

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 1 TaBV 51/15

2 BV 6 c/15 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 03.05.2016

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 03.05.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

b e s c h l o s s e n:

Die Beschwerden der Beteiligten zu 1) und 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 21.08.2015 und den Ergänzungsbeschluss vom 01.10.2015 - 2 BV 6 c/15 - werden zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

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

A.

Die Beteiligten streiten im Kern um die Auslegung einer Betriebsvereinbarung.

Der Antragsteller (Betriebsrat) ist der gemeinsame Betriebsrat der beiden Antragsgegnerinnen (Arbeitgeberinnen). Diese betreiben in zahlreichen Filialen in Norddeutschland Einzelhandelsgeschäfte im Wesentlichen für Textilien.

Zum 01.01.2004 schlossen die Betriebspartner eine Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ sowie etwas später eine Zusatzvereinbarung. Diese regeln auszugsweise:

„§ 2 Regelungen**1. Höhe und Umfang der Rabattgewährung**

1.1 Der Personalrabatt auf alle **weiß** ausgezeichneten Artikel beträgt für alle Beschäftigten :

50 %

1.2 Der Personalrabatt auf alle **rot** ausgezeichneten Artikel beträgt für alle Beschäftigten:

30 %

1.3 Der Personalrabatt auf alle Artikel beträgt für alle mit den Beschäftigten in einem Haushalt lebenden Partner/Ehepartner sowie deren unterhaltsberechtigten Kinder, sowie für Geschenke:

30 %

§ 3 Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Betriebsvereinbarung tritt ab dem 01.01.2004 in Kraft und ersetzt die bisherige Betriebsvereinbarung. Sie kann beiderseits mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines jeden Kalenderquartals gekündigt werden. Nach einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung solange nach, bis eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird.

Zusatzvereinbarung

Der Mitarbeiterrabatt für Sonder- bzw. Zusatzartikel beträgt mindestens 20 %.

Diese Zusatzvereinbarung tritt mit Unterschrift in Kraft und wird Bestandteil o. a. Betriebsvereinbarung. Die gesetzliche Nachwirkung der Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ wird durch diese Zusatzvereinbarung nicht berührt.“

Bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung und bis zum heutigen Tag gibt es in den Filialen der Arbeitgeberinnen nur weiß oder rot ausgezeichnete Artikel, sodass für sämtliche Artikel des Sortiments der Arbeitgeberinnen Rabatte nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung gewährt wurden, mit folgenden Ausnahmen: Mit Schreiben vom 07.03.2008 (Anlage AST 3, Bl. 6 d. A.), vom 16.08.2013 und 23.08.2013 teilten die Arbeitgeberinnen mit, bestimmte Artikel mit näher genannten Artikelnummern seien vom Personalkauf ausgeschlossen. Mit Schreiben vom 28.08.2013 erinnerte darauf der Betriebsrat die Arbeitgeberinnen an die Einhaltung der Betriebsvereinbarung. Mit Schreiben vom 08.09.2014 (Anlage AST 4, Bl. 7 d. A.) teilten die Arbeitgeberinnen erneut mit, bestimmte wiederum im Schreiben im Einzelnen genannte Artikel würden vom Personalkauf ausgeschlossen. Dieses mahnte der Betriebsrat mit Schreiben vom 11.09.2014 (Anlage AST 5, Bl. 8 d. A.) ab und erinnerte erneut an die Einhaltung der Betriebsvereinbarung. Schließlich schlossen die Arbeitgeberinnen mit Schreiben vom 15.01.2015 (Anlage AST 6, Bl. 9 d. A.) wiederum bestimmte genannte Artikel vom Personalkauf aus. Darauf hat der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren angestrengt.

Er vertritt erst- und zweitinstanzlich die Auffassung, nach der Betriebsvereinbarung müssten die Arbeitgeberinnen für sämtliche Artikel Personalrabatt gewähren. Dies entspreche dem Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung und so sei in der Vergangenheit auch tatsächlich verfahren worden. Die Androhung von Ordnungsgeld beruhe auf § 23 Abs. 3 BetrVG. Der Hilfsantrag sei für den Fall gestellt, dass das Arbeitsgericht meine, die BV gelte nicht für alle Artikel.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. den Antragsgegnerinnen aufzugeben, es zu unterlassen, bestimmte Artikel von der Gewährung von Mitarbeiterrabatten auszunehmen,

2. den Antragsgegnerinnen wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die in Ziff. 1. beantragte Verpflichtung ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,-- € brutto anzudrohen,

hilfsweise,

den Antragsgegnerinnen aufzugeben, es zu unterlassen, weiß oder rot ausgezeichnete Artikel von der Gewährung von Mitarbeiterrabatten auszunehmen.

