hat entsprechend den Anträgen der Arbeitgeberin erkannt. Der Antrag des BR sei unbegründet. Nach den Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit und den Vertretungsregeln der §§ 171, 173 BGB könne sich der BR nicht darauf berufen, den GBR zum Abschluss der Betriebsvereinbarung vom 25.02.2014 nicht beauftragt zu haben. Der Widerantrag der Arbeitgeberin sei begründet. Die mitbestimmungspflichtige Lage der Arbeitszeit werde durch die pauschal auf 6 bzw. 10 Minuten festgesetzte Rüstzeit nicht beeinflusst. Die Tarifvertragsparteien hätten in der Neufassung der §§ 8 Abs. 3, 13 MTV hinreichend deutlich eine das Mitbestimmungsrecht ausschließende Regelung getroffen. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

Gegen den ihm am 06.01.2015 zugestellten Beschluss hat der BR am 15.01.2015 Beschwerde eingelegt und diese am 23.01.2015 begründet.

Er trägt vor:

Für eine Zuständigkeit des GBR hinsichtlich der abgeschlossenen GBV fehle sowohl der entsprechende Delegationsbeschluss als auch die Schriftform. Diese Mängel beim Handeln des GBR könnten im Bereich der betrieblichen Normsetzung auch nicht einfach nach Treu und Glauben überwunden werden. Im Übrigen verkenne das Arbeitsgericht, dass der BR als Organ an der streitgegenständlichen GBV gar nicht beteiligt gewesen sei. Gewerkschaftliches Handeln in einer Tarifkommission werde nicht dadurch zum Handeln des BR, dass teilweise Personenidentität der Handelnden bestehe. Der Vergleich im Verfahren 2 BVGa 50 a/13 spiele entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts für den Rechtsstreit keine Rolle.

Vorsorglich weise er darauf hin, dass vor der Verschmelzung jahrzehntelang die Dienstpläne stets für die Arbeitnehmer des Betriebs gestaltet worden seien und nicht übergreifend und für die weiteren Unternehmen des HVV. Das funktioniere auch bei der Hamburger Hochbahn AG, die ebenfalls einen Großteil des Hamburger Busnetzes betreibe. Die Busfahrer arbeiteten - mit Ausnahme bei Vertretungen - nur an ihrem Betriebshof. Dort beginne/ende die durch Dienstpläne und Fahraufträge konkretisierte tägliche Arbeit. Dementsprechend sei dort vor Ort Beginn und Ende der Arbeitszeit und die Lage der Pausen mitzubestimmen. Der Widerantrag der AG sei unbegründet. Die neuen tariflichen Regelungen änderten nichts daran, dass die Vor- und Nachbereitungszeit zur mitbestimmungspflichtigen Arbeitszeit gehöre. Wie die 6 Minuten bzw. 10 Minuten einerseits auf die Vorbereitungs-, andererseits auf die Nachbereitungszeit zu verteilen seien, regele der MTV nicht und unterliege daher der Mitbestimmung.

Der BR beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 20.11.2014
- 2 BV 20 a/14 - abzuändern und

1. festzustellen, dass die seitens des Gesamtbetriebsrats und der Arbeitgeberin unter dem 25.02.2014 abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung über die Vorbereitungs- und Abschlussdienste nicht für die Mitarbeiter des Betriebs Sch... gilt,
2. den Antrag der Arbeitgeberin aus dem Schriftsatz vom

29.09.2014, S. 10, zurückzuweisen.

Die AG beantragt,

die Beschwerde des Beteiligten zu 1./Beschwerdeführers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 20.11.2014 - 2 BV 20 a/14 - mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass im Widerantrag festgestellt wird, dass dem Beteiligten zu 1. unter der Geltung des MTV in seiner aktuellen Fassung kein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeiten gemäß §§ 8, 13 MTV zusteht.

Sie trägt vor:

Die Zuständigkeit des GBR zum Abschluss der GBV folge bereits aus § 50 Abs. 1 BetrVG. Die Länge der Ruhezeit sei zwingend betriebsübergreifend zu regeln. Sie erstelle die Dienstpläne und Fahraufträge betriebsübergreifend und unternehmensweit in zwei Schritten. Zunächst werde eine abstrakte Planung des Umlaufes und der Einzeldienste erstellt. Anschließend individualisierten die auf jedem Betriebshof anwesenden Personaldisponenten die Dienste und Umläufe für die einzelnen Mitarbeiter. Hierzu habe sie im Verfahren 3 BV 33 b/14 vor dem Arbeitsgericht Elmshorn im Einzelnen vorgetragen, worauf sie verweise. Zur Vermeidung von Leerfahrten und damit aus wirtschaftlichen Gründen sei daher eine betriebshofübergreifende Regelung zwingend erforderlich.

