

**4 TaBV 85/13**  
28 BV 226/12  
(ArbG München)

Verkündet am: 06.02.2014

Reuther  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### **BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat E

C-Straße, C-Stadt

- Antragsteller, Beteiligter zu 1 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, D-Stadt

2. F

A-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, A-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 16. Januar 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Bur-

ger sowie die ehrenamtliche Richterin Weichert-Puff und den ehrenamtlichen Richter Hedgüsch

für Recht erkannt:

- I. **Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 2 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 18. Juni 2013 – 28 BV 226/12 – in den Ziffern 2. bis 4. abgeändert:**

**Die Anträge des Betriebsrats werden insoweit zurückgewiesen.**

- II. **Im Übrigen wird die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen.**

- III. **Die Rechtsbeschwerde wird für beide Beteiligte zugelassen.**

### **Gründe:**

#### **A.**

Der Betriebsrat und Beteiligte zu 1 beantragt zum einen die Feststellung der Unwirksamkeit eines Spruches eines zwischen ihnen durchgeführten Einigungsstellungsverfahrens sowie hierzu hilfsweise, dass eine von der Arbeitgeberin durchgeführte personelle Einzelmaßnahme gegen eine Gesamtbetriebsvereinbarung verstoßen habe, und zum anderen die Feststellung, dass bei der Anwendung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung die Verfahrensregelungen des § 99 BetrVG nicht gelten würden.

Der Antragsteller und Beteiligte zu 1 dieses Beschlussverfahrens ist der Betriebsrat E, die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 2 des vorliegenden Verfahrens ist. Die Beteiligten beziehen sich wesentlich auf eine „Vereinbarung zur Erweiterten Mitbestimmung für Betriebsräte in ver.di“, die im April 2001 zwischen den – damaligen - Gewerkschaften Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Deutsche Postgewerkschaft (DPG), Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst (IG Medien), Gewerkschaft Öffentliche Dienste,

Transport und Verkehr (ÖTV) sowie der Gründungsorganisation der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft einerseits und den Gesamtbetriebsräten der erstgenannten fünf Gewerkschaften als Vorläuferorganisationen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di abgeschlossen wurde (Anl. A 1, Bl. 17 – Bl. 26 d. A.). Dort ist u. a. bestimmt:

„....

**§ 4 Mitbestimmung in personellen und sozialen Angelegenheiten**

(1) *Der Betriebsrat hat, soweit in den folgenden Absätzen keine Ausnahmen geregelt sind, in allen personellen und sozialen Angelegenheiten über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus erweitert mitzubestimmen. Dies gilt auch in Betrieben mit weniger als 21 Beschäftigten.*

...

(3) *Eine Erweiterung der Mitbestimmung gemäß Absatz 1 gilt nicht bei folgenden Gegenständen:*

a) *in personellen Angelegenheiten <Protokollnotiz 1)>*

- *Personalplanung einschließlich Personalkostenplanung,*
- *die Aufstellung des Stellenplans einschließlich der Verteilung der Stellen und der Stellenbewirtschaftung,*
- *Inhalten von Stellenanforderungen und Qualifikationsprofilen einschließlich Stellenausschreibungen,*
- *die Beurteilung und Entscheidung über die Geeignetheit eines Stellenbewerbers,*
- *Stellenbeschreibungen einschließlich der Aufgabenzuweisungen und -zuordnungen sowie Arbeitsanweisungen im Rahmen des Direktionsrechts,*
- *die vorübergehende Abordnung für andere Arbeitsaufgaben und/oder an einen anderen Arbeitsort bis zur Höchstdauer von drei Monaten,*
- *die Erteilung von Ermahnungen und Abmahnungen <Protokollnotiz 2)>,*
- *Zeugnisse einschließlich Zwischenzeugnisse,*
- *außerordentliche, nicht betriebsbedingte Kündigungen aus wichtigem Grund; <Protokollnotiz 3)>*

...

(4) *Im Übrigen hat der Betriebsrat mitzubestimmen nach Maßgabe des jeweils gültigen Betriebsverfassungsgesetzes, soweit nicht eine gesetzliche oder gültige tarif-*

ersetzende Regelung besteht.

## **§ 5 Einigungsstelle**

- (1) *Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach §§ 3 (3), 4 (1) oder § 7 (1) nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Diese wird nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen eingesetzt.*

...

## **§ 7 Vorläufige Maßnahmen**

- (1) *Will ver.di unter § 4 Abs. 1 dieser Vereinbarung fallende personelle Maßnahmen vorläufig durchführen, weil sie dies aus sachlichen Gründen für dringend erforderlich hält, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn dieser seine Zustimmung verweigert hat, so hat ver.di den Betriebsrat von dieser Absicht unverzüglich zu unterrichten. Bestreitet sodann der Betriebsrat, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, wovon ver.di ebenfalls unverzüglich zu unterrichten ist, darf ver.di die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrecht erhalten, wenn innerhalb von drei Tagen die Einigungsstelle angerufen wird. Die Einigungsstelle ist berechtigt, auch vor der Entscheidung über die Maßnahme selbst über die Dringlichkeit der jeweiligen Maßnahme vorab verbindlich zu entscheiden.*

...

## **§ 9 Schlussbestimmungen**

- (1) *Soweit in dieser Vereinbarung keine gesonderten Regelungen getroffen werden, gilt im übrigen das Betriebsverfassungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung, das auch ansonsten unberührt bleibt.*
- (2) *Die beteiligten Gewerkschaften werden rechtlich verbindlich sicherstellen, dass diese freiwillige Betriebsvereinbarung ver.di bindet. Dazu wird ver.di nach ihrer Gründung und Eintragung im Vereinsregister dieser Vereinbarung unmittelbar durch eigene Erklärung beitreten. Sobald der neu gebildete Gesamtbetriebsrat in ver.di dieser Vereinbarung ebenfalls durch entsprechende schriftliche Erklärung beitrifft, tritt diese Vereinbarung für ver.di wirksam in Kraft.*

...“

Eine weitere, zwischen dem Bundesvorstand der ver.di und dem Gesamtbetriebsrat der ver.di abgeschlossene, „Gesamtbetriebsvereinbarung über Rahmenbedingungen,

