

4 TaBV 44/14
1 BV 17/14
(ArbG Kempten)

Verkündet am: 14.08.2014

Kliesch
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat der Firma N.

- Antragsteller, Beteiligter zu 1 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.

2. Firma N.

- Beteiligte zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte:

A. e. V.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München aufgrund der mündlichen Anhörung vom 14. August 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger

für Recht erkannt:

- 2 -

Die Beschwerde des Betriebsrats und Beteiligten zu 1 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Kempten vom 4. Juni 2014 - 1 BV 17/14 - wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

A.

Die Beteiligten streiten über einen Antrag des Betriebsrats des Betriebs B. der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 2 auf Bestimmung eines Vorsitzenden einer Einigungsstelle zum Gegenstand „Allgemeine Regeln für Mitarbeitergespräche“ sowie die Festsetzung der Zahl deren Beisitzer.

Im Werk/Betrieb B. der Arbeitgeberin - mit drei Hauptproduktionsabteilungen, die jeweils von einem Hauptabteilungsleiter geleitet würden - sind nach dem Vorbringen des Betriebsrats etwa 800 Arbeitnehmer beschäftigt, wobei dort vor allem Säuglings- und Kleinkindnahrung der Marken A. und B. produziert werde. Die Arbeitgeberin wende aufgrund Verbandsmitgliedschaft die Tarifverträge der Bayerischen Milchwirtschaft an. Der dort bestehende Betriebsrat und Beteiligte zu 1 des vorliegenden Verfahrens hat 13 Mitglieder.

Mit seinen Anträgen im vorliegenden Verfahren begehrt der Betriebsrat die Installation einer Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Allgemeine Regeln für Mitarbeitergespräche“ mit der Begründung, dass die zuständigen Vorgesetzten dieses Betriebs etwa in Fällen von Zuspätkommen oder Fehlern bei der Arbeitsausführung einzelner Arbeitnehmer Mitarbeitergespräche mit diesen durchführten, wobei dies unterschiedlich gehandhabt werde - einige Vorgesetzte verweigerten die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern hierbei, manchmal werde ein solches Mitarbeitergespräch mit einigen Tagen Vorlauf angekündigt, in anderen Fällen spontan durchgeführt, in einigen Fällen sei dessen Thema bekannt, in manchen Fällen sei das Protokoll eines solchen Mitarbeitergesprächs bereits zu dessen Beginn fertig erstellt gewesen usw.; der Betriebsrat wehre sich nicht gegen solche Gespräche überhaupt, sondern wolle mit dem angestrebten Einigungsstellenverfahren einheitliche und klare - formalisierte - Spielregeln für die Durchführung solcher Gespräche, auch zugunsten des jeweils zuständigen Vorgesetzten, erreichen. Demgegen-

über stellt die Arbeitgeberin das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wie vom Betriebsrat als Rechtsgrundlage hierfür angezogen, in Abrede und verweist im Übrigen auf bestehende Gesamtbetriebsratsvereinbarungen über das Führen von Mitarbeitergesprächen jeweils vom 19.12.2013 („Gesamtbetriebsvereinbarung über den Einsatz von PE und PDG ...“ - Bl. 12 - 16 d. A. - sowie „Gesamtbetriebsvereinbarung über den Einsatz des Mitarbeitergesprächs“ - Bl. 17 - 19 d. A. -).