Auch die Vor- und Nachbereitungszeiten seien Dienstplanparameter die zwingend betriebsübergreifend einheitlich geplant werden müssten. So wechselten etwa Fahrer vorübergehend zu einem anderen Betrieb und übernahmen Linien oder Umläufe, die von anderen Betrieben einzuhalten seien. Fahre dann eine Fahrerin oder ein Fahrer mit anderen Dienstplanparametern als die Kolleginnen und Kollegen führe dies zu Verschiebungen im Dienstplan. Bei einer kürzeren/längeren Pause komme es zu Wartezeiten. Die Dienstpläne könnten dann nicht mehr umgesetzt werden.

Daher komme es auf das Vorliegen eines Delegationsbeschlusses nach § 50 Abs. 2 BetrVG oder ob sie jedenfalls vom Vorliegen eines entsprechenden Beschlusses ha-

be ausgehen dürfen, nicht an. Im Übrigen habe der BR-Vorsitzende zu keinem Zeitpunkt auf die Unzuständigkeit des GBR oder einen fehlenden Übertragungsbeschluss hingewiesen. Mit dem BR sei auch ausdrücklich ein Vergleich geschlossen worden, in dem auf die Tarifvertragsverhandlungen Bezug genommen worden sei. Die Vor- und Nachbereitungszeiten seien bereits seit 1994 tariflich verankert. Es handele sich nicht um Arbeitszeit. Dies sei in der Neufassung des MTV fortgeschrieben worden, wie man im Einzelnen der Auslegung der tariflichen Vorschriften unter Berücksichtigung der Tarifgeschichte entnehmen könne.

Der zu 3. beteiligte GBR hat im Verfahren keine eigene Stellungnahme abgegeben und keinen Antrag gestellt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstand wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und insbesondere das Sitzungsprotokoll im Beschwerdetermin vom 09.06.2015 verwiesen.

B.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte form- und fristgemäß eingelegte und begründete und somit zulässige Beschwerde des BR ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den Antrag des BR im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Dem Antrag der AG hat es mit zutreffender Begründung stattgegeben.

I.

Der Antrag des BR ist teilweise unzulässig und im Übrigen unbegründet.

1. Gegenstand des Antrags ist die Wirksamkeit der GBV vom 25.02.2014. Die GBV enthält in drei Paragraphen zwei völlig unterschiedliche Regelungskomplexe. Während sich § 1 GBV mit der Verlängerung der tariflichen Ruhezeit befasst, regeln die §§ 2 und 3 die Aufgaben der Fahrmeister und Fragen zum Beginn der Arbeitszeit. Da

der BR im gesamten Verfahren in beiden Instanzen ebenso wie die AG ausschließlich auf die Unwirksamkeit der Regelung in § 1 Bezug genommen hat, liegt es nahe, den Antrag des Betriebsrats dahin auszulegen, dass er nur die Feststellung der Unwirksamkeit von § 1 GBV begehrt. Eine entsprechende Auslegung ist jedoch nicht möglich, weil der BR im Anhörungstermin vor dem Beschwerdegericht ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass er davon ausgehe, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung insgesamt unwirksam sei und ausgeführt hat, die Geltendmachung der Unwirksamkeit beschränke sich nicht auf § 1 GBV.

2. Mit diesem Antragsverständnis ist der Antrag des Betriebsrats teilweise unzulässig.

a) Soweit der Betriebsrat die Unwirksamkeit der §§ 2 und 3 GBV geltend macht, fehlt es der Antragsschrift an den auch für das Beschlussverfahren geltenden Erfordernissen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Nach dieser Vorschrift muss die Antragsschrift die bestimmte Angabe eines Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Grund des Anspruchs ist der vom Kläger darzulegende Sachverhalt, aus dem er den Klageanspruch herleitet (Zöller, 29. Aufl., § 253, Rn 12).

Zu den Gründen für die Unwirksamkeit der §§ 2 und 3 GBV trägt der BR nichts vor. Soweit er meint, der GBR sei für diese Vorschriften nicht zuständig, lässt sich das seinem schriftsätzlichen Vortrag nicht entnehmen. Zwar ist nicht erforderlich in der Antragsschrift Rechtsausführungen zu machen, es ist aber jedenfalls ein tatsächlicher Sachverhalt darzustellen, aus dem das Gericht die begehrte Rechtsfolge, hier die Feststellung der Unwirksamkeit der §§ 2 und 3 GBV herleiten kann. Das ist nicht geschehen. Tatsächliche Ausführungen zur Unzuständigkeit des GBR für die in den §§ 2, 3 GBV geregelten Sachverhalte enthält das Vorbringen des BR nicht.

