

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 23. Februar 2016
- 1 ABR 18/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:230216.B.1ABR18.14.0

I. Arbeitsgericht Magdeburg

Beschluss vom 30. Oktober 2012
- 9 BV 20/12 -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Beschluss vom 13. Januar 2014
- 4 TaBV 27/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Einigungsstellenspruch über Unzuständigkeit - Inhalt einer Feststellungsklage

Bestimmungen:

ArbGG § 94 Abs. 2 Satz 2; BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1, § 87 Abs. 2; ZPO § 139, § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 18/14
4 TaBV 27/13
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Februar 2016

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 23. Februar 2016 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Hann und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 13. Januar 2014 - 4 TaBV 27/13 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs. 1
- Die Arbeitgeberin betreibt Lichtspielhäuser. Antragsteller ist der für ihren Betrieb in M gebildete Betriebsrat. Für diesen Betrieb bestand ab dem Jahr 2010 eine Einigungsstelle mit dem Gegenstand „Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit“ (nachfolgend: Einigungsstelle „Arbeits- und Gesundheitsschutz“). Darüber hinaus wurde durch gerichtlichen Beschluss im Mai 2011 eine Einigungsstelle zum Gegenstand „Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Mobbing sowie zur Förderung des respektvollen Zusammenarbeitens und partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und im Betrieb“ (nachfolgend: Einigungsstelle „Schutz vor Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Mobbing“) eingerichtet. In ihrer Sitzung vom 25. Oktober 2011 hat diese Einigungsstelle im Hinblick auf den Regelungsgegenstand der Einigungsstelle „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ beschlossen, sie sei unzuständig und hat das Verfahren eingestellt. 2
- Der Betriebsrat hat den Einigungsstellenspruch für unwirksam gehalten. Der Regelauftrag der Einigungsstelle „Schutz vor Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Mobbing“ sei inhaltlich spezieller als derjenige der anderen Einigungsstelle. So seien organisatorische Regelungen denkbar, die ge- 3

genüber solchen zum Gesundheitsschutz abgrenzbar seien. Der Regelungsauftrag der Einigungsstelle beschreibe mit „negativer bzw. positiver Wirkung ausgestatteten Verhaltensweisen“, die das nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungsrechtliche Ordnungsverhalten betreffen. Zudem stehe ihm ein Initiativrecht bei Einführung und Ausgestaltung des Verfahrens einer Beschwerde-stelle nach § 13 AGG zu.

Der Betriebsrat hat beantragt

4

festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 25. Oktober 2011 zum Regelungsgegenstand „Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Mobbing sowie zur Förderung des respektvollen Zusammenarbeitens und partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und im Betrieb“ unwirksam ist.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, die Rechtsbeschwerde sei unzulässig. Überdies sei der Antrag unbestimmt, jedenfalls unbegründet. Die Einigungsstelle sei unzuständig. Mögliche Konfliktlösungsverfahren seien in den §§ 82 ff. BetrVG abschließend geregelt. „Mobbing“ betreffe in erster Linie die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die nicht Gegenstand des geltend gemachten Mitbestimmungsrechts seien.

5

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Auf dessen Nichtzulassungsbeschwerde hin hat das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 12. November 2013 (- 1 ABN 72/13 -) den Beschluss des Landesarbeitsgerichts wegen einer Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör aufgehoben und die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Im Verlauf des Beschwerdeverfahrens hat die Einigungsstelle „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ am 19. November 2013 durch Spruch eine Betriebsvereinbarung beschlossen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats erneut zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeits-

6

gericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter.

- B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. 7
- I. Der Senat konnte trotz Ausbleibens des Betriebsrats im Anhörungstermin entscheiden. Der Pflicht zur Anhörung ist auch im Falle des - hier vorliegenden - unentschuldigtem Ausbleibens genügt, wenn der Beteiligte mit der Ladung darauf hingewiesen wurde (*st. Rspr., vgl. BAG 20. August 2014 - 7 ABR 60/12 - Rn. 20*). 8
- II. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Sie genügt entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin dem Begründungserfordernis des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG (*zu den Anforderungen etwa BAG 14. Mai 2013 - 1 ABR 4/12 - Rn. 30*). Sie setzt sich mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts, wonach eine bereits bestehende Einigungsstelle die Zuständigkeit einer damit konkurrierenden Einigungsstelle hindere, in ausreichendem Umfang auseinander. 9
- III. Die Vorinstanzen haben den Feststellungsantrag des Betriebsrats jedenfalls im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Auch nach gebotener Auslegung erfüllt der Antrag nicht die Voraussetzungen eines zulässigen Feststellungsantrags. 10
1. Der Antrag bedarf der Auslegung. 11
- a) Seinem Wortlaut nach ist er auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle vom 25. Oktober 2011 gerichtet. Ein solcher Antrag wäre aber unzulässig, weil er kein nach § 256 Abs. 1 ZPO feststellungsfähiges Rechtsverhältnis zum Gegenstand hätte. 12
- aa) Beschlüsse der Einigungsstelle, mit denen diese ihre Zuständigkeit bejaht oder verneint, begründen als Entscheidungen über eine Rechtsfrage kein Rechtsverhältnis zwischen den Betriebsparteien. Sie stellen keine die Einigung 13

