

Ausfertigung
Arbeitsgericht Freiburg
- Kammern Villingen-Schwenningen
Aktenzeichen: 8 Ca 52/13
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.05.2013

Isele

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



mit 2. K Rückursache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Villingen-Schwenningen		
28. Mai 2013		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Rechtssache

[REDACTED]
[REDACTED]

- Kläg. -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Villingen-Schwenningen
Arndtstraße 6, 78054 Villingen-Schwenningen

gegen

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

- Bekl. -

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte [REDACTED] & [REDACTED]
[REDACTED]

hat das Arbeitsgericht Freiburg - Kammern Villingen-Schwenningen - 8. Kammer - durch die Richterin Hablitzel, d. ehrenamtliche Richterin Klauß und d. ehrenamtlichen Richter Zumkeller auf die mündliche Verhandlung vom 16.05.2013

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 75,00 € (i.W. fünfundsiebzig Euro) nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15.02.2013 zu bezahlen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 75,00 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird für die Beklagte gesondert zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Erstattung der Kosten für eine von ihm absolvierte und nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz zwingend vorgeschriebene Weiterbildung, über den von der Beklagten bereits erstatteten Anteil hinaus, in Höhe von 75,00 €.

Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien finden die für das private Omnibusgewerbe in Baden-Württemberg geltenden Tarifverträge kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Bis zum Inkrafttreten des geänderten Manteltarifvertrages erstattete die Beklagte allen Arbeitnehmern die Kosten für die nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz zwingend vorgesehene Weiterbildung mindestens seit dem Jahr 2008 in vollem Umfang.

§ 15 des Manteltarifvertrages zwischen dem Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg für den WBO Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmer e.V. und ver.di (künftig MTV) vom 09.03.2012 enthält auszugsweise folgende Regelungen:

„15.2. Die Kosten und Gebühren für die Verlängerung des Ausweises für Omnibusfahrer einschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Für die erste Wiederholungsprüfung übernimmt der Arbeitgeber die Hälfte der Gebühren.

...

15.4. Der Arbeitnehmer mit Beschäftigung im Fahrdienst erhält jährlich einen Betrag in Höhe von 100,00 € brutto als Qualifizierungszuschuss (Lohnersatz), sofern er zur Fahrerweiterbildung gemäß BKrFQG verpflichtet ist. Dieser Betrag ist spätestens am 15. Dezember auszahlbar, erstmals zahlbar im Kalenderjahr 2012. Ausgenommen hiervon sind Aushilfskräfte.“

Der Kläger ist der Auffassung, § 15.2 MTV enthalte einen Anspruch der Arbeitnehmer auf Erstattung der Gebühren und Kosten für die Weiterbildungen nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz. Der neu eingeführte 15.4 MTV beziehe sich ausdrücklich, bereits nach dem Wortlaut, nur auf den Lohnersatz. Er sei nur diesbezüglich spezieller und abschließend. Dafür spreche zudem der Sinn und Zweck der Vorschrift. Ohne Absolvierung der nach dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz zwingend vorgeschriebenen Weiterbildung liege keine gültige Berufskraftfahrerqualifikation für gewerbliche Fahrer vor. Ohne eine solche drohen sowohl für den Arbeitnehmer als auch in gesteigertem Maße für den Arbeitgeber hohe Bußgelder. Bei deren Kosten handele es sich daher um solche, die für die Verlängerung des Ausweises im Sinne des § 15.2 MTV zwingend erforderlich und vom Arbeitgeber zu tragen seien.