Einarbeitung und Qualifikation für „gewerkschaftspolitische/r Assistent/in“ (GBV Gewerkschaftspolitische Assistenz)“ - die, anders als deren Vorgängerregelung vom 16.12.2008 (Anl. AG 1, Bl. 66 – Bl. 71 d. A.), nunmehr die Bestimmung enthält, dass „Zugang zur Einarbeitung/Qualifizierung“ für Beschäftigte, die zur/m Gewerkschaftspolitischen/m Assistenten/-in fortgebildet werden sollen, nur „erhält ..., wer mindestens 5 Jahre in ver.di beschäftigt ist“ (dort § 2 Abs. 1 Unterabs. 2) - datiert in ihrer Neufassung vom 01.06.2011 (Bl. 27 - Bl. 32 d. A.), wurde jedoch nach dem insoweit unbestritten gebliebenen Vorbringen der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 2 erst im März 2012 abgeschlossen und rückwirkend zum 01.06.2011 in Kraft gesetzt. Eine, offensichtlich weitere, Gesamtbetriebsvereinbarung „Rahmenbedingungen, Einarbeitung und Qualifizierung für „gewerkschaftspolitische/r Assistent/in““ (Anl. A 3, Bl. 33 - Bl. 66 d. A. – vom Betriebsrat im Antragsschriftsatz als GBV „Entgeltsysteme“ bezeichnet) enthält hinsichtlich der „Tätigkeitsbeschreibung“ (für gewerkschaftspolitische Assistenten) die Regelung/Voraussetzung: „mindestens 5 Jahre gewerkschaftsinterne Berufserfahrung als Mitarbeiter/in mit Sekretariatsaufgaben“. Nachdem der Betriebsrat und Beteiligte zu 1 dieses Verfahrens mit E-Mail vom 22.12.2011 (Anl. A 4, Bl. 37 d. A.) die Arbeitgeberin um Klärung hinsichtlich einer erfolgten Stellenausschreibung einer Gewerkschaftspolitischen Assistentin aufgefordert hatte, unterrichtete diese den Betriebsrat mit Schreiben vom 23.01.2012 (Anl. A 5, Bl. 38 d. A.), dass sich auf diese bayernweit erfolgte Stellenausschreibung vom 21.12.2011 für eine/n gewerkschaftspolitische/n Assistent/in im Bezirk Mittelfranken einzig die Kollegin N. beworben habe und beim Bewerbungsgespräch sich u.a. die Landesbezirksleiterin sowie der dort teilnehmende Betriebsrat einvernehmlich für diese ausgesprochen hätten, da sie über ausreichende Berufserfahrung verfüge, die sie bereits vor ihrer hauptamtlichen Beschäftigung bei der Arbeitgeberin seit 16.12.2010 durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit gewinnen habe können, weshalb sie die Voraussetzungen für diese Stelle erfülle - die Ausbildungszeit hierfür solle im Zeitraum vom 27.02.2012 bis 26.02.2013 erfolgen. Der Betriebsrat und Beteiligte zu 1 teilte daraufhin der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 06.02.2012 (Anl. A 6, Bl. 39 d. A.) mit, dass er dieser ihm vorgelegten Maßnahme widerspreche, da nach der einschlägigen Gesamtbetriebsvereinbarung eine mindestens fünfjährige Tätigkeit als Mitarbeiterin im Sekretariatsdienst hierfür erforderlich wäre, welche durch die vorgesehene Kollegin nicht erfüllt sei, weshalb diese Qualifizierung vom Betriebsrat abgelehnt werde.

Deshalb wurde von der Arbeitgeberin die in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur

Erweiterten Mitbestimmung 2001 vorgesehene Einigungsstelle angerufen. In diesem Einigungsstellenverfahren stellte der Einigungsstellenvorsitzende zunächst fest, dass die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG auch hier gelte, da in der Gesamtbetriebsvereinbarung „Erweiterte Mitbestimmung ...“ keine Aufhebung dieser Frist geregelt sei, weiter, dass kein Verstoß gegen die Gesamtbetriebsvereinbarung „Gewerkschaftspolitische Assistenz“ in deren alter Fassung vom 16.12.2008, die zum Zeitpunkt des Antrages auf Zustimmung noch gegolten habe, stattgefunden habe, da diese keine Regelungen zu einer fünfjährigen Tätigkeit bei ver.di enthalte, wobei die Tätigkeitsbeschreibung zur entsprechenden Entgeltgruppe in der weiteren Gesamtbetriebsvereinbarung zwar die Voraussetzung einer mindestens fünfjährigen gewerkschaftsinternen Berufserfahrung festlege, nach den dortigen weiteren Regelungen die aufgeführten Merkmale jedoch summarisch zu betrachten seien. Daraufhin erging in der zweiten Einigungsstellensitzung vom 07.05.2012 (Protokoll in Anl. A 9, Bl. 45/Bl. 46 d. A.) mit Mehrheitsentscheidung der Spruch, dass „die Qualifizierung und der Einsatz von A. als GPA in Mittelfranken ..., wie von der Arbeitgeberin vorgelegt, stattfinden“ könne.

Im Rahmen des vorliegenden Verfahrens greift der Betriebsrat und Beteiligte zu 1 diesen Einigungsstellenspruch insbesondere unter Berufung auf dessen Verstoß gegen die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Erweiterten Mitbestimmung sowie die einschlägigen Regelungen der, zum Zeitpunkt des Einigungsstellenspruches bereits geltenden, aktuellen Fassung der „Gesamtbetriebsvereinbarung Gewerkschaftspolitischer Assistenz“ vom 01.06.2011 und ebenso der weiteren „Gesamtbetriebsvereinbarung über Rahmenbedingungen, Einarbeitung und Qualifikation für „gewerkschaftspolitische/r Assistent/in““ – im Hinblick auf das dort jeweils festgelegte Erfordernis einer fünfjährigen gewerkschaftsinternen Berufserfahrung für solche Stellen - an und macht weiter im Wege ergänzender Feststellungsanträge die Nichtgeltung der (Verfahrens-)Regelungen des § 99 BetrVG (Frist, Zustimmungsverweigerungsgründe, Zustimmungsfiktion) im Falle einer Zustimmungsverweigerung bei personellen Einzelmaßnahmen gem. § 4 Abs. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung geltend. Demgegenüber verweist die Arbeitgeberin insbesondere auf die auch hier geltenden Regelungen des § 99 BetrVG, die nicht rückwirkend mögliche Anwendung der Neufassung der Gesamtbetriebsvereinbarung Gewerkschaftspolitische Assistenz sowie die Zulässigkeit einer in der weiteren Gesamtbetriebsvereinbarung festgelegten summarischen Betrachtung der Eingruppierungsvoraussetzungen, weiter darauf, dass der Betriebsrat hier von vornherein kein weiteres Mitbestim-

mungsrecht gehabt habe - weshalb die Entscheidung der Einigungsstelle nicht zu beanstanden sei.