der Betriebsparteien ersetzende und diese bindende Regelung iSd. § 87 Abs. 2 BetrVG dar. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist abhängig vom Bestehen eines Mitbestimmungsrechts. Nur hierüber können die Gerichte mit Bindungswirkung entscheiden (*BAG 25. September 2012 - 1 ABR 45/11 - Rn. 12; 31. Mai 2005 - 1 ABR 22/04 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 115, 49*).

bb) Eine über das Vorliegen eines Rechtsverhältnisses hinausgehende (fristgebundene) Rechts- und Ermessenskontrolle von Einigungsstellensprüchen ist nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG nur für solche Entscheidungen eröffnet, in denen die Einigungsstelle eine der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegende Angelegenheit abschließend materiell ausgestaltet hat. Auf andere Beschlüsse der Einigungsstelle findet die Vorschrift keine Anwendung. 14

b) Eine Betriebspartei kann allerdings mit einer auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts gerichteten Feststellung ihr Verfahrensziel erreichen. Dazu ist der Antrag unter Heranziehung des jeweiligen Vorbringens möglichst so auszulegen, dass er die vom Antragsteller erstrebte Sachentscheidung zulässt (*BAG 17. September 2013 - 1 ABR 24/12 - Rn. 10*). 15

Vorliegend lässt sich den Ausführungen des Betriebsrats nur entnehmen, ihm stehe zum Regelungsgegenstand der gerichtlich eingerichteten Einigungsstelle ein Mitbestimmungsrecht zu. Danach verlangt er die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts zum Schutz vor Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Mobbing sowie zur Förderung des respektvollen Zusammenarbeitens und partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und im Betrieb. 16

2. Mit diesem Inhalt ist der Antrag nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er lässt nicht erkennen, für welche konkreten betrieblichen Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht festgestellt werden soll. 17

a) Der Antragsteller eines Beschlussverfahrens muss entweder die Maßnahme des Arbeitgebers oder die betriebliche Angelegenheit, hinsichtlich derer 18

ein Mitbestimmungsrecht streitig ist, so genau bezeichnen, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche betrieblichen Angelegenheiten das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist. Diese müssen so konkret umschrieben werden, dass die Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Betriebsparteien entschieden werden kann (*BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 13/03 - zu B I 2 a aa der Gründe mwN, BAGE 111, 36*). Hierfür genügt die Wiedergabe eines allgemein umschriebenen Regelungsauftrags einer Einigungsstelle eben so wenig wie der bloße Hinweis auf Aufgaben des Betriebsrats oder die Bezeichnung des geltend gemachten Mitbestimmungsrechts.

b) Das Vorbringen des Betriebsrats lässt nicht erkennen, für welche betriebliche Angelegenheit oder bei welcher Maßnahme des Arbeitgebers er mitbestimmen will. Sie ergeben sich in der gebotenen Eindeutigkeit weder aus dem sehr weit gefassten Regelungsgegenstand der Einigungsstelle noch aus der Zusammenfassung von Betriebsratsaufgaben unter einem dafür gebildeten Oberbegriff („Mobbing“) oder aus dem Gegenstand des in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. 19

aa) Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Das Mitbestimmungsrecht beruht darauf, dass die Arbeitnehmer ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und dabei dessen Weisungsrecht unterliegen. Dies berechtigt den Arbeitgeber dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Belegschaft im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen, auch wenn es sich nicht notwendig um verbindliche Verhaltensregelungen handeln muss (*BAG 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07 - Rn. 59 mwN, BAGE 127, 146*). Bei solchen Maßnahmen hat der Betriebsrat mitzubestimmen und schränkt so die auf die betriebliche Ordnung bezogene Regelungsmacht des Arbeitgebers ein (*BAG 15. April 2014 - 1 ABR 85/12 - Rn. 22 mwN*). Dagegen sind solche Regeln und Weisungen, die das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer betreffen, mitbestim- 20

mungsfrei (*BAG 15. April 2014 - 1 ABR 85/12 - Rn. 23*). Wirkt sich eine Maßnahme zugleich auf das Ordnungs- und das Arbeitsverhalten aus, kommt es darauf an, welcher Regelungszweck überwiegt (*BAG 17. Januar 2012 - 1 ABR 45/10 - Rn. 22, BAGE 140, 223*).