Das Arbeitsgericht Kempten hat mit Beschluss vom 04.06.2014, der den Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats am 12.06.2014 zugestellt wurde, die gestellten Anträge mit der Begründung abgewiesen, dass diese - wenngleich es sich beim Antrag zu 1. um einen, jedoch insoweit zulässigen, Globalantrag handle - unbegründet seien, weil die erstrebte Einigungsstelle mit diesem Regelungsgegenstand offensichtlich unzuständig sei. Hier trage der Betriebsrat selbst vor, dass Anlass für die Durchführung der Mitarbeitergespräche durch die Arbeitgeberin Fehler von Mitarbeitern seien, woraus sich evident ergebe, dass diese Gespräche unmittelbar die Arbeitspflicht konkretisieren, den jeweiligen Mitarbeiter auf die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Arbeitspflicht hinweisen und zur künftigen Fehlervermeidung anhalten sollten. Ein Anspruch des Betriebsrats auf formelle Vorgaben, wie der Arbeitgeber das individuelle Arbeitsverhalten betreffende Mitarbeitergespräche ausschließlich führen solle, bestehe nicht - jedenfalls beziehe sich der Globalantrag des Betriebsrats zumindest auch auf Mitarbeitergespräche, die allein das Arbeitsverhalten zum Gegenstand hätten, was seine Mitbestimmung ausschließe.

Hiergegen richtet sich die Beschwerde des Betriebsrats mit Schriftsatz seiner Verfahrensbevollmächtigten vom 26.06.2014, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung er gleichzeitig ausgeführt hat, dass entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts jedenfalls keine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle für den angestrebten Regelungsinhalt vorliege. Der abstrakte Rahmen, nach dem ein Mitarbeitergespräch geführt werde, sei eine Frage der Ordnung des Betriebs, da diese das Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer untereinander zum Gegenstand habe. Dem Betriebsrat gehe es um die Herstellung eines geordneten, allgemeingültigen, Ablaufs solcher Mitarbeitergespräche, wobei mitbestimmungsrelevant die Fragen seien, welche Informationen der Arbeitnehmer vor dem Gespräch erhalten solle (etwa: Thema, Anwesenheit welcher Personen), ob ein Hin-

weis auf die Möglichkeit der Zuziehung eines Betriebsratsmitglieds erfolgen solle, wie der Arbeitnehmer informiert werden solle, welcher etwa zeitliche Vorlauf zwischen Gesprächsankündigung und dem Gespräch selbst liege, ob und ggf. wie dies zu protokollieren sei und schließlich, ob solche Gespräche in der Personalakte des Arbeitnehmers dokumentiert würden. Damit sollten spontane und zur Überrumpelung neigende Gespräche mit den Mitarbeitern vermieden werden. Eine einheitliche Regelung sei im Übrigen Ausfluss des in § 75 Abs. 1 BetrVG normierten Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Betriebsangehöriger, wobei auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einen festgelegten Ablauf solcher Mitarbeitergespräche geböten. Dies ergebe sich weiter aus der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Mitbestimmung bei der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, etwa derjenigen zu sog. „Führungsrichtlinien“ und zu „Ethik-Richtlinien“. Der zu Ziff. 1. gestellte Antrag sei jedenfalls auslegungsfähig.

Der Betriebsrat und Beteiligte zu 1 beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Kempten vom 04.06.2013, Az. 1 BV 17/14, abzuändern,

und

- 1. einen Vorsitzenden für eine Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Allgemeine Regeln für Mitarbeitergespräche“ zu bestellen;**
- 2. für diese Einigungsstelle die Anzahl der Beisitzer, die von Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, festzusetzen.**

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 2 hat ihren gestellten Antrag auf Zurückweisung der Beschwerde im Beschwerdeverfahren nicht schriftsätzlich begründet.

Wegen des weiteren Vorbringens des Betriebsrats im Beschwerdeverfahren wird auf den Inhalt seines Schriftsatzes vom 26.06.2014 sowie auf seine ergänzenden Einlas-

- 5 -

sungen im Rahmen seiner Beteiligtenanhörung im Termin zur mündlichen Anhörung im Beschwerdeverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 14.08.2014 (Bl. 102 f/103 d. A.) Bezug genommen.

B.

Die zulässige Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die gem. § 98 Abs. 2 Satz 1 ArbGG statthafte Beschwerde des Betriebsrats und Beteiligten zu 1 ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 98 Abs. 2 Satz 2 ArbGG) und damit zulässig.

II.

Die Beschwerde des Betriebsrats und Beteiligten zu 1 ist unbegründet.