Das Arbeitsgericht München hat mit Beschluss vom 18.06.2013, der den Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 2 am 29.07.2013 zugestellt wurde, im Sinne des vom Betriebsrat und Beteiligten zu 1 gestellten Hauptantrages festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 07.05.2012 unwirksam sei, und gemäß der weiteren Feststellungsanträge, dass für Zustimmungsverweigerungen bei personellen Maßnahmen nach § 4 Abs. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung weder eine Frist noch die Zustimmungsfiktion gem. § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG, auch keine Begrenzung auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe, gelten würden. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht auf den Wortlaut des § 4 Abs. 1 S. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung sowie deren Sinn und Zweck abgestellt, wonach der Betriebsrat, von bestimmten Ausnahmen abgesehen, in allen personellen (und sozialen) Angelegenheiten über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus mitzubestimmen habe und hierbei keine Beschränkung der Zustimmungsverweigerungsgründe auf diejenigen in § 99 Abs. 2 BetrVG noch auf die Widerspruchsfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG noch die Zustimmungsfiktion bei Nichteinhaltung dieser Frist gemäß § 99 Abs. 3 Satz 3 BetrVG gelten würden - eine andere Interpretation würde die Regelung in § 4 Abs. 1 Satz 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung ins Leere laufen lassen. Die Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle sei dort zusätzlich normiert und stelle, entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin, eine weitergehende Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats dar.

Hiergegen richtet sich die Beschwerde der Arbeitgeberin mit Schriftsatz ihrer Verfahrensbevollmächtigten vom 20.08.2013, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung diese nach auf ihren Antrag erfolgter Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis 29.10.2013 mit, am selben Tag zunächst wiederum per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz vom 25.10.2013 ausgeführt haben, dass die Neufassung der Gesamtbetriebsvereinbarung Gewerkschaftspolitische Assistenz vom 16.09.2008 erst im März 2012 abgeschlossen worden sei und deshalb zum Zeitpunkt der schriftlichen Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats am 02.02.2012 noch nicht gegolten habe, damit

auch nicht die dortige Regelung, wonach Zugang zur Einarbeitung/Qualifizierung zur Gewerkschaftspolitischen Assistenz erhalte, wer mindestens fünf Jahre gewerkschaftsintern beschäftigt ist. Zum Zeitpunkt des Antrages der Beteiligten zu 2 vom 21.01.2012 auf Zustimmung des Betriebsrats zur Übertragung der verfahrensgegenständlichen Position auf Frau A. habe es lediglich in der Tätigkeitsbeschreibung der EG 6.3 unter dem dortigen Punkt: „Formale Abschlüsse“ eine vergleichbare Anforderung gegeben, wobei jedoch nach der Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Entgeltsystem die in den Tätigkeitsbeispielen beschriebenen Tätigkeiten und Merkmale summarisch zu betrachten seien - was auch im Bereich der Voraussetzungen für eben diese Stelle gelte. Ein nach Behauptung des Betriebsrates am 30.07.2010 zwischen den Parteien einvernehmlich vereinbarter Verzicht auf Fristen bei personellen Maßnahmen werde bestritten, eine solche Regelung oder eine solche Vereinbarung sei nicht getroffen worden. Wegen dieser Streitfrage sei im Rahmen eines anderen Einigungsstellenverfahrens zwischen dem Bundesvorstand der ver.di und dem Betriebsrat der ver.di-Bundesverwaltung eine Betriebsvereinbarung vom 04.11.2005 geschlossen worden, in der hierbei einzuhaltende Fristen geregelt seien; diese gelte jedoch nur für die Bundesverwaltung, nicht für den Landesbezirk Bayern. Dort sei im Jahr 2011 im Rahmen der Sollstellenplanung entschieden worden, zur langfristigen Besetzung der Geschäftsstellen und verbindlichen Präsenz vor Ort sowie zur Erstberatung eine weitere Stelle für eine gewerkschaftspolitische Assistenz einzurichten, die nach ordnungsgemäßer Ausschreibung von Frau A. als einziger Bewerberin besetzt habe werden sollen. Diese sei seit 2006 in Betriebsgruppen, im Ortsvorstand und als Personalrätin ehrenamtlich für ver.di tätig geworden und seit Oktober 2010 bei ver.di fest angestellt, erfülle deshalb aufgrund ihrer Kenntnisse und Tätigkeiten bestens die Voraussetzungen der neuen Stelle. Bei den Anträgen des Betriebsrats hinsichtlich der Fragen der rechtlichen Bewertung und Auslegung der Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung handle es sich um eigene, nur dem Gesamtbetriebsrat zustehende, betriebsverfassungsrechtliche Rechtspositionen, die deshalb der Betriebsrat des Landesbezirks Bayern als Antragsteller des vorliegenden Verfahrens mangels Antragsbefugnis nicht stellen könne - weshalb seine Anträge bereits insoweit als unzulässig abzuweisen seien. Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung richte sich gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Hieraus folge, dass in personellen und sozialen Angelegenheiten eine über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus erweiterte Mitbestimmung auch dann gegeben sein solle, wenn diese Angelegenheiten im Betriebs-



verfassungsgesetz nicht genannt seien, dies selbst in Betrieben mit weniger als 21 Beschäftigten. In § 4 Abs. 4 der Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung sei allerdings eindeutig festgehalten, dass die Mitbestimmung sich nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes richte, das in seiner jeweiligen Fassung gelte und von dieser Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung unberührt bleibe. Damit könne entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts nicht angenommen werden, dass im Rahmen des § 4 Abs. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung die Beschränkung der Zustimmungsverweigerungsgründe auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe, die Widerspruchsfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sowie die Zustimmungsfiktion bei Nichteinhaltung dieser Frist gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG aufgehoben seien. Auch seien die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht disponibel, da diese nicht ausschließlich den Interessen des Arbeitgebers dienten. Deshalb könne von der gesetzlichen Regelung des § 99 BetrVG nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden. Überdies seien rückwirkende Betriebsvereinbarungen grundsätzlich nur dann zulässig, wenn sie für die Arbeitnehmer ausschließlich günstigere Regelungen enthielten. Eine Überschreitung der Grenzen des Ermessens der Einigungsstelle habe durch dessen Spruch vom 07.05.2012 nicht vorgelegen - diese habe bei ihrer Beschlussfassung die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmerin angemessen und nach billigem Ermessen berücksichtigt. Bei der Planung dieser neuen Stelle sei der Betriebsrat beteiligt gewesen. Diese müsse im Interesse des Arbeitgebers und seiner Mitglieder besetzt werden, da eine ordnungsgemäße Betreuung der Mitglieder der Gewerkschaft ver.di im Bereich Mittelfranken ansonsten nicht möglich wäre. Auf die Stellenausschreibung habe sich, unstreitig, nur die dann vorgesehene Frau A., eine sehr qualifizierte Mitarbeiterin, beworben. Auch wenn sie keine fünfjährige gewerkschaftsinterne Tätigkeit nachweisen könne, sei sie bereits vorher ehrenamtlich tätig gewesen. Damit könne der ergangene Spruch der Einigungsstelle nicht aufgehoben werden.