Die Arbeitgeberinnen haben beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie sind der Meinung, sie dürften einzelne Warengruppen oder Artikel vom Personal-kauf ausnehmen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung des zu rabattierenden Sortiments gebe es nicht. Sie habe auch die Möglichkeit, die Preise andersfarbig auszuzeichnen. Auch sei der Antrag zu unbestimmt.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 21.08.2015 auf den Hauptantrag die Arbeitgeberinnen zur Unterlassung verurteilt. Mit Beschluss vom 01.10.2015 hat es den Tenor um die mit dem Antrag zu 2. begehrte Ordnungsgeldandrohung ergänzt. Wegen der Begründung der Beschlüsse wird auf die angefochtenen Entscheidungen Bezug genommen.

Gegen den am 04.09.2015 zugestellten Beschluss vom 21.08.2015 haben die Arbeitgeberinnen am Montag, dem 15.10.2015 und gegen den am 13.10.2015 zugestellten Ergänzungsbeschluss am 20.10.2015 Beschwerde eingelegt. Die Verfahren sind beim Landesarbeitsgericht unter den Az. 1 TaBV 51/15 und 1 TaBV 55/15 geführt worden. Im Verfahren 1 TaBV 51/15 ist die Frist zur Begründung der Beschwer-

de bis zum 14.12.2015 verlängert worden. Am 14.12.2015 ist beim Landesarbeitsgericht die Beschwerdebegründung unter dem Az. 1 TaBV 51/15 eingegangen.

Mit Schreiben vom 08.12.2015 kündigten die Arbeitgeberinnen die Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ einschließlich der Zusatzvereinbarung fristgerecht zum 31.03.2016 (Anlage AG 1, Bl. 109 d. A.).

Die Arbeitgeberinnen tragen zur Begründung der Beschwerde vor:

Mit Kündigung der Betriebsvereinbarung entfalle ab dem 01.04.2016 die Anwendung der streitgegenständlichen BV. Die Festlegung des Warensortiments, für das Mitarbeiterrabatt gewährt werde, sei mitbestimmungsfrei. Die entsprechenden Regelungen der Betriebsvereinbarung wirkten daher nicht nach. Jedenfalls dann, wenn sie erklärten, dass der Dotierungsrahmen für Mitarbeiter-Rabatte bis zum Abschluss einer neuen BV auf „0“ festgelegt werde, entfalle jeglicher Mitarbeiter-Rabatt.

Die Anträge seien aber im Übrigen von Anfang an unzulässig und unbegründet gewesen. Der Antrag zu 1. sei zu unbestimmt und damit unzulässig. Der Betriebsrat müsse im Einzelnen benennen, welche Artikel nicht vom Mitarbeiter-Rabatt ausgenommen werden dürften.

Der Antrag zu 1. sei auch unbegründet. Die dem Mitarbeiter-Rabatt unterfallenden Artikel seien diejenigen, die sie entweder weiß oder rot ausgezeichnet habe. Sie könne aber auch die Artikel andersfarbig auszeichnen. Diese unterlägen dann nicht dem Mitarbeiter-Rabatt. So sei auch Ziffer 1.3 der Betriebsvereinbarung auszulegen.

Die Arbeitgeberinnen beantragen,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 21.08.2015 - Az. 2 BV 6 c/15 - einschließlich des Ergänzungsbeschlusses vom 01.10.2015 abzuändern und die Anträge zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er trägt vor: Im Verfahren 1 TaBV 55/15 sei die Beschwerde nicht begründet worden und damit unzulässig.

