ArbG Nürnberg, Beschluss v. 31.01.2024 – 12 BV 120/22

Titel:

Unbegründeter Antrag des Betriebsrates auf ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hinsichtlich Zusatzurlaubs für langzeitige Mitarbeiter

Normenketten:

ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2
BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 5

Leitsätze:

1. Das Bestehen, der Inhalt oder die Reichweite eines Mitbestimmungsrechts kann losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Angelegenheit, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen oder bestritten wird, häufiger auftritt und sich auch zukünftig jederzeit wiederholen kann. (Rn. 24 – 25) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ordnen die Tarifvertragsparteien in einer Angelegenheit der freiwilligen Mitbestimmung nicht ausdrücklich eine davon abweichende Lösung des Konflikts von Betriebsparteien an, verbleibt es bei dem Grundsatz, dass den Betriebsparteien nur die Möglichkeit eröffnet werden soll, sich gemeinsam auf die Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens zu verständigen und sich beiderseits dem Spruch im Voraus zu unterwerfen oder ihn nachträglich anzunehmen. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Betriebsrat, Betriebsparteien, Feststellung, erzwingbares Mitbestimmungsrecht, Zusatzurlaub, langjährig beschäftigte Arbeitnehmer, Tarifvertrag

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG Nürnberg, Beschluss vom 08.08.2024 – 5 TaBV 10/24
BAG Erfurt vom -- – 1 ABR 30/24

Fundstelle:

BeckRS 2024, 34590

Tenor

Der Antrag wird abgewiesen.

Gründe

I.

1
Die Beteiligte zu 2) betreibt ein Unternehmen zur Herstellung und zum Vertrieb von Eis- und Tiefkühlprodukten. Der Antragsteller ist der am A-Stadter Betrieb der Beteiligten zu 2) gebildete Betriebsrat. Bei der Beteiligten zu 2) findet der Bundesmanteltarifvertrag für die Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Süßwarenindustrie i.d.F. vom 14.05.2007 (im Folgenden: BMTV; Anlage A 1 zur Antragsschrift vom 16.12.2022, Bl. 10 ff d.A.) Anwendung. Die Beteiligten streiten über das Bestehen eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts des Antragstellers hinsichtlich eines Zusatzurlaubs für langzeitige Mitarbeiter nach § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV.

2
§ 12 I. A. BMTV lautet auszugsweise:

„9. Die Dauer des Urlaubs beträgt für alle Arbeitnehmer 30 Tage (…).

10. Die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs für Arbeitnehmer, die dem Betrieb länger als 25 Jahre angehören, ist betrieblich zu regeln.“

3

§ 11 Ziff. 4 MTV für die Süßwarenindustrie i.d.F. vom 01.01.1950 (vgl. Anlage B 1 zum Schriftsatz vom 17.01.2023, Bl. 48 ff d.A.) lautete auszugsweise:

„4. Die Dauer des Urlaubs beträgt bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit: (…)

Die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs für Arbeitnehmer, die länger als 25 Jahre dem Betrieb angehören, wird betrieblicher Regelung empfohlen. (…)“

4
§ 11 I. A. MTV für die Süßwarenindustrie i.d.F. vom 01.12.1952 (vgl. Anlage B 2 zum Schriftsatz vom 17.01.2023, Bl. 53 ff d.A.) lautete auszugsweise:

„8. Die Dauer des Urlaubs beträgt: (…)

9. Die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs für Arbeitnehmer, die länger als 25 Jahre dem Betrieb angehören, ist betrieblich zu regeln. (…)“

5
Im Betrieb der Beteiligten zu 2) existiert derzeit keine Betriebsvereinbarung über Zusatzurlaub für langzeitige Mitarbeiter. Am 02.12.2022 erging durch eine gerichtlich eingesetzte Einigungsstelle unter dem Vorsitz von RiArbG Thomas Remler ein Spruch mit der Feststellung, dass die Einigungsstelle für eine Regelung zur Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs für Arbeitnehmer, die dem Betrieb länger als 25 Jahre angehören, unzuständig ist (vgl. Anlage A 2 zur Antragsschrift vom 16.12.2022, Bl. 27 d.A. sowie Anlage zum Schriftsatz vom 17.01.2023, Bl. 58 ff d.A.). Auf die Begründung des Spruchs wird Bezug genommen. Durch eine andere Einigungsstelle betreffend den Betrieb Uelzen unter Vorsitz von Herrn ... erging zu derselben Thematik am 04.11.2022 ein Spruch, in dem ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bejaht wurde (vgl. Anlage A 5 zur Antragsschrift vom 16.12.2022, Bl. 32 ff d.A.). Mit Beschluss vom 17.08.2023 (Az.: 2 BV 7/22) stellte das ArbG Lüneburg die Unwirksamkeit des Spruchs fest (vgl. Anlage zum Schriftsatz vom 17.01.2024, Bl. 115 ff d.A.). Dieser Beschluss ist nach Angabe des Antragstellervertreters in der mündlichen Anhörung vom 31.01.2024 nicht rechtskräftig. Auf die Begründungen des Einigungsstellenspruchs und des genannten Beschlusses des ArbG Lüneburg wird Bezug genommen.