Die Arbeitgeberin und Beteiligte zu 2) beantragt:

**I. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 18.06.2013,**

**Aktenzeichen: 28 BV 226/12, wird abgeändert.**

**II. Die Anträge des Antragstellers und Beteiligten zu 1) werden insgesamt zurückgewiesen.**

Der Betriebsrat und Beteiligte zu 1 trägt zur Begründung seines Antrages auf Zurückweisung der Beschwerde vor, dass er für die diesem Rechtsstreit zugrundeliegende personelle Maßnahme zuständig und damit auch antragsbefugt sei. Die erstinstanzlich gestellten Anträge bezögen sich alle auf die zwischen den Beteiligten streitige personelle Maßnahme. Der Betriebsrat mache mit seinen Anträgen jeweils eigene Rechte geltend und behaupte - wie insoweit ausreichend -, selbst Träger des streitbefangenen Rechts zu sein. Die weitergehenden Anträge dienten allesamt der Klärung, welche Rechte der Betriebsrat im Rahmen von personellen Maßnahmen habe und wie diese zwischen den Beteiligten zu behandeln seien. Inhaltlich verkenne die Arbeitgeberin bei ihren Überlegungen zur Anwendung des § 4 Abs. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung, dass deren Zielsetzung und Wirkungsweise die erhebliche Ausweitung der Mitbestimmung in Richtung einer allumfassenden Mitbestimmung des Betriebsrats sei und für den Fall, dass eine einvernehmliche Lösung hierbei nicht gefunden werde, das Einigungsstellenverfahren gemäß § 5 dieser Gesamtbetriebsvereinbarung Anwendung finde. Durch diese Gesamtbetriebsvereinbarung sei nicht normiert, dass nur für die im Betriebsverfassungsgesetz explizit genannten personellen Angelegenheiten - bei Versetzungen wie hier - ein vorgelagertes Einigungsstellenverfahren geschaffen werden solle und für andere personelle Angelegenheiten eine viel stärkere Beteiligung des Betriebsrats eintrete. Deshalb existiere nicht lediglich ein dem gerichtlichen Verfahren vorgeschaltetes Einigungsstellenverfahren. Eine Wochenfrist für die erforderliche Einholung der Zustimmung des Betriebsrats sei in der Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung nicht genannt und würde Sinn und Zweck dieser Regelung widersprechen. Deshalb finde § 99 BetrVG weder hinsichtlich der Wochenfrist noch hinsichtlich der Zustimmungsfiktion des § 99 Abs. 3 BetrVG Anwendung. Eine solche Auswahl von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats sei sowohl durch Betriebsvereinbarung als auch durch Regelungsabrede grundsätzlich möglich, was ebenso bei § 99 BetrVG gelte. Das Bundesarbeitsgericht habe es zugelassen, dass die gesetzliche Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG durch Vereinbarung der Betriebsparteien disponibel und eine Fristverlängerung ebenso wie eine vollständige Aufhebung dieser Frist möglich seien. Im Übrigen sei in einem Gespräch zwi-

schen drei Mitgliedern des Betriebsrats sowie der Landesleiterin der Arbeitgeberin am 30.07.2010 vereinbart worden, dass in den Fällen der Erweiterten Mitbestimmung, außer denjenigen des § 100 BetrVG, keine Fristen gelten sollten. Ebenso wenig sei, wie das Arbeitsgericht zutreffend angenommen habe, der Betriebsrat bei seiner Zustimmung oder Zustimmungsverweigerung auf die Zustimmungsverweigerungsgründe gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG beschränkt: § 4 Abs. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung Erweiterte Mitbestimmung sehe solches nicht vor. Deshalb habe der Betriebsrat mangels eines bestehenden Katalogs von Zustimmungsverweigerungsgründen alle Gründe für seine Zustimmungsverweigerung anbringen können. Eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung sei zum Zeitpunkt des Beginns des vorliegenden Mitbestimmungsverfahrens jedenfalls in der Tätigkeitsbeschreibung der Entgeltgruppe 6.3 unter den dort festgelegten Stellenvoraussetzungen festgelegt gewesen. Eine summarische Prüfung, auf die die Arbeitgeberin abheben wolle, könne hier nicht stattfinden, da die Gesamtbetriebsvereinbarung Entgelt dies nicht vorsehe. Des Weiteren hätte die Einigungsstelle als Grundlage für ihren Spruch nicht die alte Fassung der weiteren Gesamtbetriebsvereinbarung gewerkschaftspolitische Assistenz vom 16.12.2008 heranziehen dürfen, sondern deren rückwirkend in Kraft gesetzte Neufassung, die zu diesem Zeitpunkt bereits gegolten habe, beachten müssen. Nach dem Willen der Verhandlungsparteien habe diese Gesamtbetriebsvereinbarung auch für die Vergangenheit, insbesondere in zum Zeitpunkt ihres rückwirkenden Inkrafttretens zum 01.06.2011 noch nicht abgeschlossenen Mitbestimmungsverfahren, Anwendung finden sollen. Die Arbeitgeberin gehe selbst davon aus, dass im Rahmen der streitgegenständlichen Einigungsstelle gegen diese Gesamtbetriebsvereinbarung verstoßen worden sei und ein Bedürfnis für deren Änderung bestehe. Damit lägen Rechts- und Ermessensfehler des Einigungsstellenspruchs vor, die zu dessen Aufhebung führen müssten.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 25.10.2013, vom 25.11.2013, vom 10.01.2014 und vom 15.01.2014, nebst der damit vorgelegten Anlagen, sowie auf ihre ergänzenden Einlassungen in der mündlichen Verhandlung im Beschwerdeverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 16.01.2014 Bezug genommen

## **B.**

Die zulässige Beschwerde hat in der Sache teilweise Erfolg.

- 12 -

## I.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 2 ist statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 1 und Abs. 2, 89 Abs. 1 und Abs. 2, 66 Abs. 1 ArbGG, 516, 518 ZPO) und damit zulässig.