Sein Anspruch folge aus § 23 Abs. 3 BetrVG wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt habe. Rechtsgrundlage des Ordnungsgeldantrags sei § 890 ZPO. Im Folgenden verteidigt der Betriebsrat die Entscheidung des Arbeitsgerichts zur Auslegung der Betriebsvereinbarung. Trotz der Kündigung wirke die Betriebsvereinbarung gemäß ihres § 3 nach und sei von den Arbeitgeberinnen nach wie vor zu beachten.

Durch Beschluss vom 18.02.2016 hat das Gericht die Verfahren 1 TaBV 51/15 und 55/15 zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden. Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

B.

Die Beschwerden der Arbeitgeberinnen sind zulässig, aber nicht begründet.

I. Die Beschwerden sind zulässig.

1. Beide Beschwerden sind gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft. Der Ergänzungsbeschluss des Arbeitsgerichts ist hinsichtlich des Rechtsmittels als selbstständiger Beschluss anzusehen, der mit dem zulässigen Rechtsmittel anfechtbar ist (vgl. zum Ergänzungsurteil: Zöller, 30. Auflage, § 321, Rn. 10 f).

2. Beide Beschwerden sind fristgemäß eingelegt und auch begründet worden.

Wegen des Beschlusses vom 21.08.2015 haben die Arbeitgeberinnen fristgemäß innerhalb der bis zum 14.12.2015 verlängerten Begründungsfrist die Beschwerdebeurteilung eingereicht.

Im Hinblick auf den Ergänzungsbeschluss vom 01.10.2015 genügt die innerhalb der Beschwerdebeurteilungsfrist für den Ergänzungsbeschluss eingereichte Beschwerdebeurteilung vom 14.12.2015 den Anforderungen an eine zulässige Begründung. Dass in diesem Schriftsatz das Az. des Verfahrens, unter dem die Beschwerde gegen den Ergänzungsbeschluss zunächst geführt worden ist, nicht genannt ist, ist unschädlich. Bereits aus dem angekündigten Antrag ergibt sich, dass die Beschwerdebeurteilung sich auch gegen die Verurteilung aus dem Ergänzungsbeschluss wendet. Im Antrag wird ausdrücklich auch die Abänderung im Hinblick auf den Ergänzungsbeschluss beantragt. Im Übrigen genügen die Ausführungen aus der Beschwerdebeurteilung, um auch die Richtigkeit des Ergänzungsbeschlusses in Frage zu stellen. Ist nämlich die mit dem Antrag zu 1. begehrte Unterlassungsverpflichtung zu Unrecht ausgeurteilt, fehlt es auch an der Rechtsgrundlage für die Androhung eines Ordnungsgeldes.

II. Beide Beschwerden sind aber unbegründet. Die Hauptanträge des Betriebsrats sind begründet, der Hilfsantrag ist damit nicht zur Entscheidung angefallen.

1. Der Antrag zu 1. ist nach der gebotenen Auslegung zulässig und begründet.

a) Der Antrag ist dahin auszulegen, dass der Arbeitgeberin untersagt wird, irgendeinen Artikel ihres Sortiments von der Gewährung von Mitarbeiter-Rabatt auszunehmen. Der Begriff „bestimmte Artikel“ im Antrag ist dahin zu verstehen, dass sämtliche Artikel des Sortiments der Beklagten gemeint sind. Als Globalantrag, wie ihn auch das Arbeitsgericht verstanden hat, ist dieser Antrag ohne weiteres hinreichend bestimmt. Die Arbeitgeberinnen können erkennen, dass ihnen der Ausschluss von Artikeln aus ihrem Sortiment von der Gewährung von Mitarbeiter-Rabatt untersagt ist. Gegen die entsprechende Auslegung dieses Antrags durch das Arbeitsgericht haben auch im Beschwerdeverfahren weder der Betriebsrat noch die Arbeitgeberinnen konkrete Einwendungen erhoben.

b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt.

Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss ein Antrag auch im Beschlussverfahren so bestimmt sein, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann. Im Falle einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung muss für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennbar sein, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf dadurch grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG, Beschluss vom 12.08.2009 - 7 ABR 15/08 - juris, Rn. 12).