b) Im Übrigen bestehen gegen die Zulässigkeit des Antrags keine Bedenken. Er ist zulässigerweise gerichtet auf die Feststellung der Unwirksamkeit des § 1 GBV für den Betrieb Sch... . Eine derartige „relative“ Feststellung ist möglich (vgl. BAG v. 09.12.2003 - 1 ABR 49/02 -). Es handelt sich um einen Feststellungsantrag nach §

256 Abs. 1 ZPO. Das alles hat bereits das Arbeitsgericht ausführlich ausgeführt und begründet. Hiergegen sind Einwendungen im Beschwerdeverfahren auch nicht erhoben worden.

c) Bei einem derartigen Antragsverständnis auf Feststellung einer Unanwendbarkeit einer GBV auf einen Betrieb sind auch die weiteren Betriebsräte nicht zu beteiligen. Auch das hat das Arbeitsgericht bereits mit zutreffenden Erwägungen, auf die verwiesen wird, ausgeführt.

3. Der Antrag ist nicht begründet.

a) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts folgt die Zuständigkeit des GBR zum Abschluss von § 1 der GBV allerdings nicht aus § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG. Der GBR ist vielmehr originär nach § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG zum Abschluss der GBV zuständig gewesen.

aa) Eine Zuständigkeit nach § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG für den GBR besteht nicht. Nach § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln.

(1) Ein Delegationsbeschluss des BR nach § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG existiert nicht. Die Existenz eines solchen Beschlusses hat der AG auch gar nicht konkret behauptet, sondern nur bestritten, dass es einen solchen Beschluss nicht gebe. Der BR hat demgegenüber stets ausgeführt, er habe keinen entsprechenden Beschluss gefasst. Dies hat der stellvertr. BR-Vorsitzende im Beschwerdetermin auf Befragen des Gerichts noch einmal ausdrücklich bestätigt. Damit ist nicht vom Vorliegen eines Delegationsbeschlusses im Sinne des § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG auszugehen.

(2) Die Zuständigkeit des GBR für den Abschluss der GBV folgt auch nicht aus Rechtsscheinsgesichtspunkten. Es kann dahinstehen, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber auf den Rechtschein eines wirksamen Übertragungsbeschlusses vertrauen darf. Nach Auffassung des Beschwerdegerichts scheidet ein Rechtschein

jedenfalls dann aus, wenn der Betriebsrat überhaupt keinen Beschluss nach § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG gefasst hat. Ob das anders zu beurteilen ist, wenn ein entsprechender Beschluss vorliegt, dieser aber aus dem Arbeitgeber nicht bekannten Gründen unwirksam ist, bedarf hier keiner Entscheidung.

Soweit der AG sich für seine Rechtsauffassung auf eine Belegstelle im Erfurter Komm. (§ 50 Rn 10 BetrVG) zur entsprechenden Anwendung der §§ 171, 173 BGB bezieht, betrifft diese einen anderen Sachverhalt. Koch geht a. a. O. davon aus, dass ein Übertragungsbeschluss gefasst worden ist, der dann auch im Falle der Unwirksamkeit nach § 173 BGB als wirksam anzusehen sei, wenn der AG den Mangel weder kenne noch kennen müsse. Hier liegt der Fall anders. Der BR hat keinen Delegationsbeschluss gefasst, auf dessen Wirksamkeit der AG vertrauen könnte. Auf den bloßen Anschein der tatsächlichen Existenz eines Beschlusses nach § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG darf der AG letztlich nicht vertrauen.

Das beruht darauf, dass für die Delegation gemäß den §§ 50 Abs. 2 S. 3, 27 Abs. 2 S. 3 BetrVG zwingend Schriftform der Delegation vorgeschrieben ist. Der Arbeitgeber kann sich also bei Zweifeln an der Delegation den schriftlichen Übertragungsbeschluss - auch zur Prüfung der Reichweite der Delegation - jederzeit vorlegen lassen.

Darüber hinaus hat der BR nicht den Anschein erweckt, er habe einen Beschluss nach § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG gefasst. Ein vom BR gesetzter Rechtsschein kann auch nicht deswegen zur Begründung der Zuständigkeit des GBR angenommen werden, weil ein Teil seiner Mitglieder und ein Ersatzmitglied in der Tarifkommission von ver.di bei den Verhandlungen vor Abschluss der GBV mitgewirkt haben. Durch das Handeln eines Teils der BR-Mitglieder und eines Ersatzmitglieds des BR im Rahmen der Tarifkommission wird kein Rechtsschein für das Handeln des BR als kollektives Gremium gesetzt. Selbst der Vorsitzende des BR vertritt diesen nur im Rahmen der vom BR gefassten Beschlüsse; § 26 Abs. 2 BetrVG. An keiner Stelle ist erkennbar, dass der AG darauf vertrauen durfte, dass sich der BR als Gremium mit der Frage einer Delegation befasst hat. Das hat auch der AG nicht behauptet. Das Handeln einzelner BR-Mitglieder ist grundsätzlich nicht dem BR als Kollektivorgan zuzurechnen. Anders liegt der Fall dann, wenn der BR als Kollektivorgan Erklärungen

abgibt. Hierzu bedarf es zumindest des Rechtsscheins einer entsprechenden Beschlussfassung.

