

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 15. April 2014
- 1 ABR 85/12 -

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Beschluss vom 8. November 2011
- 13 BV 432/11 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 12. Juli 2012
- 5 TaBV 250/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Mitbestimmung in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb - Informationsveranstaltung des Arbeitgebers

Bestimmungen:

Tarifvertrag Personalvertretung für das Bordpersonal der Deutschen Luft-hansa AG (TV-PV) vom 15. November 1972 § 77 Abs. 1 Nr. 1; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1, § 117

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 85/12
5 TaBV 250/11
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. April 2014

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

Arbeitgeberin und Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 15. April 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtliche Richterin Seyboth und den ehrenamtlichen Richter Rath für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Gesamtvertretung gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 12. Juli 2012 - 5 TaBV 250/11 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellen-
spruchs. 1

Die Arbeitgeberin betreibt ein Luftfahrtunternehmen und beschäftigt
rund 3.500 Cockpitmitarbeiter (Kapitäne/Copiloten/Flugingenieure). Antragstel-
lerin ist die bei ihr auf der Grundlage des Tarifvertrags Personalvertretung für
das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG (TV-PV) vom 15. November
1972 gebildete Gesamtvertretung. 2

Seit Juni 2009 führt die Arbeitgeberin in einem ihrer Schulungszentren
im Vier- bis Sechs-Wochen-Rhythmus eine eintägige Informationsveranstaltung
„Dialogforum“ für die Cockpitmitarbeiter durch. Die Veranstaltung dauert jeweils
von 9:30 Uhr bis 16:00 Uhr. Dabei haben die Teilnehmer Gelegenheit, mit Ver-
tretern des Managements zu näher bestimmten Themenkomplexen zu diskutie-
ren. Hierzu gehören ua.: „Lufthansa im Wettbewerb“, „Auslandsstrategie der
Lufthansa“ und „Inhalte des Konzerntarifvertrags Cockpit“, „Maßnahmen der
Treibstoffreduzierung“, „Strategie der Lufthansa Cargo“, „Vergütung & Mehr“
und „Germanwings“. Der Teilnehmerkreis ist auf etwa 60 bis 80 Mitarbeiter je
Veranstaltung beschränkt. Es bleibt den einzelnen Teilnehmern überlassen, die
Themen auszuwählen, mit denen sie sich im Rahmen der Veranstaltung befas-
sen möchten. Sie sind nicht verpflichtet, Gespräche mit den Führungskräften
vor Ort zu führen. Die Teilnahme an der Informationsveranstaltung ist für die
Cockpitmitarbeiter verpflichtend, der Zeitaufwand wird als Arbeitszeit erfasst. 3

Nachdem die Gesamtvertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung der Informationsveranstaltung „Dialogforum“ geltend gemacht hatte, kam es zu ergebnislosen Verhandlungen zwischen den Beteiligten über eine Mitbestimmung nach § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-PV. Darin ist bestimmt: 4

„§ 77 Mitbestimmungsrechte

(1) Die Personalvertretungen haben, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

...“

Auf Antrag der Gesamtvertretung wurde durch das Landesarbeitsgericht eine Einigungsstelle zum Thema „Durchführung der Informationsveranstaltung Dialogforum“ eingesetzt (*Beschluss vom 13. Juli 2010 - 4 TaBV 107/10 -*). Diese fasste am 31. März 2011 folgenden Spruch: „Die Einigungsstelle ist unzuständig für die Regelung der Teilnahme der Cockpit-Mitarbeiter an den eintägigen Informationsveranstaltungen unter dem Titel Dialogforum“. Der von der Vorsitzenden unterzeichnete Einigungsstellenspruch wurde den Beteiligten am 16. Mai 2011 zugestellt. 5

Die Gesamtvertretung hat geltend gemacht, die Einigungsstelle habe zu Unrecht das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts bei der Durchführung der Informationsveranstaltung „Dialogforum“ verneint. Die dort behandelten Themen betreffen das Ordnungsverhalten und nicht das Arbeitsverhalten der Cockpitmitarbeiter. Das Führen eines Flugzeugs stehe in keinem Zusammenhang mit den Themen der Veranstaltung. 6

Die Gesamtvertretung hat in der Rechtsbeschwerde beantragt 7

festzustellen, dass der Gesamtvertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung der eintägigen Informationsveranstaltung „Dialogforum“ zusteht;

hilfsweise

festzustellen, dass der Gesamtvertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung der eintägigen Informationsveranstaltung „Dialogforum“ in Bezug auf

- die Verpflichtung/Freiwilligkeit der Teilnahme von Piloten,
- die Auswahl der Piloten,
- die Festlegung der Teilnehmerzahl,
- den Turnus der Informationsveranstaltungen,
- die Dauer und Struktur der Informationsveranstaltungen und
- die Auswahl der Veranstaltungsthemen

zusteht;

höchst hilfsweise hierzu

festzustellen, dass der Gesamtvertretung ein Mitbestimmungsrecht für die Regelung der Teilnahme der Cockpitmitarbeiter (Kapitäne/Copiloten/Flugingenieure) an den eintägigen Informationsveranstaltungen „Dialogforum“ zusteht.