## II.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 2 ist zum Teil begründet. Die Beschwerde gegen die Entscheidung zum Feststellungsantrag zu 1. des Betriebsrats ist unbegründet, weil der damit angegriffene Spruch der Einigungsstelle vom 07.05.2012 ins Leere gegangen/gegenstandslos war (dazu 1.). Im Übrigen fehlt es an einer Rechtsgrundlage für die Feststellungsanträge zu Ziff. 2. bis Ziff. 4., weil es insoweit lediglich um abstrakte Rechtsfragen geht (dazu 2.).

1. a) Es kann im Ergebnis (s. u. b) offen bleiben, ob die (Gesamtbetriebs-)Vereinbarung zur „Erweiterten Mitbestimmung für Betriebsräte in ver.di“, abgeschlossen im April 2001 „im Rahmen der freiwilligen Mitbestimmung“ (so der dortige Obersatz vor der Präambel) zwischen den (damaligen) Gewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und ÖTV als Rechtsvorgängerinnen der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 2 des vorliegenden Verfahrens – auch: deren Gründungsorganisation – einerseits und den Gesamtbetriebsräten dieser fünf Gewerkschaften andererseits (im Folgenden: GBV EM 2001) überhaupt wirksam ist - dort wird die Mitbestimmung „in allen personellen (und sozialen) Angelegenheiten über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus erweitert“, also über die in § 99 BetrVG abschließend geregelten personellen Einzelmaßnahmen der Einstellung, Versetzung, Eingruppierung und Umgruppierung als Mitbestimmungstatbeständen hinaus inhaltlich in Richtung einer Art grundsätzlicher Allzuständigkeit des Betriebsrats und auch hinsichtlich ihres betrieblichen Anwendungsbereiches, anders als § 99 BetrVG, auf Betriebe mit weniger als 21 Beschäftigten erstreckt (§ 4 Abs. (1) und (3) GBV EM 2001), wobei in diesen Fällen der erweiterten personellen Mitbestimmung als Konfliktlösungsverfahren generell das Einigungsstellenverfahren festgelegt ist (§ 5 GBV EM 2001):

Zum einen müssten nach Auffassung der Beschwerdekammer Zweifel bestehen, ob die gesetzlichen Regelungen zur personellen Mitbestimmung nach § 99 BetrVG überhaupt, und auf der formellen Grundlage einer Betriebsvereinbarung, in dieser Form erweitert und durch andere Verfahrensregeln (Einigungsstelle) ersetzt werden können:

Ersteres mag denkbar sein im Wege freiwilliger Mitbestimmung bei nicht unter den Katalog der gesetzlich positiv geregelten personellen Mitbestimmungsrechte des § 99 BetrVG fallenden sonstigen personellen Angelegenheiten, ist jedoch jedenfalls problematisch bei den gesetzlich geregelten Mitbestimmungsrechten des § 99 BetrVG: Eine Öffnungsklausel für ersetzende kollektivrechtliche Regelungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) enthält § 99 BetrVG nicht.

Nach der Rechtsprechung des BAG steht das Betriebsverfassungsgesetz einer Erweiterung und Verstärkung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten durch Tarifvertrag nicht entgegen (BAG, B. v. 10.02.1988, 1 ABR 70/86, AP Nr. 53 zu § 99 BetrVG 1972 – II. 3. der Gründe –; BAG, B. v. 18.08.1987, 1 ABR 30/86, AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972). Ausgehend hiervon muss im vorliegenden Fall fraglich sein, ob die durch die GBV EM 2001 in der Tat erfolgte quantitative Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auf tendenziell alle personellen Maßnahmen („Allzuständigkeit“) überhaupt eine Verbesserung gegenüber der gesetzlichen Regelung des § 99 BetrVG – auf die das BAG in den zit. Entscheidungen abgestellt hat - bedeutet, als dort bei qualifizierten Widersprüchen/Zustimmungsverweigerungen des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG die Arbeitgeberin dann ein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG einzuleiten hat, bevor sie die entsprechende personelle Maßnahme vornehmen kann – bzw. bei deren kurzfristiger vorläufiger Durchführung wegen dringender Erforderlichkeit aus sachlichen Gründen (§ 100 Abs. 1 BetrVG) sie zusätzlich das, ebenfalls gerichtliche, Eilverfahren nach § 100 Abs. 2 BetrVG durchführen muss. Nach der GBV EM 2001 soll jedoch stattdessen – auch - in diesen Fällen die Einigungsstelle verbindlich entscheiden – deren Spruch damit offensichtlich nur unter engen und im Ergebnis erschwerten Voraussetzungen, insbesondere eines Ermessensfehlers (§ 76 Abs. 5 S. 4 BetrVG), gerichtlich angegriffen werden kann.

Zum anderen ist die Erweiterte (personelle) Mitbestimmung durch die GBV EM 2001 damit lediglich in Form einer Betriebsvereinbarung, nicht durch Tarifvertrag konstitu-

iert, während die zitierte Rechtsprechung des BAG, mitbestimmungsrechtlich verbessernde, Änderungen/Ergänzungen der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG eben – nur - durch Tarifverträge im förmlichen Sinne als zulässig ansieht. Solche betriebsbezogenen Regelungen durch Betriebsvereinbarung – oder unternehmensbezogene Regelungen durch Gesamtbetriebsvereinbarung –, unterhalb der letztlich verfassungsrechtlich unterfütterten Ebene von Tarifverträgen (Art. 9 Abs. 3 GG), müssen deshalb ebenso aus diesem Grund Bedenken begegnen – auch im Hinblick darauf, dass in der vorliegenden Konstellation eine Normierung durch Tarifvertrag schwerlich möglich sein konnte ...

Schließlich hat die Beschwerdekammer Zweifel hinsichtlich der Rechtswirksamkeit der GBV EM 2001, weil deren tatbestandlicher Anwendungsbereich, jedenfalls hinsichtlich der hier maßgeblichen „personellen Angelegenheiten“, in keiner Weise bestimmt ist. Vergleichbar dem Transparenzgebot bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen – als vom Verwender für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten (§ 305 Abs. 1 BGB) bzw. sonst vorgegebenen Vertragsbedingungen (§ 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB) –, das auch die notwendige Bestimmtheit solcher Individualrechtsnormen beinhaltet und einen allgemeinen Grundsatz enthält, müssen ebenso kollektivrechtliche Verträge grundlegenden Anforderungen an ihre Bestimmtheit – insbesondere hinsichtlich ihres konkreten tatbestandlichen Anwendungsbereiches – genügen.