1. Den Anträgen des Betriebsrats und Beteiligten zu 1 steht nicht bereits von vornherein entgegen, dass für die angestrebten Regelungsinhalte bereits kollektivrechtliche Regelungen bestünden:

Die von der Arbeitgeberin vorgelegten Gesamtbetriebsvereinbarungen jeweils vom 19.12.2013 betreffen die turnusgemäße, systematische, Durchführung von Mitarbeitergesprächen als „Ziel- und Entwicklungsgespräche“ bzw. solchen – ebenfalls turnusgemäß und systematisch stattfindenden - Gesprächen zur „Zielvereinbarung- und Leistungsbeurteilung (Performance Evaluation ...)“ u. ä., während es hier um lediglich anlassbezogene Mitarbeitergespräche wegen individuellen Fehlverhaltens gehen soll – was einen gänzlich anderen Inhalt solcher Gespräche betreffen würde.

2. Die vom Betriebsrat angestrebte Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Allgemeine Regeln für Mitarbeitergespräche“ ist offensichtlich unzuständig, wie hier nach § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG maßgeblich.

a) Wie das Arbeitsgericht bereits ansatzweise ausgeführt hat, ist die hier maßgebliche „offensichtliche Unzuständigkeit“ der Einigungsstelle, die allein zur Zurückweisung des vorliegenden Bestellungsantrags nach § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG führen kann, - nur - dann gegeben, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht im Rahmen des hier gegebenen summarischen Verfahrens (BAG, B. v. 09.05.1995, 1 ABR 51/94, AP Nr. 33 zu § 111 BetrVG 1972; s. a. B. v. 22.01.1980, DB 1980, 1 ABR 48/77, S. 1895 f) sofort erkennbar ist, dass ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht - hier nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG - unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommen kann/als möglich erscheint, sich die beizulegende Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf den ersten Blick erkennbar nicht mehr unter einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand des Betriebsverfassungsgesetzes subsumieren lässt (vgl. etwa näher LAG München, B. v. 14.03.1989, 2 TaBV 53/88, LAGE Nr. 18 zu § 98 ArbGG 1979; LAG München, B. v. 31.01.2003, 9 TaBV 59/02; LAG München, B. v. 14.01.2005, 9 TaBV 75/04; B. v. 11.05.2005, 8 TaBV 21/05; B. v. 16.06.2005, 4 TaBV 18/05; B. v. 17.07.2007, 4 TaBV 65/07; B. v. 19.05.2008, 4 TaBV 35/08; B. v. 16.12.2010, 4 TaBV 80/10; B. v. 26.01.2012, 4 TaBV 1/12; B. v. 12.04.2012, 4 TaBV 31/12 (alle n. v.); LAG Köln, u. a. B. v. 19.08.1998, 7 TaBV 32/98, AP Nr. 10 zu § 98 ArbGG 1979, und B. v. 05.12.2001, LAGE Nr. 38 zu § 98 ArbGG 1979; LAG Hamm, B. v. 11.01.2010, 10 TaBV 99/09, B. v. 15.03.2012, 4 TaBV 21/12; s. a. Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 98 Rz. 22; Walker in Schwab/Weth (Hg.), ArbGG, 3. Aufl. 2011, § 98 Rz. 36 f, jew. m. w. N.).

Da das Einigungsstellenbestellungsverfahren nicht mit der Klärung schwieriger Rechtsfragen belastet werden soll, ist dies näher (nur) dann anzunehmen, wenn aus dem zur Begründung des Antrags vorgetragenen Sachverhalt oder dem übereinstimmenden Vorbringen der Beteiligten für das Gericht ohne weiteres Nachprüfen erkennbar ist, dass aus ihm die beantragte Rechtsfolge nicht hergeleitet werden kann, was jedoch nicht bedeutet, dass alle Rechtsfragen mit dem paraten Wissen des Beurteilers gelöst werden können. Entscheidend ist lediglich, dass sich die Unbegründetheit des Antrags ohne weiteres aufdrängt, die aufgrund gewissenhafter Prüfung gewonnene Rechtsmeinung derart