Soweit Verhaltensvorschriften mitbestimmungspflichtige Regelungen oder Vorgaben enthalten, sind dabei auch Inhalte möglich, die nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegen. Im Regelfall kann auch nicht angenommen werden, einzelne Verlautbarungen und Vorgaben seien unauflösbar in einer Weise verknüpft, die dazu führten, die Mitbestimmungspflicht hinsichtlich einzelner Teile habe zwangsläufig die Mitbestimmungspflicht hinsichtlich des Gesamtwerks zur Folge (*vgl. BAG 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07 - Rn. 42 mwN, BAGE 127, 246*). 21

bb) Dies gilt auch, soweit der Betriebsrat anführt, bei „Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Mobbing sowie ... Förderung des respektvollen Zusammenarbeitens und partnerschaftlichen Verhaltens“ handele es sich um „mit negativer oder positiver Wirkung ausgestatteten“ „verhaltensrelevanten Maßnahmen“ iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Es bleibt schon offen, ob mit dem Begriff der „Diskriminierung“ nur solche Tatbestände erfasst werden, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geregelt werden, ob damit auch andere Diskriminierungstatbestände einbezogen sind oder solche dem weiteren Begriff der „Ungleichbehandlung“ zugeordnet werden sollen und unabhängig davon welchen weiteren rechtlich unzulässigen Ungleichbehandlungen durch die Ausübung eines Mitbestimmungsrechts entgegengewirkt werden soll. 22

Darüber hinaus erschließt sich mangels näherer Darlegung auch nicht, welche verhaltensrelevanten Maßnahmen der Betriebsrat überhaupt in den Blick nimmt. Vielmehr begnügt er sich mit dem Hinweis auf den Begriff des „Mobbing“. Hiermit gehen zwar verschiedene betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben des Betriebsrats einher (*vgl. BAG 14. Januar 2015 - 7 ABR 95/12 -* 23

Rn. 17 ff.). Welche Mitbestimmungsrechte damit verbunden sind, erschließt sich aus dem Begriff allein aber nicht.

Soweit der Betriebsrat darauf hinweist, das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erfasse auch die Einführung und Ausgestaltung eines Verfahrens, in dem Arbeitnehmer ihr Beschwerderecht nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG wahrnehmen, kommt ein darauf begrenztes Antragsziel und eine damit verbundene Beschränkung der Regelungsbefugnis der Einigungsstelle weder im Wortlaut des Antrags noch im sonstigen Vorbringen des Betriebsrats zum Ausdruck. Unabhängig davon wird das Bestehen eines solches Mitbestimmungsrecht von der Arbeitgeberin mit Blick auf die Rechtsprechung des Senats (*BAG 21. Juli 2009 - 1 ABR 42/08 - Rn. 32, BAGE 131, 225*) dem Grunde nach auch nicht in Abrede gestellt. 24

3. Die vom Betriebsrat geltend gemachte Verletzung von Hinweispflichten durch das Landesarbeitsgericht ist unzulässig. Sie genügt nicht den gesetzlichen Begründungsanforderungen. 25

a) Wird gerügt, das Landesarbeitsgericht sei einer Hinweispflicht nach § 139 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO nicht nachgekommen, muss ein Rechtsbeschwerdeführer diejenigen Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben, welchen Hinweis das Gericht hätte geben müssen und wie er auf einen entsprechenden Hinweis reagiert, insbesondere welchen tatsächlichen Vortrag er gehalten oder welche für die Entscheidung erheblichen rechtlichen Ausführungen er gemacht hätte (*vgl. BAG 11. Dezember 2003 - 6 AZR 539/02 - zu II 1 der Gründe, BAGE 109, 100*). 26

b) Mit seinem Vorbringen, das Landesarbeitsgericht sei gehalten gewesen ihn darauf hinzuweisen, eine „Teilregelung (zum Organisatorischen)“ in der damals noch nicht abgeschlossenen Einigungsstelle „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ herbeizuführen und bis zu deren Entscheidung das vorliegende Beschlussverfahren auszusetzen, hat der Betriebsrat die Verletzung einer Hin- 27

weispflicht nicht dargetan. Die Hinweispflichten nach § 139 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO soll den Beteiligten die Möglichkeit eröffnen, innerhalb des Verfahrens ihr Vorbringen und ihre Anträge auf den (vorläufigen) Standpunkt des Gerichts einzustellen und auf dessen Rechtsansicht Einfluss zu nehmen. Sie können nicht dafür herangezogen werden, dass sich das Gericht „zum Berater“ eines der Beteiligten für dessen außergerichtliches Verhalten macht.

Schmidt

K. Schmidt

Treber

Hann

Sibylle Spoo