Dafür spreche auch die Systematik. § 15.4 MTV stelle klar, dass sich diese spezielle Regelung nur auf den Lohnersatz beziehe. Dessen Erstattung setze jedoch denklogisch als ersten Schritt vorgelagert die Übernahme der verpflichtenden Weiterbildungskosten voraus, weshalb diese in Absatz 2 geregelt sei. Dafür spreche auch der Wille der Tarifvertragsparteien und die gelebte Tarifpraxis. Seit Einführung des Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetzes hätten die Arbeitgeber in Baden-Württemberg regelmäßig die Kosten der verpflichtenden Weiterbildung übernommen. Diese landesweite Praxis sei Ausdruck eines Konsenses bezüglich der Anwendung des Tarifvertrages in diesem Sinne. Die Tarifvertragsparteien seien übereinstimmend davon ausgegangen, dass Schulungskosten für die verpflichtende Weiterbildung nicht Gegenstand des § 15.4 MTV seien und dieser diesbezüglich keine abschließende Regelung enthalte. Es handle sich weder um eine freiwillige Leistung noch bestehe eine abweichende Regelung mit dem Betriebsratsvorsitzenden oder dem Betriebsrat. Darüber hinaus stehe dem Kläger ein Anspruch aus betrieblicher Übung zu, da die Schulungskosten mindestens seit 2008 durch den Arbeitgeber einschränkungslos übernommen wurden.

Der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 75,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszins hieraus seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Die Beklagte ist der Auffassung, dem Kläger stehe ein Erstattungsanspruch weder nach Tarifvertrag noch aus betrieblicher Übung zu. Die Kosten seien in der Vergangenheit freiwillig als übertarifliche Leistung übernommen worden. Einer betrieblichen Übung stehe das Schriftform Erfordernis in § 2.1 MTV entgegen. Ein Anspruch habe auch vor der Änderung des § 15 MTV nicht bestanden. Dessen Absatz 2 betreffe nicht die Fahrerweiterbildung sondern nur die Verlängerung des Omnibusausweises. Nach Wortlaut und Entstehungsgeschichte seien darunter nur die Kosten für die Verlängerung des Führerscheins, nicht aber diejenigen für die Fahrerqualifikation, zu verstehen. Die Weiterbildung werde zwar im Führerschein vermerkt, sei aber keine Voraussetzung für die Verlängerung der befristeten Fahrerlaubnis. Dies zeige beispielsweise die Homepage des Landkreises Tuttlingen, auf der dieser darauf hinweise, dass

neben dem Führerschein zusätzlich der Nachweis der Berufskraftfahrerqualifikation für die Tätigkeit als Busfahrer erforderlich sei. Darüber hinaus liste der Bodenseekreis auf seiner Internetseite die notwendigen Unterlagen für die Verlängerung des Führerscheins durch das Landratsamt auf, ohne den Nachweis der Berufskraftfahrerqualifikation zu nennen. Die Eintragung nach dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz in den Führerschein löse einen unabhängigen Gebührentatbestand aus. Dies zeige, dass es sich dabei um zwei unterschiedliche Dinge handle. § 15.4 MTV enthalte eine erstmalige und abschließende Regelung hinsichtlich der Fahrerweiterbildung. Die Beklagte stützt sich zudem auf die Äußerungen des Arbeitgeberverbandes. Danach habe ver.di einen Qualifizierungszuschuss nicht durchsetzen können, da die Arbeitgeber keinesfalls zu weitergehenden Zugeständnissen bereit gewesen seien. Es bestehe keine tarifvertragliche Verpflichtung zur Kostenübernahme. Diese sei in manchen anderen Betrieben in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen. Dafür spreche auch, dass Adressat des Berufskraftfahrerqualifikationsgesetzes der Arbeitnehmer und nicht der Arbeitgeber sei. Die Übernahme der Qualifizierungskosten sei der Streitpunkt schlechthin bei den finalen Tarifverhandlungen gewesen. Im kleinen Kreis habe man geäußert, dass man davon ausgehe, dass Unternehmen wie bisher wohl auch weiterhin die Veranstaltungskosten übernehmen und die Zeiten als Qualifizierungszuschuss abgelten würden, was so nicht in den schriftlichen Abschluss des Tarifvertrages eingeflossen sei. Es bestehe eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat, dass jeder Fahrer, der einen Qualifizierungslehrgang absolviert, auf Nachweis 20,00 € als Zuschuss ausbezahlt bekomme. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung scheidet auch deshalb aus, da der neue Tarifvertrag eine abschließende anderweitige Regelung enthalte und der Arbeitnehmer keine Kumulierung der für ihn günstigen Komponenten verlangen könne. Die Stellungnahme von ver.di sei weder einleuchtend noch habe die dort angekündigte endgültige Klärung stattgefunden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren und auf die Sitzungsprotokolle vom 14.03.2013 und vom 16.05.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage hat in vollem Umfang Erfolg. Die Auslegung des § 15.2 MTV ergibt, dass dem Kläger ein Anspruch auf Erstattung der Kosten für die nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz zwingend vorgesehenen Weiterbildungen zusteht.

1. Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages erfolgt nach den für Gesetze geltenden Regelungen. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Zu ermitteln ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Ferner ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deswegen mitberücksichtigt werden muss, weil nur daraus und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und deshalb nur bei Mitberücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden kann. Sofern hiernach zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu erzielen sind, können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages und die praktische Tarifübung ebenso berücksichtigt werden, wie die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse (BAG vom 27.06.2002 - 6 AZR 378/01 - Rn. 25; BAG vom 16.07.1998 - 6 AZR 672/96 - Rn. 17; BAG vom 12.09.1984 - 4 AZR 336/82 - Rn. 24 ff.).

a) Anhaltspunkte für eine Auslegung des § 15.2 MTV im Sinne des Klägers ergeben sich bereits aus dem Wortlaut. Zwar knüpft dieser anders als etwa § 15.4 MTV nicht ausdrücklich an das Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz an. Er spricht jedoch allgemein von der Verlängerung des Ausweises für Omnibusfahrer und nicht von einer Führerscheinverlängerung. Die Zulassung für Omnibusfahrer zur Personenbeförderung unterscheidet sich dadurch von normalen Busführerscheinen, dass eine zusätzliche Qualifikation erforderlich ist. Würde sich die Vorschrift nur auf die Erstattung derjenigen Kosten beziehen, die im Zusammenhang mit der Absolvierung des Führerscheins stehen, hätte die Verwendung des Terminus *technicus* nahe gelegen. Die Wahl des weiten Begriffs „Ausweis für Omnibusfahrer“ abweichend von diesem, spricht für einen Erstattungsanspruch auch hinsichtlich der erforderlichen Fortbildungskosten nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz.

- b) Dieses Auslegungsergebnis wird durch Sinn und Zweck der Vorschrift unterstrichen. Zwar sprechen die von der Beklagten vorgelegten Zitate des Landkreises Tuttlingen und des Bodenseekreises dafür, dass die Qualifikation nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz tatsächlich nicht zwingende Voraussetzung für die Verlängerung des befristeten Führerscheins ist. Die Weiterbildung ist jedoch eine obligatorische Bedingung zur Beförderung von Personen und damit für die typische Tätigkeit eines Berufsbushafers. Liegt eine solche nicht vor, sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer am Einsatz als Berufskraftfahrer faktisch gehindert. So sieht § 9 Abs. 3 Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz für Verstöße eine Geldbuße von bis zu 5.000,00 € für den Arbeitnehmer und von bis zu 20.000,00 € für den Arbeitgeber vor. Dadurch wird verdeutlicht, dass auch der Arbeitgeber am Einsatz des Arbeitnehmers ohne entsprechende Qualifikation gehindert ist. Diese ist mithin zwingende Voraussetzung für die berufliche Tätigkeit.
- c) Demgegenüber lässt sich aus der Systematik der tarifvertraglichen Vorschriften weder ein schlagkräftiges Argument für einen Anspruch noch dagegen finden. Entgegen der Auffassung des Klägers setzt die Leistung von Lohnersatz nicht zwingend die Übernahme der Weiterbildungskosten voraus. Vielmehr handelt es sich dabei um zwei voneinander losgelöste Elemente, deren Aufteilung ebenso einheitlich wie auch separat zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgen kann. Die Neueinführung des Absatzes 4 des § 15 MTV ist wenig aussagekräftig, da sich nicht abschließend klären lässt, ob die Tarifvertragsparteien davon ausgingen, dass die Qualifizierungskosten als solche bereits von Absatz 2 erfasst sind oder nicht.
- d) Ein einheitlicher Wille der Tarifvertragsparteien lässt sich nicht feststellen. Vielmehr gehen die Aussagen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden auseinander. Aufgrund des klaren Wortlauts und dem Sinn und Zweck der Regelung steht ein potentieller Dissens nicht entgegen. Maßgeblich ist der nach außen zum Ausdruck gekommene Normbefehl hilfsweise das Verständnis des durchschnittlichen Normenanwenders (BAG vom 18.10.2012 - 6 AZR 261/11 - Rn. 87). Ein klares Auslegungsergebnis kann unter Zurückstellung der unterschiedlichen Auffassungen der Tarifvertragsparteien gewonnen werden.
- e) Auch die von der Beklagten behauptete anderweitige Vereinbarung mit dem Betriebsrat steht dem nicht entgegen. Es fehlt für eine Betriebsvereinbarung wohl schon an der konstitutiven (Fitting, BetrVG, 26. Auflage, § 77 Rn. 21; GK-BetrVG/Kreutz, 9. Auflage,