Soweit das Arbeitsgericht den Rechtsschein damit begründet, dass der BR in der Tarifkommission mehrheitlich vertreten gewesen sei, erschließt sich das bereits nach den tatsächlichen Zahlen nicht. In der Tarifkommission waren fünf Mitglieder des elfköpfigen BR. Das vom Arbeitsgericht offensichtlich ohne weiteres hinzugerechnetes Ersatzmitglied ist regelmäßig nicht stimmberechtigt. Darüber hinaus hatte der antragstellende BR keine Mehrheit in der fünfzehnköpfigen Tarifkommission, so dass er deren Entscheidungen jedenfalls nicht maßgeblich beeinflussen konnte. Das gilt auch unabhängig davon, wie sich der BR-Vorsitzende in der Tarifkommission oder auch im Rahmen der Abstimmung im GBR tatsächlich verhalten hat.

Schließlich ist auch die vom Arbeitsgericht herangezogene Vergleichsregelung im Verfahren 2 BVGa 50 a/13 nicht zur Begründung eines Rechtsscheins über die Delegation von Befugnissen zur Erweiterung der Ruhezeit geeignet. Im Vergleich ging es um die Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeiten. Im Übrigen werden dort nicht Mitbestimmungsrechte delegiert, sondern die Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeiten soll durch die Tarifvertragsparteien geregelt werden. Das bedeutet aber nicht, dass der BR mit der Delegation von ihm zustehenden Mitbestimmungsrechten auf den GBR durch die Tarifvertragsparteien einverstanden war. Letztlich war der Vergleich nur ein „Stillhalteabkommen“ für die Dauer der Tarifverhandlungen.

bb) Die Zuständigkeit des GBR zum Abschluss von § 1 GBV folgt aber aus § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Nach dieser Vorschrift ist der GBR zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können.

Die Festlegung von unternehmenseinheitlichen, verlängerten Ruhezeiten betrifft mehrere Betriebe des Unternehmens i. S. dieser Vorschrift. Diese können nach den Erörterungen im Beschwerdetermin und dem wechselseitigen Vortrag der Beteiligten

vorliegend auch nicht durch die Einzelbetriebsräte, also hier den antragstellenden BR, geregelt werden.

(1) Ob ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht, bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Unternehmens und der einzelnen Betriebe. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitss Gesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des GBR zu begründen (BAG, Beschl. v. 19.06.2012 - 1 ABR 19/11 - Juris, Rn 21). In Unternehmen mit mehreren Betrieben sind im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG regelmäßig die Einzelbetriebsräte für die Regelung der davon erfassten Arbeitszeitfragen zuständig. Dies kann allerdings anders zu beurteilen sein, wenn es an einer zu verteilenden betrieblichen Arbeitszeit fehlt. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG soll die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens mit den betrieblichen Belangen des AG zu einem angemessenen Ausgleich bringen. Dessen betriebliche Interessen werden durch die im Betrieb zu erledigenden Aufgaben bestimmt. Diese richten sich grundsätzlich nach der vom Arbeitgeber getroffenen Organisationsentscheidung, durch die Art und Umfang der im Betrieb zu erledigenden Arbeiten festgelegt werden. Die Regelungsbefugnis des Einzelbetriebsrats setzt aber regelmäßig voraus, dass die Arbeitszeit durch Abläufe bestimmt wird, die sich nach den auf den Betrieb beschränkten Vorgaben des Arbeitgebers richten. Wird eine Dienstleistung vom Arbeitgeber in mehreren Betrieben erbracht, entfällt bei einer technisch-organisatorischen Verknüpfung der Arbeitsabläufe eine betriebliche Regelungsmöglichkeit. Die von den Betriebsparteien zu berücksichtigenden betrieblichen Belange betreffen sämtliche von der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers erfassten Betriebsstätten. Es fehlt an einer zu verteilenden betrieblichen Arbeitszeit i. S. des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Für die Regelung der Arbeitszeitfragen nach dieser Vorschrift ist dann der Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig (BAG, a. a. O., Rn 22).