6
Der Antragsteller trägt vor, der Feststellungsantrag sei statthaft. Die Entscheidung der Einigungsstelle erstrecke sich lediglich auf ihre (Un-) Zuständigkeit.

7
Der Feststellungsantrag sei auch begründet. Dem Antragsteller stehe gemäß § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Gewährung zusätzlichen Urlaubs für Arbeitnehmer, die dem Betrieb länger als 25 Jahre angehörten, zu.

8
Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folge den Grundsätzen, die für die Auslegung von Gesetzen gelten. Zwar betone das BAG, dass sich ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht „ausdrücklich“ aus der tariflichen Regelung ergeben müsse, doch mache es gleichwohl deutlich, dass dies nicht bedeute, dass allein der Wortlaut herangezogen werden dürfe. Zur Beantwortung der Auslegungsfrage sei neben dem Wortlaut des Tarifvertrags auch der tarifliche Gesamtzusammenhang und der Zweck der tariflichen Regelung zu prüfen. Keinem der Auslegungskriterien komme dabei aus sich heraus eine über- oder untergeordnete Rolle zu. Erst die Abwägung aller Auslegungskriterien bestimme das Auslegungsergebnis.

9
Die Tarifvertragsparteien hätten mit dem Halbsatz „ist betrieblich zu regeln“ deutlich zum Ausdruck gebracht, dass dem Arbeitgeber gerade kein Ermessen bei der Frage zustehen solle, ob zusätzlicher Urlaub für langjährig Beschäftigte gewährt werde. Im juristischen Sprachgebrauch sei eine solche Wortwahl regelmäßig in Abgrenzung zu einer „Kann-“ Regelung zu verstehen. Nur bei einer „Kann-“ Regelung komme dem Regelungsadressaten Ermessen hinsichtlich des „Ob“ einer Handlung zu. Das hier gewählte „ist“ spreche dafür, dass der Betriebsrat in die Lage versetzt werden solle, den Arbeitgeber zu einer Regelung zwingen zu können.

10

Sofern aus dem Wortlaut einer mitbestimmungsrechtlichen Regelung nicht ersichtlich sei, dass diese sich auf die Ausgestaltung arbeitgeberseitig geplanter Maßnahmen beschränke, wie dies z. B. bei § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der Fall sei, werde im Allgemeinen davon ausgegangen, dass dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht auch im Hinblick auf die Frage, ob eine Maßnahme ergriffen werden solle, und zwar auch in Form eines Initiativrechts, zustehe.

11
Wie die Formulierung „ist betrieblich zu regeln“ auszulegen sei, werde mit Blick auf die Historie der tariflichen Regelung verdeutlicht. Da das Betriebsrätegesetz von 1920 noch keine erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrats vorgesehen habe und die erzwingbare Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, einschließlich der erzwingbaren Einigungsstelle, mit dem BetrVG 1952, dort in § 56 BetrVG, eingeführt worden sei, erkläre sich, dass die Tarifvertragsparteien im Jahr 1950 noch geregelt hätten, dass die Gewährung eines Zusatzurlaubs für langjährig beschäftigte Arbeitnehmer „betrieblicher Regelung empfohlen“ werde. Die Tarifvertragsparteien hätten im Jahr 1952 offensichtlich mit Blick auf die Einführung der erzwingbaren Mitbestimmung durch das BetrVG 1952 die maßgebliche Regelung bewusst abgeändert und gerade nicht weiterhin eine Empfehlung ausgesprochen, sondern den Imperativ („ist betrieblich zu regeln“) verwendet, also einen konkreten Handlungsauftrag ausgesprochen. Auch der erkennbare Zweck der tariflichen Regelung zum Zusatzurlaub für langjährig Beschäftigte verstärke die eindeutige Absicht der Tarifparteien, eine erzwingbare Mitbestimmung zu vereinbaren. Die Regelung der Dauer des Urlaubs habe für die Parteien eines Tarifvertrags grundsätzlich einen hohen Stellenwert, da der Regelungsbereich des Urlaubs zwar vordergründig die Frage der Erholung der Beschäftigten von den Strapazen der Arbeit, letztlich aber auch den Kern der arbeitsvertraglichen Austauschbeziehung betreffe. Gerade angesichts der bewussten Änderung des Wortlauts der Regelung müsse davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien den Regelungsgegenstand nicht bloß der Regelung durch freiwillige Betriebsvereinbarung anheimstellen wollten.