Dies ist hier jedoch nicht der Fall: § 4 der GBV EM 2001 regelt zunächst eine Art umfassender und nicht weiter präzisierter Allzuständigkeit des Betriebsrates hinsichtlich, auch, „aller personellen Angelegenheiten“. Diese werden, anders als in der gesetzlichen Regelung des § 99 Abs. 1 BetrVG, nicht durch einen positiven Katalog sonach konkret mitbestimmungsrechtlich relevanter personeller Angelegenheiten wie dort (Einstellung, Versetzung, Eingruppierung und Umgruppierung) definiert, sondern allenfalls negativ abgegrenzt durch einen Ausnahmekatalog von „Gegenständen“, bei denen diese „erweiterte Mitbestimmung“ nicht gelten soll (§ 4 Abs. (3) lit. a GBV EM 2001). Was jedoch im Übrigen, im positiven Sinn, als von dieser erweiterten personellen Mitbestimmung erfasste „personelle Angelegenheiten“ sonst, endgültig gelten sollen, bleibt völlig unklar: Sollen damit auch etwa eine Erteilung von „Rügen“ oder „Verweisen“ – als informeller Vorstufen für eine förmliche Abmahnung oder „Ermahnung“, die nach dem Wortlaut des Ausnahmekataloges von der erweiterten personellen Mitbestimmung nicht erfasst sein soll –, allein individualrechtliche Tatbestände der Ausübung des Direktionsrechtes – ohne kollektiven

Bezug –, individuelle Teilnahmen an Fort-/Weiterbildungsveranstaltungen, auch kurzen (Tages-)Seminaren, allgemeine Kundgaben des Arbeitgebers betreffend Angelegenheit der Belegschaft oder Zulagen usw. hier mitbestimmungspflichtig sein? Soll auch der Anwendungsbereich dieser Regelung überhaupt dann im Zweifel allererst durch das grundsätzlich vorgesehene Einigungsstellenverfahren geklärt werden?

Aus diesen Gründen müssten aus Sicht der Beschwerdekammer erhebliche Bedenken hinsichtlich der Rechtswirksamkeit der GBV EM 2001, insgesamt oder jedenfalls hinsichtlich der dortigen Erweiterung der Mitbestimmung bezüglich „personeller Angelegenheiten“, bestehen.

**b)** Selbst wenn jedoch von der Rechtswirksamkeit der GBV EM 2001 – bzw. jedenfalls deren Regelungen zur erweiterten personellen Mitbestimmung – ausgegangen würde (wovon offensichtlich das LAG Berlin-Brandenburg ohne Weiteres ausgeht: B. v. 25.10.2012, 5 TaBV 1168/12, Juris, beim BAG unter dem angegebenen Az. 1 ABR 94/12 anhängig, und B. v. 07.09.2011, 20 TaBV 2525/10, Juris, beim BAG unter dem angegebenen Az. 4 ABR 15/12 anhängig), würde die verfahrensgegenständliche Angelegenheit der „Qualifizierung Gewerkschaftspolitische Assistenz - Kollegin A.“ (so die Bezeichnung in der Betreffzeile des Anhörungsschreibens der Arbeitgeberin vom 23.01.2012, Anl. A5, Bl. 38 d. A.) zur Überzeugung der Beschwerdekammer jedoch unter den Ausnahmekatalog in § 4 Abs. (3) lit. a der GBV EM 2001 und damit unter die (Verfahrens-)Regelungen des § 99 BetrVG unmittelbar fallen: Dort (vierter Spiegelstrich) wird u.a. „die Beurteilung und Entscheidung über die Geeignetheit eines Stellenbewerbers“ von der Erweiterung der Mitbestimmung in, hier, personellen Angelegenheiten ausgenommen.

**aa)** Gegenstand der zitierten Vorlage der Arbeitgeberin und Beteiligten zu 2 gegenüber dem Betriebsrat vom 23.01.2012 (aaO) war nicht bereits die Ein- oder Höhergruppierung dieser Arbeitnehmerin (die ersichtlich erst nach Absolvierung dieser Fort-/Weiterbildungsmaßnahme denkbar sein könnte), sondern allein die Einschätzung deren Eignung für die Qualifizierung zur „Gewerkschaftspolitischen Assistenz“ qua Teilnahme an der entsprechenden einjährigen Ausbildung im Zeitraum vom 27.07.2012 bis 26.02.2013, wie dort angegeben. Die Arbeitgeberin teilte dabei (aE) ausdrücklich – lediglich – mit, dass diese Arbeitnehmerin eine einjährige solche Ausbildung absolvieren solle – mit bei-

gefügter „Übersicht der Seminare“ während dieser Ausbildungszeit –, wobei „die sonstigen Arbeitsbedingungen der Kollegin N ... unverändert“ bleiben sollten; als Begründung der Arbeitgeberin für die Teilnahme dieser Arbeitnehmerin an dieser Qualifizierungsmaßnahme war hierzu – entscheidend – angegeben, dass diese die einzige Bewerberin für diese ausgeschriebene Stelle gewesen und in einem unmittelbar vorausgegangenem Bewerbungsgespräch (unter Teilnahme u.a. der Landesbezirksleiterin der Gewerkschaft ver.di und eines Betriebsratsmitglieds (!)) auch hinsichtlich ihrer Berufserfahrung einvernehmlich als die Stellenanforderungen erfüllend und geeignet angesehen worden sei.

Es ging bei dieser personellen Maßnahme somit nicht bereits etwa um die Ein-/Höhergruppierung dieser Arbeitnehmerin (gemäß der Stellenanforderungen in der Gesamtbetriebsvereinbarung „Entgeltsystem“ gemäß dem vorgelegten Auszug hieraus: Anl. A3, Bl. 33 d. A., i. V. m. den „Allgemeinen Eingruppierungsgrundsätzen“ in § 2 der „Gesamtbetriebsvereinbarung Entgelt“ - Auszug wiederum: Anl. AG2, Bl. 72 d. A.), auch nicht um deren innerbetriebliche Versetzung (? - hierfür sind keine ausreichenden Umstände ersichtlich), sondern allein um die subjektive Beurteilung der Arbeitgeberin hinsichtlich deren Geeignetheit für eine Qualifizierung für diese ausgeschriebene Stelle.