Die Arbeitgeberin hat zur Begründung Ihres Abweisungsantrags ausgeführt, die in der Informationsveranstaltung behandelten Themen konkretisierten die Hauptleistungspflichten der Cockpitmitarbeiter. Sie erwarte von diesen ein allgemeines, umfassendes Interesse am Unternehmen und Kenntnisse über unternehmensbezogene Themen, Betriebsabläufe und Managementstrategien. Die Veranstaltungsreihe habe damit leistungssichernden Charakter. 8

Das Arbeitsgericht hat dem im ersten Rechtszug noch auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs gerichteten Antrag der Gesamtvertretung entsprochen. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht die Anträge abgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Gesamtvertretung ihre neu gefassten Anträge weiter. 9

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag zu Recht abgewiesen. Die Hilfsanträge fallen nicht zur Entscheidung an. 10

I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. 11

Die Gesamtvertretung hat ihren Hauptantrag in der Rechtsbeschwerde allerdings neu gefasst. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine Änderung 12

des im zweiten Rechtszug gestellten Antrags, die grundsätzlich nicht mehr möglich wäre (*dazu BAG 14. Dezember 2010 - 1 ABR 93/09 - Rn. 19, BAGE 136, 334*). Der in der Rechtsbeschwerde formulierte Hauptantrag entspricht vielmehr dem Antragsverständnis, das das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat. Zwar hat die Gesamtvertretung das von ihr reklamierte Mitbestimmungsrecht nicht - wie das Landesarbeitsgericht - auf die Regelung der Teilnahme der Cockpitmitarbeiter an der eintägigen Informationsveranstaltung „Dialogforum“ beschränkt, sondern auf die Durchführung dieser Veranstaltung insgesamt bezogen. Dies entspricht jedoch ihrem in den Vorinstanzen dargelegten Antragsverständnis, so dass in der Rechtsbeschwerde keine Antragserweiterung erfolgt ist.

II. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Der zulässige Hauptantrag ist unbegründet. 13

1. Streitigkeiten über Rechte und Pflichten einer gemäß § 117 BetrVG errichteten Personalvertretung gehören zu den Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz iSv. § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG. Die Gesamtvertretung ist im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren beteiligtenfähig (*BAG 17. September 2013 - 1 ABR 37/12 - Rn. 16*). 14

2. Der Hauptantrag ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 15

a) Nach seinem Wortlaut ist der Antrag auf die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts der Gesamtvertretung bei der Durchführung der eintägigen Informationsveranstaltung „Dialogforum“ gerichtet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist eine einschränkende Auslegung dahin, dass nur die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts in Bezug auf die Regelung der „Teilnahme“ der Cockpitmitarbeiter an dieser Informationsveranstaltung begehrt wird, nicht geboten. Das Beschwerdegericht hat zu Unrecht angenommen, die Einigungsstelle habe sich nur in Bezug auf eine Regelung der Teilnahme an der Informationsveranstaltung „Dialogforum“ für unzuständig erklärt und keine Entscheidung über die Durchführung der Veranstaltung getroffen. Die Auslegung des Einigungsstellenspruchs macht vielmehr deutlich, dass sich diese auch be- 16

züglich der Durchführung des „Dialogforums“ für unzuständig erklärt hat. Nach der zu dessen Auslegung heranzuziehenden Begründung des Einigungsstellenspruchs (vgl. hierzu BAG 14. August 2001 - 1 AZR 619/00 - zu A II 2 b der Gründe, BAGE 98, 323) ist die Einigungsstelle davon ausgegangen, die Gesamtvertretung wolle an der Organisation und Durchführung der Informationsveranstaltung mitwirken. Auf S. 4 der Spruchbegründung heißt es, die Einigungsstelle sei zur Regelung der Informationsveranstaltung für die Cockpitmitarbeiter nicht zuständig. Dies macht hinreichend deutlich, dass die Einigungsstelle den gesamten Regelungskomplex der Informationsveranstaltung „Dialogforum“ in den Blick genommen und ihre Zuständigkeit nicht nur im Hinblick auf eine Regelung der Teilnahme an dieser Veranstaltung verneint hat.