12
Auch nach Ansicht des BAG seien Tarifnormen, die bloß an die Betriebsparteien appellierten, ungewöhnlich und daher im Zweifel nicht anzunehmen. Vom Tarifvertrag offen gelassene Regelungsbereiche – wie der Zusatzurlaub für langjährig Beschäftigte – könnten im Zweifel nie als allein vom guten Willen des Arbeitgebers verstanden werden.

13
Einen für den Fall der Unzulässigkeit des Hauptantrags angekündigten Hilfsantrag auf Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle vom 02.12.2022 hat der Vertreter des Antragstellers in der mündlichen Anhörung vom 31.01.2024 zurückgenommen.

14
Der Antragsteller beantragt,

Es wird festgestellt, dass der Antragssteller ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hinsichtlich Zusatzurlaubs für langzeitige Mitarbeiter nach § 12 I. A. Ziff. 10 des Bundesmanteltarifvertrags für die Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Süßwarenindustrie i.d.F. vom 14.05.2007 hat.

15
Die Beteiligte zu 2) beantragt,

den Antrag abzuweisen.

16
Die Beteiligte zu 2) trägt vor, dem Antragsteller stehe kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu. Ein solches ergebe sich nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. Dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beziehe sich nicht auf die Dauer und Lage des Urlaubs. Ein Mitbestimmungsrecht ergebe sich auch nicht aus § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV. Bei dieser Regelung handele es sich um eine tarifvertragliche Öffnungsklausel, die es den Betriebsparteien gestatte, über den tariflichen Urlaub hinaus eine kollektive Urlaubsregelung abzuschließen. Ohne eine solche Öffnungsklausel wären entsprechende Betriebsvereinbarungen unzulässig, da sie gegen den Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG verstießen. Insoweit könnten die Betriebsparteien eine Regelung zu einer freiwilligen Leistung des Arbeitgebers treffen. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sei hingegen nicht geschaffen worden.

17
Nach der Rechtsprechung eröffneten tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die vom Tarifvertrag abweichende Betriebsvereinbarungen zuließen, den Betriebsparteien in der Regel nur das Recht zum Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht einer Betriebspartei bestehe nur dann, wenn der zu regelnde Sachverhalt von Gesetzes wegen der erzwingbaren Mitbestimmung unterliege oder der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsehe. In der Öffnungsklausel selbst liege also nicht konkludent schon ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.

18
Der Wortlaut des § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV erfülle nicht die Anforderungen für eine ausdrückliche Schaffung eines zwingenden Mitbestimmungsrechts. Vielmehr sei Gegenteiliges der Fall. Der Halbsatz „ist betrieblich zu regeln“ setze voraus, dass bereits etwas (was es dann zu regeln gelte) gewährt werde. Betrieblich zu regeln sei also nur das „Wie“ und nicht das „Ob“.

19
Die Historie der tariflichen Regelung lasse gerade keinen Schluss auf ein Initiativrecht des Betriebsrats zu. Vielmehr hätten die Tarifparteien die Regelung nur so verstanden wissen wollen, dass dort, wo sich der Arbeitgeber entschließe, zusätzlichen Urlaub zu gewähren, keine betriebliche Regelung mehr empfohlen werde, sondern dies nunmehr betrieblich zu regeln sei. Sie hätten hiermit aber gerade keinen klaren Handlungsauftrag an die Betriebsparteien erteilt. Vielmehr könne die Regelung auch so zu verstehen sein, dass der Arbeitgeber im Falle einer Gewährung den zusätzlichen Urlaub irgendeiner betrieblichen Regelung, etwa durch Gesamtzusage, zuzuführen habe. Die vom BAG geforderte hinreichende Klarheit einer tariflichen Regelung, welches ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht eröffne, sei nicht erfüllt.