(2) Nach diesen Grundsätzen ist für die Verlängerung der Ruhezeit der Arbeitnehmer zwischen zwei Diensten der Gesamtbetriebsrat zuständig. Die AG hat ihre Arbeitsabläufe technisch organisatorisch so verknüpft, dass eine betriebsübergreifende Regelung der Ruhezeiten nicht nur wirtschaftlich sinnvoll und im Kosteninteresse vernünftig, sondern wegen der Vorgaben für die Dienstplangestaltung aus technisch-organisatorischen Gründen zwingend geboten ist. Hiervon ist die Beschwerdekammer nach der Erörterung des Sachverhalts im Beschwerdetermin überzeugt.

Bei den Ruhezeiten der Fahrer handelt es sich um Dienstplanparameter i. S. der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 11.01.2012 (Bl. 57 - 71 d. A. im Verfahren 3 BV 33 b/14). Das hat Herr T... für die Arbeitgeberin im Beschwerdetermin erläutert. Er hat ausgeführt, die Länge der Ruhezeit ergebe sich aus der Planung der täglichen Dienste für die einzelnen Busfahrer, bei der diese Ruhezeit zu berücksichtigen sei. Die tägliche Ruhezeit ist damit praktisch eine Mindestbedingung für den Abstand zwischen zwei Diensten. Nach Maßgabe der Dienstplanparameter wird entsprechend dem insoweit unstrittigen Vortrag der Arbeitgeberin aus der Beschwerdeerwiderung (S. 2 - 3, Bl. 142 f. d. A.) eine abstrakte Planung der Einzeldienste und des Umlaufes für alle im Unternehmen vorhandenen und vom Unternehmen bedienten Buslinien erstellt. Auf Grundlage dieser „abstrakten Dienstpläne“ werden auf den einzelnen Betriebshöfen die Dienste und Umläufe individualisiert und den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugewiesen.

Dieser Sachverhalt allein begründet allerdings noch nicht das Erfordernis, die Ruhezeit betriebsübergreifend einheitlich zu regeln. Es wäre jedenfalls aus Sicht des Beschwerdegerichts ebenfalls denkbar als Parameter für die Dienstplangestaltung für die einzelnen Betriebe oder Betriebshöfe unterschiedliche Ruhezeiten zu hinterlegen.

Einer derartigen Vorgehensweise steht jedoch entgegen, dass mehrere von der Arbeitgeberin zu bedienende Buslinien von verschiedenen Betrieben mit Bussen und Fahrern besetzt werden. Die Beteiligten haben im Termin bestätigt, dass es denkbar ist, dass auf einer Linie eine Fahrt um 08:00 Uhr vom Betriebshof Sch... bedient wird und die Fahrt um 09:00 Uhr auf derselben Linie von einem anderen Betriebshof. Bei diesem Sachverhalt sieht die Beschwerdekammer mehr als nur ein rein wirtschaftli-

ches Interesse der Arbeitgeberin an einer einheitlichen Ruhezeit ihrer Busfahrer. Die Koordinierung der Besetzung der Liniendienste wird vielmehr in einem organisatorisch unzumutbaren Maß überschritten, wenn für einzelne Fahrten unterschiedliche Ruhezeiten der jeweils heranziehbaren Busfahrer berücksichtigt werden müssten. In der Bedienung einer Linie von mehreren Betriebshöfen liegt gerade die vom Bundesarbeitsgericht geforderte technisch-organisatorische Verknüpfung der Arbeitsabläufe, die einer betrieblichen Regelungsmöglichkeit entgegensteht.

Hinzu kommen Schwierigkeiten etwa in Vertretungszeiten. So war im Beschwerdetermin unstrittig, dass eine an sich vom Betrieb Sch... aus bediente Linie zu Zeiten eines erhöhten Krankenstands von Kollegen aus B... vertreten worden ist. Auch die Integration von Vertretungskräften anderer Betriebe, die andere Ruhezeiten haben als die des Sch... Betriebs, in den Betriebsablauf ist aus Sicht des Beschwerdegerichts organisatorisch praktisch nicht mit vertretbarem Aufwand zu bewerkstelligen.

Nach den Erörterungen im Beschwerdetermin kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass es sich nur um ganz wenige Einzelfälle handelt, die es nicht rechtfertigen, dem antragstellenden BR die Zuständigkeit zu entziehen. Es gibt selbst nach der Einlassung des stellvertr. Betriebsratsvorsitzenden jedenfalls drei Linien, die von mehreren Betrieben aus bedient werden. Schon das rechtfertigt aus Sicht des Beschwerdegerichts eine übergreifende Festlegung einheitlicher verlängerter Ruhezeiten.