Danach bestehen vorliegend keine Zweifel an der Bestimmtheit des Antrags. Wie bereits ausgeführt, dürfen die Arbeitgeberinnen keinen einzigen Artikel ohne Mitarbeiter-Rabatt abgeben und wissen damit, was sie zu unterlassen haben.

c) Der Antrag ist auch begründet.

aa) Anspruchsgrundlage für das Begehren des Betriebsrats ist § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Nach dieser Norm kann die Durchführung und Einhaltung einer Betriebsvereinbarung und die Unterlassung entgegenstehender Handlungen verlangt werden (allgemeine Meinung, etwa: Fitting, 27. Auflage, § 77, Rn. 227 m. w. N.). Auf das Vorliegen eines groben Verstoßes gegen die Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG, den das Arbeitsgericht angenommen hat, kommt es im vorliegenden Verfahren nicht an. In der Antragsschrift hat der Betriebsrat im Übrigen selbst seinen Anspruch auf § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und nicht auf § 23 Abs. 3 BetrVG gestützt (S. 3 d. Antragsschrift, Bl. 3 d. A.).

bb) Die Voraussetzungen für das Unterlassungsbegehren liegen vor. Mit der Herausnahme einzelner Artikel oder Warengruppen aus der Rabattgewährung in der Vergangenheit haben die Arbeitgeberinnen gegen die Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ verstoßen.

(1) Hinsichtlich der Auslegung der Betriebsvereinbarung folgt die Beschwerdekammer in vollem Umfang den Ausführungen des Arbeitsgerichts. Dieses hat zutreffend ausgeführt, dass bereits der Wortlaut der Betriebsvereinbarung für eine umfassende Erstreckung auf alle Warengruppen spricht. Personal-Rabatte gab und gibt es bei den Arbeitgeberinnen nur für Waren mit weißer und roter Auszeichnung. Andersfarbige Auszeichnungen existieren nicht.

(2) Hierfür sprechen auch die vom Arbeitsgericht angeführten systematischen Gründe. Die Rabattmöglichkeiten für Angehörige sollen typischerweise nicht über diejenigen der Mitarbeiter hinausgehen. Das stellen auch die Arbeitgeberinnen in ihrer Beschwerdebegründung nicht in Abrede. Damit ist der Begriff „alle Artikel“ in § 2.1.3 jedenfalls nicht weitergehend, sondern genau so weit zu verstehen wie die Rabattregelungen für Mitarbeiter. Da sämtliche Artikel weiß oder rot ausgezeichnet sind, umfassen §§ 2.1.1 und 1.2 ohne Ausnahme alle Artikel. Die nachträgliche Ausnahme von bestimmten Artikeln nach der Zusatzvereinbarung ergibt auch nur dann einen Sinn, wenn eine Herausnahme nicht ohnehin für die Arbeitgeberinnen jederzeit möglich wäre. Des Abschlusses der Zusatzvereinbarung hätte es also gar nicht bedurft, wenn die Betriebsvereinbarung im Sinne der Arbeitgeberinnen zu verstehen wäre.

(3) Besondere Bedeutung kommt im vorliegenden Fall der praktischen Handhabung hinsichtlich der Durchführung der Betriebsvereinbarung zu. Seit Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung ist diese stets so gehandhabt worden, dass sämtliche Artikel einem Personal-Rabatt zugänglich gewesen sind. Andersfarbige Auszeichnungen hat es zu keinem Zeitpunkt gegeben. Insbesondere haben die Arbeitgeberinnen in der Vergangenheit nicht Artikel andersfarbig ausgezeichnet und auf diese Weise vom Mitarbeiter-Rabatt ausgenommen. Vielmehr haben die Arbeitgeberinnen in der Vergangenheit - in den Jahren 2008, 2013, 2014 und 2015 - gegen die Betriebsvereinbarung verstoßen, indem sie weiß bzw. rot gekennzeichnete Artikel trotz der Betriebsvereinbarung per Weisung nicht rabattiert haben. Wenn die Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ so zu verstehen wäre, wie von den Arbeitgeberinnen in diesem Verfahren vertreten, hätte es nahe gelegen, in der Vergangenheit bereits andersfarbige Artikelauszeichnungen zu verwenden und nicht eine Zusatzvereinbarung zur Betriebsvereinbarung zu treffen.