20
Die Tarifparteien hätten in der Protokollnotiz zu § 14 MTV vom 13.12.1952 klar geregelt, wann ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehen sollte, nämlich dann, wenn nach dem tariflichen Wortlaut das „Einverständnis“ oder die „Zustimmung“ des Betriebsrats ausdrücklich vorausgesetzt werde. Dem folgend hätten sich die Tarifparteien mit der Einführung des BetrVG auch damit auseinandergesetzt, wann dem Betriebsrat ein (tarifliches) Mitbestimmungsrecht zustehen sollte.

21
Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten und zur Ergänzung des Sachverhalts wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften über die Anhörungen vom 22.03.2023 und vom 31.01.2024 Bezug genommen.

II.

22
1. Der Antrag ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet und das Arbeitsgericht Nürnberg im Beschlussverfahren örtlich zuständig, §§ 2a Abs. 1 Nr. 1, 80 ff, 82 Abs. 1 ArbGG.

23
Der Antrag wurde zulässigerweise auf die Feststellung gerichtet, dass ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers hinsichtlich Zusatzurlaubs für langzeitige Mitarbeiter besteht. Der Antrag ist hinreichend bestimmt und das erforderliche Feststellungsinteresse gemäß § 256 ZPO ist gegeben.

24
a) Das Bestehen, der Inhalt oder die Reichweite eines Mitbestimmungsrechts kann losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Angelegenheit, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen oder bestritten wird, häufiger auftritt und sich auch zukünftig jederzeit wiederholen kann (vgl. BAG 01.07.2003 – 1 ABR 20/02 – Rn. 12, juris).

25
Nach dem auch im Beschlussverfahren anzuwendenden § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss eine Klageschrift u.a. einen „bestimmten Antrag“ enthalten. Dieser unterliegt im Beschlussverfahren denselben Anforderungen wie im Urteilsverfahren. Der betriebliche Vorgang, hinsichtlich dessen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats streitig ist, muss deshalb so genau bezeichnet werden, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahmen oder Vorgänge das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist. Dafür muss der jeweilige Streitgegenstand so konkret umschrieben werden,

dass die Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Betriebsparteien entschieden werden kann (BAG 07.12.2012 – 1 ABR 58/10 – Rn. 15, juris).

26
b) Diesen Anforderungen wird der Antrag gerecht. Der betriebliche Vorgang, für die das Mitbestimmungsrecht festgestellt werden soll, ist eindeutig bezeichnet. Die Frage des Bestehens eines Mitbestimmungsrechts hinsichtlich Zusatzurlaubs für langzeitige Mitarbeiter nach § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV ist eine Angelegenheit, die sich auch zukünftig jederzeit wiederholen kann.

27
2. Der Antrag ist unbegründet. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hinsichtlich Zusatzurlaubs für langzeitige Mitarbeiter nach § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV steht dem Antragsteller nicht zu.

28
a) Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht folgt nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. Dieses bezieht sich nicht auf die Dauer des Urlaubs (vgl. Fitting 28. Aufl. § 87 BetrVG Rn. 212). Hierüber besteht zwischen den Beteiligten kein Streit.

29
b) Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht folgt auch nicht aus § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV. Dies ergibt die Auslegung dieser Tarifnorm.

30
aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem 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 eine 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 22.04.2010 – 6 AZR 962/08 – Rn. 17, juris).

31
Ordnen die Tarifvertragsparteien in einer Angelegenheit der freiwilligen Mitbestimmung nicht ausdrücklich eine davon abweichende Lösung des Konflikts von Betriebsparteien an, verbleibt es bei dem Grundsatz, dass den Betriebsparteien nur die Möglichkeit eröffnet werden soll, sich gemeinsam auf die Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens zu verständigen und sich beiderseits dem Spruch im Voraus zu unterwerfen oder ihn nachträglich anzunehmen (BAG 23.02.2010 – 1 ABR 65/08, Rn. 25, juris).

32
bb) In Anwendung dieser Grundsätze eröffnet § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.

33
Eine tarifvertragliche Öffnungsklausel eröffnet den Betriebsparteien in der Regel nur das Recht zum Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen. Die Öffnungsklausel schafft nicht allein auf Grund ihrer Existenz ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Vielmehr muss sich dies mit hinreichender Klarheit ergeben. Dies ist hier nicht der Fall.