eindeutig ist, dass keinerlei vernünftige Zweifel hierüber möglich sind - etwa, weil bereits eine gegen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorliegt, eine abschließende, jede Regelungsoption ausschließende tarifliche Regelung besteht u. ä.. Sinn und Zweck dieser gesetzlichen Regelung ist es, dass das Arbeitsgericht im Rahmen des vorgeschalteten Bestellungsverfahrens gem. §§ 76 Abs. 2 BetrVG, 98 ArbGG grundsätzlich nicht die Frage zu prüfen hat, ob eine Zuständigkeit der Einigungsstelle für die anstehenden Rechtsfragen, das Bestehen eines gesetzlichen Mitbestimmungsrechts, im positiven Sinn tatsächlich zwingend gegeben sind.

b) Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ist - zunächst unabhängig von der Frage eines, etwa zulässigen, Globalantrags - auch in Ansehung dieser defensiven Voraussetzungen von einer offensichtlichen Unzuständigkeit der vorliegend angestrebten Einigungsstelle auszugehen:

Es ergibt sich bereits aus dem eigenen, schriftsätzlichen und im Termin zur mündlichen Anhörung im Beschlussverfahren im Rahmen seiner dortigen Beteiligtenanhörung ergänzten, Vorbringen des antragstellenden Betriebsrats, dass kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht - i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, welche, vom Betriebsrat auch angezogene, Mitbestimmungsrechtsgrundlage hier allein in Frage kommen könnte - als Voraussetzung für die angestrebte Etablierung der Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Allgemeine Regeln für Mitarbeitergespräche“ vorliegen kann – weshalb der Antrag zu 1 bereits als nicht ausreichend schlüssig angesehen werden kann.

Gegenstand dieses Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dies kann der Arbeitgeber kraft seiner Leitungsmacht durch Verhaltensregeln oder sonstige Maßnahmen beeinflussen und koordinieren. Zweck dieses Mitbestimmungsrechts ist es, die Arbeitnehmer hieran zu beteiligen. Sie sollen an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gleichberechtigt teilnehmen. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG allerdings nur mitzubestimmen bei Maßnahmen, die das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Dagegen sind Maßnahmen, die das sog. Arbeitsverhalten regeln, nicht mitbestimmungspflichtig. Letzteres sind solche Maßnahmen, mit denen die individuelle Arbeits-

pflicht unmittelbar konkretisiert und abgefordert wird (vgl. zuletzt etwa BAG, B. v. 25.09.2012, 1 ABR 50/11, NZA 2013, S. 467 f - Rz. 15, m. w. N. -; Wiese in GK-BetrVG, Bd. II, 10. Aufl. 2014, § 87 Rzn. 197 f; Richardi in Richardi (Hg.), BetrVG, 14. Aufl. 2014, § 87 Rzn. 178 f, jew. m. w. N.).

Des Weiteren bezieht sich die „Ordnung des Betriebs“ - die betriebliche Ordnung - i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auf ein betriebseinheitliches, generelles, Verfahren bei Reaktionen auf z. B. individuelles Fehlverhalten, ein standardisiertes, technisches oder formularmäßiges Vorgehen, das Vorliegen vereinheitlichter, allgemeingültiger, Regelungen außerhalb einzelfallbezogener Anordnungen hinsichtlich der individuellen Arbeitspflichterfüllung und Arbeitsausführung unmittelbar. Damit scheidet eine Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeitgebers/Vorgesetzten aus, die keinen Bezug zur betrieblichen Ordnung haben, sondern allein das individuelle Arbeitsverhalten eines Arbeitnehmers, die Erfüllung seiner Arbeitspflicht, seiner Arbeitsleistung ohne Bezug zur betrieblichen Ordnung betreffen - dies ist weder ein für eine Mitbestimmung notwendiger kollektiver Tatbestand überhaupt noch betrifft dies die „betriebliche Ordnung“. Mitbestimmungsfrei sind damit arbeitstechnische Anweisungen und Konkretisierungen der individuellen Arbeitspflicht, ebenso das Führen von Gesprächen mit Arbeitnehmern wegen einzelfallbezogenen Fehlverhaltens o. ä. (vgl. auch LAG Baden-Württemberg, B. v. 05.03.1991, 14 TaBV 15/90, LAGE Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebs; LAG Frankfurt/Main, B. v. 24.03.1992, 4 TaBV 137/91, NZA 1993, S. 237; LAG Hamm, B. v. 16.04.1986, 12 TaBV 170/85, BB 1986, S. 1359 f; s. a. Wiese in GK-BetrVG, aaO, Rz. 225).