b) Gegenstand des Feststellungsantrags ist das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-PV. Die Gesamtvertretung hat das von ihr in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht im Antrag zwar nicht benannt. Ihren gesamten Darlegungen ist jedoch zu entnehmen, dass es ihr nicht um irgendein Mitbestimmungsrecht geht, sondern allein um die Feststellung dieses Mitbestimmungsrechts. Die Feststellung weiterer Mitbestimmungsrechte steht zwischen den Beteiligten nicht in Streit und wurde von der Gesamtvertretung auch nicht geltend gemacht. 17

c) So verstanden ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Gesamtvertretung hat in der Rechtsbeschwerdebegründung näher erläutert, was sie unter „Durchführung“ der Veranstaltung Dialogforum versteht. Danach bezieht sich das in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrecht auf die Verpflichtung/Freiwilligkeit der Teilnahme von Piloten, deren Auswahl, den Turnus sowie die Dauer und Struktur der Informationsveranstaltungen und die Auswahl der Veranstaltungsthemen. Die Arbeitgeberin kann damit erkennen, was die Gesamtvertretung unter „Durchführung“ der Informationsveranstaltung versteht und worauf sich ihr Verlangen nach Mitbestimmung bezieht. 18

3. Der Antrag ist auf die Feststellung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts der Gesamtvertretung bei einem bestimmten Regelungs- 19

gegenstand ist ein Rechtsverhältnis, das einer gerichtlichen Feststellung zugänglich ist (*BAG 17. September 2013 - 1 ABR 37/12 - Rn. 20*).

4. Für die begehrte Feststellung besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse, da zwischen den Beteiligten das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts in der im Antrag bezeichneten Angelegenheit nach wie vor in Streit steht. 20

III. Der Hauptantrag ist unbegründet. Die Gesamtvertretung hat bei der Durchführung der Informationsveranstaltung „Dialogforum“ kein Mitbestimmungsrecht nach § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-PV. 21

1. Nach dieser Bestimmung hat die Gesamtvertretung in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Die Vorschrift entspricht § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Gemäß § 99 TV-PV ist daher zur Auslegung und Anwendung des § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-PV die zum Betriebsverfassungsgesetz ergangene Rechtsprechung heranzuziehen. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist danach das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten. Es beruht darauf, dass die Beschäftigten ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und deshalb dessen Weisungsrecht unterliegen. Das berechtigt diesen dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen. Solche Maßnahmen bedürfen der Zustimmung der Gesamtvertretung. Dies soll gewährleisten, dass die Beschäftigten gleichberechtigt in die Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens einbezogen werden. Dazu schränkt das Mitbestimmungsrecht nach § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-PV die auf die betriebliche Ordnung bezogene Regelungsmacht des Arbeitgebers ein (*vgl. BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 32/01 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 101, 216*). Es ermöglicht der Gesamtvertretung zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer eine Einflussnahme auf die Anordnungen des Arbeitgebers, die sich auf die Belegschaft oder Teile von ihr konkret auswirken können. 22

2. Seinem Wortlaut nach unterwirft § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-PV jedes Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb der Mitbestimmung. Das würde auch die Art und Weise der Erbringung der Arbeitsleistung selbst erfassen. Nach der Senatsrechtsprechung besteht jedoch kein Beteiligungsrecht, soweit die Regeln und Weisungen das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer betreffen. Dieses ist berührt, wenn der Arbeitgeber näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise das geschehen soll. Danach unterliegen solche Weisungen nicht der Mitbestimmung, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird. Hingegen hat die Gesamtvertretung bei Maßnahmen mitzubestimmen, die das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Dies sind Anordnungen, die dazu dienen, das sonstige Verhalten der Arbeitnehmer zu koordinieren. Hierzu zählen sowohl verbindliche Verhaltensregeln als auch Maßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung betreffen und berühren, ohne Normen für das Arbeitsverhalten zum Inhalt zu haben (*vgl. BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 63/10 - Rn. 17 f. mwN, BAGE 140, 343*). 23
3. Nach diesen Grundsätzen besteht kein Mitbestimmungsrecht der Gesamtvertretung bei der Durchführung der Informationsveranstaltung „Dialogforum“. 24
- a) Die in dieser Informationsveranstaltung behandelten Themen betreffen entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin allerdings nicht das Arbeitsverhalten der Cockpitmitarbeiter. Die dort diskutierten Themen stehen in keinem rechtserheblichen Zusammenhang zur Art und Weise der von Piloten, Copiloten und Flugingenieuren zu erbringenden Arbeitsleistung. Die Veranstaltung dient nicht der unmittelbaren Konkretisierung der für diese vereinbarten Arbeitspflichten. Auch wenn man - wie die Arbeitgeberin - diese Arbeitnehmer als Führungskräfte im weiteren Sinne ansieht, die das Unternehmen gegenüber den Fluggästen repräsentieren und damit für dessen Ansehen in der Öffentlichkeit von herausragender Bedeutung sind, ist weder offensichtlich noch den Darlegungen der Arbeitgeberin hinreichend konkret nicht zu entnehmen, dass Piloten, Copiloten und Flugingenieure diese Repräsentationsfunktion in einem rele- 25