(4) Allein der Umstand, dass der Regelungsgegenstand der Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegt (vgl. hierzu: BAG v. 08.11.2011 - 1 ABR 37/10 - juris, „Crew-Kantine“), besagt nicht, dass die Arbeitgeberinnen von der einmal getroffenen vertraglichen Regelung mit dem Betriebsrat abweichen dürfen. Auch freiwillige Betriebsvereinbarungen sind für den Arbeitgeber verpflichtend.

cc) Die für das Bestehen eines Unterlassungsanspruchs erforderliche Wiederholungsgefahr ergibt sich aus den in der Vergangenheit mehrfach von den Arbeitgeberinnen begangenen Verstößen gegen die Betriebsvereinbarung in den Jahren 2008, 2013, 2014 und 2015 sowie aus dem Umstand, dass die Arbeitgeberinnen ihre Rechtsauffassung zur Auslegung der Betriebsvereinbarung auch im Beschwerdeverfahren weiter vertreten.

dd) Der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats ist auch nicht mit Kündigung der Betriebsvereinbarung und Ablauf der Kündigungsfrist am 31.03.2016 entfallen. Vielmehr wirkt die Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ nach. Dies folgt aus § 3 Satz 3 der Vereinbarung, wonach diese Betriebsvereinbarung so lange nachwirkt, bis eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird.

(1) Die Vereinbarung der Nachwirkung einer freiwilligen Betriebsvereinbarung bis zum Zeitpunkt des Abschlusses einer neuen Betriebsvereinbarung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig (vgl. zu einer gleich lautenden Formulierung den Beschluss des BAG vom 20.04.1998 - 1 ABR 43/97 - juris, Rn. 39 - 49). Allerdings kann die Nachwirkung nicht für alle Zeiten vereinbart werden. Vielmehr ist die Regelung in § 3 Satz 3 der Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“, wie die gleich lautende Vereinbarung in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dahingehend auszulegen, dass die Einigungsstelle bei Scheitern der Verhandlung über eine Neuregelung einseitig angerufen werden und verbindlich entscheiden kann (BAG, a. a. O., Rn. 46).

(2) Mit der Regelung in § 3 Satz 3 der Betriebsvereinbarung haben die Betriebspartner auch die Nachwirkung unabhängig vom Bestehen eines gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats vereinbart. Etwas anderes folgt entgegen der Auffassung der Arbeitgeberinnen im Beschwerdetermin auch nicht daraus, dass ausweislich der Zusatzvereinbarung die gesetzliche Nachwirkung der Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ durch die Zusatzvereinbarung nicht berührt wird. Daraus folgt nicht, dass die Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ nur im Umfang der gesetzlichen Vorschriften, also nach § 77 Abs. 6 BetrVG nachwirken sollte. Über die vertraglich vereinbarte Nachwirkung der Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ besagt die Zusatzvereinbarung nichts. Es gibt keine Anhaltspunkte für den von den Arbeitgeberinnen gezogenen Schluss, durch den letzten Satz der Zusatzvereinbarung habe die freiwillig vereinbarte Nachwirkung aus § 3 der Betriebsvereinbarung „Mitarbeiter-Rabatte“ geändert werden sollen.

2. Der Antrag zu 2. ist ebenfalls zulässig und begründet.

Gemäß § 890 Abs. 2 ZPO, der auch für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren gilt, kann das Gericht im Falle der Verurteilung zu einer Unterlassung eine Androhung des Ordnungsgeldes bereits in dem die Verpflichtung aussprechenden Urteil erlassen.

Der Antrag ist auch begründet. Die Voraussetzungen des § 890 Abs. 1 ZPO liegen vor. Die Arbeitgeberinnen sind zur Unterlassung einer Handlung verurteilt worden. Sie dürfen keine Artikel von der Gewährung von Mitarbeiter-Rabatten ausnehmen.

Bei der Höhe der Androhung muss sich der Betriebsrat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an die von § 23 Abs. 5 BetrVG vorgegebene Grenze von 10.000,00 € pro Verstoß halten (BAG, Beschluss vom 24.04.2007 - 1 ABR 47/06 - juris, Rn. 24). Das hat der Betriebsrat in seinem Antrag berücksichtigt.

3. Kosten werden im Beschlussverfahren nicht erhoben. Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde gibt es keinen begründeten Anlass.

gez. ...

gez. ...

gez. ...