Letzteres liegt hier unzweifelhaft - damit einer Mitbestimmungspflichtigkeit bei der Führung solchen Gesprächen offensichtlich entgegenstehend - vor:

Der Betriebsrat führt selbst aus, dass solche „Mitarbeitergespräche“ wie hier aus Anlass von Fehlern von Arbeitnehmern bzw. Arbeitspflichtverstößen - Zuspätkommen, Fehler bei der Arbeitsausführung (o. ä.) - in der Weise geführt werden, dass der jeweils zuständige Vorgesetzte sich den betreffenden Arbeitnehmer in ganz individueller Weise - was den Anlass hierfür und die Reaktionsweise des betreffenden Vorgesetzten betrifft - gesprächsweise „zur Brust nimmt“ und diesen, je nach Situation und in welcher Form auch immer, kritisiert, ggf. wohl ermahnt/abmahnt u. ä. Hierbei würden die Terminierung einer solchen Aussprache - sofort oder nach Ankündigung, diese mit Angabe des Inhalts

oder nicht -, die Teilnehmer an einem solchen Gespräch, auch von Betriebsratsmitgliedern, dessen Protokollierung ... sehr unterschiedlich gehandhabt. Dies betrifft jedoch allein eine Reaktion auf individuelles Fehlverhalten, die mitbestimmungsrechtlich neutral ist.

Des Weiteren fehlt es hier unter Zugrundelegung des eigenen Vorbringens des antragstellenden Betriebsrats aus eben diesen Gründen am, für eine Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 (hier Abs. 1 Nr. 1) BetrVG grundsätzlich notwendigen, Vorliegen eines kollektiven Tatbestands.

Letztlich stellt der Betriebsrat mit seinem Antrag damit darauf ab, dass solche Reaktionen eben häufiger vorkämen (was bei 800 Arbeitnehmern dieses Betriebs allerdings nicht überraschend ist ...) - und dies bereits den Tatbestand der betrieblichen Ordnung betreffe: Dies erkennt evident die Reichweite des Mitbestimmungsrechts des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da dann jegliches ähnliches wiederholtes Vorgehen beim Vollzug der Arbeitsverträge notwendig kollektiven Bezug und mitbestimmungsrechtliche Relevanz hätte.

Die Aufstellung gewisser, auch formalisierter, Spielregeln für die Durchführung solcher (Kritik-)Gespräche mag vielleicht sinnvoll sein - ist jedoch nicht vom allein maßgeblichen Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erfasst.

3. Damit ist, wie das Arbeitsgericht im angefochtenen Beschluss bereits zutreffend ausgeführt hat, die Zuständigkeit einer Einigungsstelle zu diesem Regelungsgegenstand in offensichtlicher Weise nicht gegeben, weshalb das Arbeitsgericht die gestellten Anträge zu Recht ab-(zurück-)gewiesen hat und deshalb auch die Beschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen ist - ohne dass es auf die weitere, vom Arbeitsgericht konsequent lediglich gestreifte, Frage des zulässig gestellten (Global-)Antrags, ggf. dessen Auslegung, ankommt.

III.

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben (§ 98 Abs. 2 Satz 4 ArbGG).

Burger