vanten Umfang wahrnehmen. Die Gesamtvertretung hat vielmehr zutreffend dargelegt, dass die Hauptaufgabe der Cockpitmitarbeiter darin besteht, Verkehrsflugzeuge entsprechend den von der Arbeitgeberin festgelegten Flugumläufen zu führen und dabei für die Sicherheit an Bord Sorge zu tragen. Die in verschiedenen Anordnungen der Arbeitgeberin angesprochene Repräsentationsfunktion der Cockpitmitarbeiter betrifft nur einen Randbereich der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung. Das genügt nicht zur Begründung eines unmittelbaren Bezugs zur Arbeitsleistung (vgl. dazu BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 46/01 - zu B II der Gründe, BAGE 101, 285).

b) Die Teilnahme an dem Dialogforum betrifft allerdings auch nicht das Ordnungsverhalten der Cockpitmitarbeiter iSd. § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-PV. Diese Veranstaltung dient nicht dazu, das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung und das betriebliche Zusammenleben der Arbeitnehmer zu koordinieren und zu beeinflussen, sondern dazu, den Cockpitmitarbeitern wirtschaftliche Zusammenhänge im Lufthansa-Konzern aufzuzeigen und unternehmerische Entscheidungen transparent zu machen. Dies wird besonders deutlich bei den Themen „Lufthansa im Wettbewerb“, „Auslandsstrategie der Lufthansa“ und „Inhalte des Konzerntarifvertrags Cockpit“, die bei jeder Veranstaltung behandelt werden. Aber auch die weiteren Themen, „Maßnahmen der Treibstoffreduzierung“, „Strategie der Lufthansa Cargo“, „Vergütung & Mehr“ und „Germanwings“ betreffen das wirtschaftliche Umfeld der Arbeitgeberin und die im Konzern bestehende Vergütungsstruktur, nicht jedoch das Verhalten der Cockpitmitarbeiter untereinander. Soweit die Gesamtvertretung meint, die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Steuerung des Verhaltens der Cockpitmitarbeiter in Bezug auf betriebliche und unternehmerische Zusammenhänge unterliege der Mitbestimmung nach § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-PV, übersieht sie, dass dieses Mitbestimmungsrecht nur Maßnahmen des Arbeitgebers betrifft, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Hinblick auf die betriebliche Ordnung und das betriebliche Zusammenleben berühren. Ein solcher Bezug kann jedoch den Themen, die bei den Informationsveranstaltungen „Dialogforum“ behandelt werden, nicht entnommen werden.

26

4. Bei dem „Dialogforum“ handelt es sich um eine allgemeine Informationsveranstaltung der Arbeitgeberin. Diese möchte ihren Cockpitmitarbeitern hierbei in regelmäßigen Abständen Hintergrundwissen über das Unternehmen vermitteln. Die Durchführung derartiger Veranstaltungen unterliegt auch nicht nach § 87 Abs. 1 TV-PV der Mitbestimmung der Gesamtvertretung. Das danach bestehende Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Fortbildung setzt voraus, dass den Arbeitnehmern in systematischer, lehrplanartiger Weise Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt werden, die diese zu ihrer beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen befähigen (*vgl. BAG 24. August 2004 - 1 ABR 28/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 111, 350*). Diesen Anforderungen genügt das „Dialogforum“ nicht, weil dort keine systematische, lehrplanartige Wissensvermittlung erfolgt. 27

IV. Die Hilfsanträge fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. Die Gesamtvertretung hat den ersten Hilfsantrag lediglich vorsorglich für den Fall gestellt, dass der Hauptantrag als zu unbestimmt abgewiesen wird. Dies ist nicht erfolgt. Der zweite Hilfsantrag nimmt auf das Antragsverständnis des Landesarbeitsgerichts Bezug. Er ist damit für den Fall gestellt, dass der Senat dessen Auslegungsergebnis teilt. Auch das ist nicht geschehen. 28

Schmidt

Koch

Linck

Rath

Seyboth