Die Neufassung der „Gesamtbetriebsvereinbarung über Rahmenbedingungen, Einarbeitung und Qualifikation für „gewerkschaftspolitische/r Assistent/in““ (GBV Gewerkschaftspolitische Assistenz) war hierbei unerheblich: Zum einen wurde die Neufassung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung, enthaltend unstreitig erstmals eine Regelung, dass „Zugang zur Einarbeitung/Qualifizierung ... nur (erhält), wer mindestens 5 Jahre in ver.di beschäftigt ist“ (dort § 2 Abs. (1) S. 3 – die Vorgängerregelung vom 16.12.2008 – Anl. AG1, Bl. 66-BI. 71 d. A. – enthielt eine solche Bestimmung nicht) unbestritten erst im März 2012 abgeschlossen, wenngleich dann rückwirkend zum 01.06.2011 in Kraft gesetzt – konnte somit bei der Entscheidung der Arbeitgeberin zur Qualifizierung der Arbeitnehmerin A. im Januar 2012, auf die hier als zeitliche Zäsur abzustellen ist, keine Berücksichtigung finden, konnte deshalb auch nicht im Widerspruchsschreiben des Betriebsrates vom 06.02.2012 erwähnt sein. Zwar sind andererseits in der weiteren Gesamtbetriebsvereinbarung „Entgeltsystem“ (? - Auszug: Anl. A3, Bl. 33 f d. A.) unter „EG 6.3 gewerkschaftspolitische/r Assistent/in“ bei den dortigen Stellenvoraussetzungen unter „formale Abschlüsse“ „mindestens 5 Jahre gewerkschaftsinterne Berufserfahrung als Mitarbeiter/in



mit Sekretariatsaufgaben“ vorgesehen. Es stellt jedoch, zumal im Hinblick auf die Regelungen zur maßgeblichen „summarischen Betrachtung“ der in den Tätigkeitsbeispielen genannten Merkmale in den „allgemeinen Eingruppierungsgrundsätzen“ der Gesamtbetriebsvereinbarung „Entgelt“ (Anl. AG 2, Bl. 72 d. A.), eine nicht unnachvollziehbare subjektive Beurteilung der Arbeitgeberin in ihrem Informationsschreiben an den Betriebsrat vom 23.01.2012 hinsichtlich der Geeignetheit der Arbeitnehmerin A. dar, als dort dieser Arbeitnehmerin – als zumal einziger Bewerberin – eine für diese Stelle „ausreichende Berufserfahrung“ attestiert wird im Hinblick auf ihre frühere langjährige ehrenamtliche Tätigkeit für die Gewerkschaft (als Betriebsrats-/Personalratsmitglied - offensichtlich als Mitglied bzw. Vorsitzende des Personalrats beim Uniklinikum Erlangen) vor ihrer Einstellung als Arbeitnehmerin bei der Beteiligten zu 2 zum 16.10.2010. Es ist grundsätzlich der Gewerkschaft/Arbeitgeberin überlassen, die Geeignetheit eines Stellenbewerbers zu beurteilen – auch abweichend von formalen Anforderungen der zeitlichen Dauer einer „gewerkschaftsinternen Berufserfahrung“.

Damit hätte auch bei Annahme der Rechtswirksamkeit der GBV EM 2001 hier keine solche erweiterte Mitbestimmung bei dieser personellen Maßnahme der „Beurteilung und Entscheidung über die Geeignetheit eines Stellenbewerbers“ gegolten (dort § 4 Abs. (3) lit. a 4. Spiegelstrich).

**bb)** Dies bedeutet hier und hat zur Folge:

Selbst wenn es sich bei der einjährigen Qualifizierung der Arbeitnehmerin N zur Gewerkschaftspolitischen Assistenz um einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand i.S.d. deshalb unmittelbar Anwendung findenden Katalogs des § 99 Abs. 1 BetrVG, etwa um eine Versetzung im Rechtssinne (§§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 S. 1, 81 Abs. 2 und Abs. 1 BetrVG), gehandelt haben sollte (vgl. näher nur BAG, B. v. 09.10.2013, 7 ABR 12/12 – Rzn. 27 f -) – was nicht ausreichend vorgetragen ist -, hätte im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG die Arbeitgeberin den Betriebsrat und Beteiligten zu 1 dieses Verfahrens mit ihrem Schreiben vom 23.01.2012 zunächst ersichtlich ausreichend informiert gehabt – jedenfalls wäre der Betriebsrat hier verpflichtet gewesen, die Arbeitgeberin um eine, rechtzeitige, Vervollständigung einer seiner Ansicht nach etwa unzureichend erteilten Information zu bitten, da diese ersichtlich von der vollständigen Unter-

richtung des Betriebsrates ausgehen konnte (BAG, B. v. 05.05.2010, 7 ABR 70/08, AP Nr. 130 zu § 99 BetrVG 1972 – Rz. 25 -; BAG, B. v. 14.12.2004, 1 ABR 55/03, AP Nr. 122 zu § 99 BetrVG 1972 – II. 2. d) aa) d. Gr. -) - bzw. hätte die Arbeitgeberin die Information des Betriebsrates zumindest – spätestens - im Rahmen des vorliegenden Verfahrens nachgeholt gehabt (BAG, B. v. 29.06.2011, 7 ABR 24/10, AP Nr. 137 zu § 99 BetrVG 1972). Der Betriebsrat macht im vorliegenden Verfahren selbst auch keine etwa unzureichende Unterrichtung seitens der Arbeitgeberin geltend.

Innerhalb der, aufgrund des jedenfalls vorliegenden „Ausnahmefalls“ im Sinne des Katalogs in § 4 Abs. (3) lit. a der GBV EM 2001, dann uneingeschränkt geltenden Wochenfrist des § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG hat der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer in der Qualifizierung der Arbeitnehmerin A. etwa liegenden Versetzung als Mitbestimmungstatbestand im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG nicht verweigert – sein Widerspruch wurde mit Schreiben vom 06.02.2012 (Anl. A6, Bl. 39 d. A.) erklärt -, weshalb seine Zustimmung hierzu als erteilt gelten würde (§ 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG). Der Betriebsrat hat sich auch im vorliegenden Verfahren nicht darauf berufen, etwa angesichts eines verzögerten Zugangs des Unterrichtungsschreibens der Arbeitgeberin vom 23.01.2012 die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG eingehalten zu haben – die mehrfachen Ausführungen der Arbeitgeberin, die, nach ihrer Ansicht: geltende, Wochenfrist sei vom Betriebsrat „unstreitig“ nicht eingehalten worden, hat dieser nicht bestritten, sondern sich im wesentlichen wiederholt auf die Nichtgeltung der Wochenfrist berufen.