Band 2, § 77 Rn. 4) Schriftform. Für eine Regelungsabrede fehlt es an der individualrechtlichen Umsetzung. Selbst wenn man eine schriftliche Betriebsvereinbarung unterstellen würde, tritt diese aufgrund der günstigeren Regelung im Tarifvertrag (volle gegenüber anteiliger Kostenerstattung) zurück. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch in voller Höhe zu.

- 2.) Der Zinsanspruch folgt aus § 291, 288 Abs. 1 Satz 2, 247 BGB. Die Klage wurde der Beklagten am 14.02.2013 zugestellt und ist ab dem Folgetag zu verzinsen.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Danach hat die Beklagte als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG setzt das Gericht den Streitwert im Urteil fest. Dieser entspricht vorliegend der Höhe der eingeklagten Forderung.

Gemäß § 64 Abs. 3 a ArbGG muss das Urteil zudem eine Entscheidung über die gesonderte Zulassung der Berufung enthalten. Die Kammer hat diese nach § 64 Abs. 3 Ziffer 2 b ArbGG für die Beklagte gesondert zugelassen. Der Ausgang des Rechtsstreits hängt von der Auslegung des § 15 MTV ab. Dessen Geltungsbereich erstreckt sich über den Bezirk eines Arbeitsgerichts hinaus. Daneben liegen auch die Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 Ziffer 1 ArbGG vor. Eine Rechtssache hat dann grundlegende Bedeutung, wenn die aufgeworfene Rechtsfrage sich in einer unbestimmten Vielzahl weiterer Fälle stellen kann und deshalb das abstrakte Interesse der Allgemeinheit an der einheitlichen Entwicklung und Handhabung des Rechts berührt ist. Die Rechtsfrage muss klärungsfähig, klärungsbedürftig und entscheidungserheblich sein (BAG vom 05.10.2010 - 5 AZN 666/10 - Rn. 5). Aufgrund des Anwendungsbereichs des Manteltarifvertrags für das private Omnibusgewerbe in ganz Baden-Württemberg besteht ein entsprechendes abstraktes Interesse der Allgemeinheit. Die Rechtsfrage ist höchstrichterlich nicht geklärt.

Sie ist darüber hinaus entscheidungserheblich, da der Anspruch nicht alternativ auf eine betriebliche Übung gestützt werden kann, da dieser die Schriftformklausel für Nebenabreden im Tarifvertrag entgegen steht (BAG vom 15.03.2011 - 9 AZR 799/09 - Rn. 33 ff.).

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Bekl. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg Kammern Freiburg, Habsburgerstr. 103, 79104 Freiburg zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

D.Vorsitzende:
Hablitzel



Ausgefertigt
Villingen-Schwenningen, den 27.05.2013

[Handwritten signature]
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Werner, Gerichtsangestellte