Unerheblich ist, dass in der Vergangenheit - vor Verschmelzung des vormalig den Sch... Betrieb tragenden Unternehmens mit der Arbeitgeberin - der Dienstplan nur für Sch... erstellt worden ist. Mit der Verschmelzung und der Eingliederung in die betriebliche Organisationsstruktur bei der AG ist diese neue Organisationsstruktur maßgeblich. Dass die AG den Betrieb Sch... - theoretisch - weiter als eigenständige Organisationseinheit führen könnte, ist unerheblich. Maßgeblich ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers, mit der er Art und Umfang der im Betrieb zu erledigenden Arbeitszeit festlegt. Das hat er hier insoweit getan, als er den Betrieb Sch... in die Dienstplanung des Gesamtunternehmens einbezogen hat.

b) Die Regelungskompetenz des GBR für die hier streitgegenständliche Materie folgt jedenfalls aus § 12 Abs. 6 MTV. Nach dieser Vorschrift beträgt die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten mindestens 10 Stunden; durch Betriebsvereinbarung kann eine längere Ruhezeit vereinbart werden. Mit dem zweiten Halbsatz ist daher die Frage der Verlängerung der Ruhezeit den Betriebspartnern und nach vorstehender Ausführungen damit dem GBR zugewiesen.

c) Sonstige Wirksamkeitsmängel der GBV sind nicht geltend gemacht, insbesondere ist die vom Arbeitgeber behauptete ordnungsgemäße Beschlussfassung über den Abschluss der GBV durch den GBR von Seiten des BR nicht beanstandet worden.

II.

Der Widerantrag des AG ist zulässig und begründet.

1. Der Antrag ist zulässig.

Grundsätzlich können Inhalt und Umfang eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 BetrVG Gegenstand eines Feststellungsantrags im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren sein (Fitting, 27. Aufl., § 87, Rn 608).

Hier streiten die Parteien über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG im Hinblick auf die Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeiten nach den §§ 8, 13 MTV. Dass ein entsprechender Streit besteht ergibt sich aus dem zur Gerichtsakte gereichten Schreiben des BR vom 18.06.2014 (Bl. 71 ff. d. A.) und dem Antwortschreiben des AG vom 15.07.2014 (Bl. 69 ff. d. A.).

Soweit der AG seinen Antrag im Beschwerdeverfahren neu gefasst hat, liegt hierin keine Antragsänderung, sondern nur die Präzisierung des von ihm begehrten Feststellungsbegehrens.

2. Der Antrag ist begründet. Dem BR stehen bei der Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeiten nach den §§ 8, 13 MTV keine Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG oder anderen Vorschriften zu. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mit zu bestimmen bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

a) Allerdings gehören die im MTV genannten Vor- und Nachbereitungszeiten grundsätzlich zur Arbeitszeit der bei der AG beschäftigten Busfahrer.

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Arbeitszeit i. S. von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Zeit, während derer der Arbeitnehmer die von ihm in einem bestimmten zeitlichen Umfang vertraglich geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich zu erbringen hat. Arbeitszeit ist die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer verpflichtet bzw. berechtigt ist, seine vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten (BAG, Beschl. v. 12.11.2013 - 1 ABR 34/12 - Juris, Rn 12).

bb) In den Vor- und Nachbereitungszeiten nehmen die Busfahrer Aufgaben wahr, zu denen sie aufgrund ihres Arbeitsvertrags verpflichtet sind. Auf die umfangreiche Aufstellung des BR, die im Beschwerdeverfahren zur Gerichtsakte gereicht worden ist, wird verwiesen. Es geht in den Vor- und Nachbereitungszeiten letztlich darum, das Fahrzeug aufzusuchen und für die Fahrt vorzubereiten sowie nach Abschluss der Fahrt die notwendigen Abschlussarbeiten zu erledigen.

b) Das Mitbestimmungsrecht des BR ist vorliegend jedoch nach § 87 Abs. 1, Eingangshalbs. BetrVG ausgeschlossen.

aa) Die Mitbestimmungsrechte im Bereich der sozialen Mitbestimmung können im Betrieb eines tarifgebundenen Arbeitgebers durch den Tarifvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG eingeschränkt oder ausgeschlossen sein. Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten dient dem Schutz der Arbeitnehmer durch gleichberechtigte Teilhabe an den sie betreffenden Angelegenheiten. § 87 Abs. 1 BetrVG beschränkt wegen der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers und im Hinblick

auf den Teilhabegedanken die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei der Vertragsgestaltung und der Ausübung seines Direktionsrechts. Der Eingangshalbsatz in § 87 Abs. 1 BetrVG beruht dabei auf der Erwägung, dass für die Erreichung des Mitbestimmungszwecks kein Raum mehr besteht, wenn eine den Arbeitgeber bindende Regelung durch Gesetz oder Tarifvertrag bereits vorliegt. In diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass mit dieser Regelung den berechtigten Interessen und Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung getragen worden ist. Der Ausschluss des Mitbestimmungsrechts durch den Tarifvorbehalt erfordert, dass die Tarifvertragsparteien selbst über die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit eine zwingende und abschließende inhaltliche Regelung getroffen und damit dem Schutzzweck des verdrängten Mitbestimmungsrechts genüge getan haben. Die Tarifvertragsparteien dürfen das Mitbestimmungsrecht nicht ausschließen oder einschränken, ohne die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit selbst zu regeln (BAG, Beschl. v. 12.11.2013 - 1 ABR 34/12 - Juris, Rn 21 - 23).