34
(1) Schon der Wortlaut und der Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung sprechen dafür, dass gerade kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gewährt werden sollte. Anders als z.B. § 12 III. Ziff. 6 BMTV, welcher hinsichtlich des Auszahlungszeitpunkts von Urlaubsgeld ausdrücklich ein „Einverständnis“ mit dem Betriebsrat vorsieht, wird diese Begrifflichkeit in § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV gerade nicht verwendet. Aus einem Vergleich dieser beiden Tarifnormen ergibt sich noch ein weiterer entscheidender Unterschied im Wortlaut. § 12 III. Ziff. 1 BMTV schreibt ausdrücklich vor, dass Beschäftigte zusätzlich zur

Urlaubsvergütung ein Urlaubsgeld „erhalten“. § 12 III. Ziff. 6 BMTV überlässt lediglich die Vereinbarung eines abweichenden Auszahlungszeitpunkts den Betriebsparteien. Im Gegensatz dazu schreibt § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV gerade nicht vor, dass langzeitige Arbeitnehmer zusätzlichen Urlaub „erhalten“. Vielmehr ist dem Wortlaut der letztgenannten Regelung zu entnehmen, dass nur für den Fall, dass der Arbeitgeber eine Entscheidung über das „Ob“ der Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs getroffen hat und nur noch über das „Wie“ zu entscheiden ist, eine betriebliche Regelung zu treffen ist.

35
Entsprechendes ergibt sich bei einem Vergleich des Wortlauts des hier maßgeblichen § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV mit dem Wortlaut des in der vom Antragsteller zitierten Entscheidung des BAG vom 09.05.2022 (1 ABR 56/94) maßgeblichen § 4 Ziffer 3 des LTV für die Sägeindustrie in Baden-Württemberg. Dieser lautet: „Zulagen auf die Tariflöhne sind zu gewähren (…). Die Höhe derselben wird vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt“. Die tarifliche Regelung schreibt also eine Gewährung von Zulagen unter bestimmten Voraussetzungen ausdrücklich vor und überlässt die Festlegung der Höhe derselben den Betriebsparteien. Eine solche zwingende „Gewährung“ enthält der hier maßgebliche § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV gerade nicht. Das BAG stellt in der genannten Entscheidung fest, dass die Tarifvertragsparteien die Arbeitsbedingungen nicht selbst abschließend und in allen Einzelheiten festlegen müssen. Sie können Rahmenbedingungen aufstellen und deren Konkretisierung Dritten – insbesondere auch dem Arbeitgeber oder den Betriebspartnern – überlassen. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit muss eine derartige Delegation aber nach Art und Umfang hinreichend deutlich sein. Es stellt weiter fest, dass der dort maßgebliche Tarifvertrag dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht einräumt und dass eine rein appellative Bedeutung der tariflichen Regelung ungewöhnlich wäre. Dies kann aber im Ergebnis im vorliegenden Fall nicht dazu führen, dass ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu bejahen wäre. Denn wie dargelegt unterscheidet sich die hier maßgebliche Tarifnorm im Wortlaut entscheidend von der in der genannten Entscheidung maßgeblichen Tarifnorm. Dem hier maßgeblichen § 12 I. A. Ziff. 10 BMTV ist zu entnehmen, dass nur für den Fall, dass der Arbeitgeber eine Entscheidung über das „Ob“ der Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs getroffen hat und nur noch über das „Wie“ zu entscheiden ist, eine betriebliche Regelung zu treffen ist. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des „Ob“ der Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs ergibt sich weder ausdrücklich noch mit hinreichender Klarheit aus der tariflichen Regelung.

36
(2) Auch die historische Betrachtung führt nicht zu dem vom Antragsteller beanspruchten Auslegungsergebnis. Das Gericht schließt sich insoweit der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts Lüneburg im Beschluss vom 17.08.2023 (Az.: 2 BV 7/22) an. Gerade im Hinblick auf die nahezu zeitgleiche Einführung der erzwingbaren Mitbestimmung durch das BetrVG 1952 und den in § 59 BetrVG geregelten Tarifvorbehalt kann die Regelung des § 11 I. A. Nr. 9 (nunmehr § 12 I. A. Ziff. 10) BMTV nicht als Eröffnung eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts verstanden werden. Im Zusammenspiel mit den gesetzlichen Regelungen des § 56 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 1952 und § 59 BetrVG 1952 bedurfte es einer eindeutigen Tariföffnungsklausel, um die mögliche Einführung eines zusätzlichen Urlaubs für langzeitig Beschäftigte zu ermöglichen. Der Wechsel der Wortwahl gegenüber dem Tarifvertrag vom 02.01.1950 stellt nichts anderes dar als die Zulassung des Abschlusses ergänzender Betriebsvereinbarungen.

37
Der Antrag ist abzuweisen.