**c)** Damit ist insgesamt festzuhalten, dass die GBV EM 2001 zur Erweiterten Mitbestimmung entweder insgesamt oder jedenfalls in deren Bestimmungen zur erweiterten personellen Mitbestimmung als rechtsunwirksam anzusehen ist – weshalb dem mit dem Feststellungsantrag zu 1 angegriffenen Spruch der Einigungsstelle vom 07.05.2012 der Boden entzogen und dieser eo ipso gegenstandslos wäre – oder, bei Annahme deren Gültigkeit, dann jedenfalls ein dort normierter Ausnahmetatbestand von einer erweiterten personellen Mitbestimmung gemäß § 4 Abs. (3) lit. a der GBV EM 2001 Anwendung finden („Beurteilung und Entscheidung über die Geeignetheit eines Stellenbewerbers“) und eine ggf. erforderliche Zustimmung des Betriebsrates zu einer, etwa, vorliegenden Versetzung der betreffenden Arbeitnehmerin aufgrund gesetzlicher Fiktion des dann geltenden § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG als erteilt gelten würden – was ebenfalls den hier angegriffe-

nen Einigungsstellenspruch vom 07.05.2012 ins Leere gehen lassen würde.

In beiden Fällen ist somit die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den im Sinne des erstinstanzlich gestellten Antrages dessen Unwirksamkeit feststellenden Beschluss des Arbeitsgerichts vom 18.06.2003 zurückzuweisen, da der Spruch der Einigungsstelle in beiden Fällen obsolet ist.

**d)** Die Hilfsanträge des Betriebsrates zum Hauptantrag wären zwar in der Beschwerdeinstanz ohne Weiteres – ohne dass der Betriebsrat solche Anträge nochmals wiederholt hatte – zur Entscheidung angefallen (so grundsätzlich BGH, U. v. 24.09.1991, XI ZR 245/90, NJW 1992, S. 117 f – III. d. Gr. -; BGH, U. v. 17.09.1991, XI ZR 256/90, NJW 1992, S. 112 f – II. 3. a) d. Gr. -, jeweils m. w. N.). Beide Hilfsanträge wurden jedoch vom Betriebsrat ausdrücklich nur für den Fall der Abweisung seines Hauptantrages auf Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruches vom 07.05.2012 gestellt – nach der vorstehend bestätigten Entscheidung des Arbeitsgerichtes im Sinne dieses Hauptantrages fielen beide Hilfsanträge damit nicht zur Entscheidung des Beschwerdegerichts an.

**2.** Hinsichtlich der Entscheidung des Arbeitsgerichtes unter Ziff. 2. bis Ziff. 4. des Beschlusses vom 18.06.2013 hat die Beschwerde der Arbeitgeberin dagegen in der Sache Erfolg, da diese Anträge – auf Feststellung, dass für die Zustimmungsverweigerung bei personellen Maßnahmen gemäß § 4 Abs. 1 GBV EM (2001) keine Frist, insbesondere nicht diejenige des § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG gelte, dass (damit) auch keine Zustimmungsfiktion gemäß § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG anzuwenden und der Betriebsrat hinsichtlich einer Zustimmungsverweigerung bei personellen Maßnahmen hiernach nicht auf den in § 99 Abs. 2 BetrVG normierten Zustimmungsverweigerungskatalog begrenzt sei – nicht auf ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO, der auch hier gilt, gerichtet sind - ungeachtet weiter der, von der Arbeitgeberin in Frage gestellten, Antragsbefugnis des Betriebsrat und Beteiligten zu 1 des vorliegenden Verfahrens, der nicht selbst Partei der GBV EM 2001 ist.

**a)** Ein für einen Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO notwendiges feststellungsfähiges Rechtsverhältnis ist jede durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Beziehung einer Person zu einer anderen

Person oder zu einer Sache. Ein Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO muss sich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis als Ganzes erstrecken, sondern kann sich auch auf daraus folgende einzelne Beziehungen, Ansprüche oder Verpflichtungen und auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses können jedoch ebenso wie abstrakte Rechtsfragen nicht Gegenstand eines Feststellungsantrages sein – dies liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, was den Gerichten verwehrt ist. Zwar kann grundsätzlich auch ein Drittrechtsverhältnis Inhalt eines Feststellungsantrages sein, jedoch unter erhöhten Anforderungen an das besondere Feststellungsinteresse: Die begehrte Feststellung muss den Kläger/Antragsteller/ Beteiligten in seinem eigenen Rechtskreis betreffen, dieser muss selbst ein rechtliches Interesse an der, alsbaldigen, Feststellung haben (vgl. nur BAG, B. v. 17.09.2013, 1 ABR 24/12, DB 2013, S. 2806 f – Rz. 16 -; BAG, U. v. 18.04.2012, 4 AZR 371/10, AP Nr. 108 zu § 256 ZPO 1977 – Rzn. 10 f -, jeweils m. w. N.).

**b)** Eine Sachentscheidung zu diesen drei Anträgen würde hiernach auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens zu den dort gestellten Fragen hinauslaufen, dass/ob im Rahmen der erweiterten Mitbestimmung gemäß der GBV EM 2001 – deren Rechtswirksamkeit unterstellt: s. o. 1. a) – bei Zustimmungsverweigerung bei (allen) „personellen Maßnahmen“ i. S. d. § 4 Abs. 1 der GBV EM 2001 keine Frist („insbesondere nicht § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG“) und (damit) nicht die Zustimmungsfiktion des § 99 Abs. 3 S. 2. BetrVG sowie nicht der Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG gelten. Damit soll eine grundsätzliche gutachtliche Stellungnahme des Gerichts angestrebt werden, ob die GBV EM 2001 inzident als überhaupt rechtswirksam anzusehen ist und vor allem, ob das dann geltende Zustimmungs(verweigerungs)verfahren durch die spezifischen Verfahrensregelungen des § 99 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG restringiert ist. Dies wäre ohne unmittelbare rechtliche Folgen für die verfahrensgegenständlichen Streitpunkte und deshalb ein bloßes Rechtsgutachten, dessen Erstellung dem Gericht verwehrt ist.

**c)** Damit sind der Beschluss des Arbeitsgerichtes vom 18.06.2013 insoweit abzuändern und die Feststellungsanträge des Betriebsrates zu Ziff. 2. bis Ziff. 4. zurückzuweisen.

### III.

Die Beschwerdekammer hat die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung und möglicher Divergenz zu den vorstehend zitierten Entscheidungen des LAG D-Stadt-Brandenburg zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss können beide Beteiligte Rechtsbeschwerde einlegen.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unter-

zeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Burger

Weichert-Puff

Hegedüsch