bb) Die Auslegung der §§ 8 Abs. 3, 13 MTV ergibt, dass hinsichtlich der Lage der Vor- und Nachbereitungszeiten ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht besteht. Die entsprechende Frage ist durch die Tarifvertragsparteien abschließend in den vorstehend genannten Vorschriften geregelt worden.

(1) Die maßgeblichen Vorschriften des MTV lauten nach der hier in Rede stehenden Änderung nunmehr wie folgt:

§ 8 MTV

Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit (Ruhepausen nicht eingerechnet) darf 9 Stunden nicht überschreiten.

...

Unterabs. 4:

Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit umfasst nicht die Vor- und Nachbereitungszeiten. Ebenso werden die Vor- und Nachbereitungszeiten nicht von der Dauer der planmäßigen Dienstschicht (§ 12 Abs. 2) und der Dauer der planmäßig geteilten

Dienstschicht (§ 12 Abs. 3) umfasst. Die Vor- und Nachbereitungszeiten werden nicht auf die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 8 Abs. 1 MTV angerechnet. Die Vor- und Nachbereitungszeiten werden pauschal mit der Rüstpauschale nach § 13 Abs. 1 MTV abgegolten.

Die Vor- und Nachbereitungszeiten sind bei der Einhaltung der täglichen Ruhezeit (§ 12 Abs. 6) zu berücksichtigen und dementsprechend im Dienstplan auszuweisen. Die Vor- und Nachbereitungszeiten betragen insgesamt 6 Minuten im Normaldienst und insgesamt 10 Minuten im geteilten Dienst.

Protokollerklärung: Die Vor- und Nachbereitungszeiten sind auch in den Fahraufträgen auszuweisen.

...

§ 13

1. Die Führer von Kraftomnibussen im Linienverkehr erhalten eine Rüstpauschale in Höhe von ...

2. Die Rüstpauschale wird in der in Abs. 1 geregelten Höhe unabhängig von der Dauer der Vor- und Nachbereitungszeiten im konkreten Fall gezahlt. Mit der Rüstpauschale sind die Vor- und Nachbereitungszeiten abschließend vergütet und abgegolten; eine weitere Berücksichtigung als regelmäßige tarifliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1) bei der Dauer der maximalen dienstplanmäßigen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 3), bei der Dauer der planmäßigen Dienstschicht (§ 12 Abs. 2) und bei der Dauer der planmäßig geteilten Dienstschicht (§ 12 Abs. 3) findet nicht statt.

3. Arbeitsschutzrechtlich werden die Vor- und Nachbereitungszeiten nach § 8 Abs. 3 letzter Unterabs. berücksichtigt.

(2) Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an einer Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Beschl. v. 29.08.2001 - 4 AZR 337/00 - Juris, Rn 28).

(3) Nach vorstehenden Grundsätzen ergibt die Auslegung des MTV, dass die Tarifvertragsparteien die Lage der Vor- und Nachbereitungszeiten abschließend tariflich geregelt und die Mitbestimmung des Betriebsrats insoweit ausgeschlossen haben.

(a) Dafür spricht bereits deutlich der Wortlaut der genannten Vorschriften. Nach § 8 Abs. 3 Unterabs. 4 S. 1 MTV umfasst die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit nicht die Vor- und Nachbereitungszeiten. Nach S. 3 desselben Unterabs. werden die Vor- und Nachbereitungszeiten nicht auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet. Im folgenden Unterabs. wird in S. 2 die Gesamtdauer der Vor- und Nachbereitungszeiten auf 6 bzw. 10 Min. festgelegt. Der wiederholte Hinweis der Tarifvertragsparteien darauf, die Vor- und Nachbereitungszeiten gehörten nicht zur Arbeitszeit und die Festlegung ihrer Höchstdauer sowie der Umstand, dass in § 13 MTV die pauschale Vergütung der zuvor pauschal festgelegten Vor- und Nachbereitungszeiten geregelt ist, spricht deutlich dafür, dass die Tarifvertragsparteien die an sich der Mitbestimmung unterliegende Verteilung dieser Zeiten dem Mitbestimmungsrecht des BR entzogen und eine eigene abschließende Regelung getroffen haben.

Hierfür spricht auch deutlich die Tarifgeschichte. Die Vorgängerregelung zu § 8 Abs. 3 Unterabs. 4 hatte noch ausdrücklich im Unterabs. 1 S. 2 geregelt, dass die Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeit einer betrieblichen Regelung vorbehalten bleibt. In den Vergütungstarifverhandlungen, die der hier streitgegenständlichen Fassung des MTV vorausgingen, haben die Tarifvertragsparteien ausweislich des Ergebnisprotokolls vom 09.01.2014 vereinbart, die tariflichen Regelungen zu Vor- und Nachbereitungszeiten zu überarbeiten mit dem Ziel, die pauschale Abgeltung der Vor- und Nachbereitungszeiten eindeutig zu regeln. Im Anschluss kam es dann zu den hier streitgegenständlichen Tarifvorschriften.

Aus dieser Tarifgeschichte folgt zweierlei. Zum einen sieht der Tarifvertrag gerade keine betriebliche Regelung über die Verteilung der Vor- und Nachbereitungszeiten mehr vor. Dieser Umstand verbunden mit dem Ziel einer pauschalen Regelung der Vor- und Nachbereitungszeiten weist deutlich darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien die Regelung der Verteilung dieser Zeiten nicht mehr für gesondert erforderlich hielten, sondern die pauschale Vergütung und die pauschale Festlegung der Zeiten auf 6 und 10 Minuten für ausreichend hielten. Damit war aus Sicht der Tarifvertragsparteien der Schutz der Arbeitnehmer, der sonst durch die Mitbestimmung des BR nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gewährleistet wird, nicht mehr von Nöten. Zum zweiten ist ersichtlich, dass für etwaige längere Vor- und Nachbereitungszeiten keine Überstundenvergütung mehr gezahlt werden sollte. § 20 MTV der die Vergütung für Überstunden und Überstundenzuschläge vorsieht nimmt nämlich ausdrücklich Bezug auf die dienstplanmäßige Arbeitszeit i. S. der §§ 7 und 8 MTV. Da die Vor- und Nachbereitungszeiten nicht mehr zur dienstplanmäßigen Arbeitszeit gehören, führt das Überschreiten der vorgegebenen Zeiten auch nicht mehr zu Überstundenvergütungsansprüchen der Arbeitnehmer.

Die tarifliche Konzeption stellt sich damit zusammengefasst so dar: Die Vor- und Nachbereitungszeiten sind vom Umfang her pauschalisiert festgelegt ebenso wie ihre Vergütung. Ein Überschreiten der Vor- und Nachbereitungszeit hat vergütungsrechtlich für die betroffenen Mitarbeiter keine Auswirkungen. Der auch vom Betriebsrat im Beschwerdetermin angesprochene Arbeitszeitschutz ist ebenfalls von den Betriebs-

partnern bereits berücksichtigt worden. Sie haben nämlich die Änderung des Tarifvertrags mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung verknüpft, mit der die tarifliche Ruhezeit als arbeitszeitschutzrechtliche Schranke für die Dauer zwischen den Diensten, um 20 Minuten verlängert wird. Damit war in jenem Fall gewährleistet, dass die tariflichen Ruhezeiten auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass vor und nach den Diensten noch zusätzliche Arbeitszeit anfällt, eingehalten werden.

Für die Einhaltung der Ruhezeiten bleibt im Übrigen gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der antragstellende BR weiter zuständig. Er hat also darüber zu wachen, dass nicht der Arbeitgeber durch die Ausweitung der Vor- und Nachbereitungstätigkeiten die Arbeitszeit der Busfahrer unzulässig über 20 Minuten hinaus ausdehnt und damit in den tariflichen Ruhezeitraum eingegriffen wird.

Der im § 8 Unterabs. 5 vorgesehenen Ausweisung der Vor- und Nachbearbeitungszeiten im Dienstplan und in den Fahraufträgen kommt demgegenüber eine bloße Dokumentationsfunktion zu. Das Arbeitsgericht hat diesen Sachverhalt zutreffend dahin umschrieben, dass die Tarifvertragsparteien eine „virtuelle Arbeitszeit“ regeln. Tatsächlich bleibt es den Mitarbeitern überlassen, zu welchem Zeitpunkt sie sich an ihrer Arbeitsstelle einfinden. Es ist nichts dafür ersichtlich, dass durch die Regelung der Tarifvertragsparteien, wonach die Vor- und Nachbearbeitungszeiten insgesamt 6 bzw. 10 Minuten betragen, nicht den berechtigten Interessen und Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmer hinreichend Rechnung getragen worden ist.

III.

Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht ersichtlich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...