Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Beschluss vom 9. Juli 2013 - 1 ABR 17/12 -
I. Arbeitsgericht Hamburg	Beschluss vom 2. Mai 2011 - 26 BV 23/09 -
II. Landesarbeitsgericht Hamburg	Beschluss vom 18. Januar 2012 - 5 TaBV 10/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Unbestimmter Leistungsantrag im Beschlussverfahren - Beteiligung

Gesetze:

ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2; BetrVG § 96 Abs. 1; ArbGG § 83 Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 17/12
5 TaBV 10/11
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Juli 2013

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 9. Juli 2013 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie den ehrenamt-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

lichen Richter Dr. Hann und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. Januar 2012 - 5 TaBV 10/11 - aufgehoben, soweit die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 2. Mai 2011 - 26 BV 23/09 - zurückgewiesen worden ist.
2. Der vorgenannte Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 2. Mai 2011 wird teilweise abgeändert, soweit den Anträgen des Gesamtbetriebsrats entsprochen worden ist.

   Die Anträge werden insgesamt abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über Unterrichtungsansprüche im Bereich der Berufsbildung. 1

Die Arbeitgeberin betreibt ein Einzelhandelsunternehmen. Sie beschäftigt in ca. 370 Filialen rd. 17.500 Mitarbeiter. In ihrem Unternehmen ist der antragstellende Gesamtbetriebsrat gebildet. 2

Die Arbeitgeberin führt unternehmensweit Berufsausbildungsmaßnahmen sowie weitere Berufsbildungsmaßnahmen durch. Zwischen den Beteiligten entstanden im Jahr 2009 Meinungsverschiedenheiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Ermittlung und Erörterung des Berufsbildungsbedarfs ihrer Arbeitnehmer. 3

Der Gesamtbetriebsrat hat die Auffassung vertreten, er sei für die Wahrnehmung der Rechte aus § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zuständig. Die der Arbeitgeberin nach dieser Vorschrift obliegende Verpflichtung, den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln, verlange die Durchführung einer Ist-Analyse, die Er- 4

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

stellung eines Soll-Konzepts und die Ermittlung des betrieblichen Bildungsinteresses der Arbeitnehmer.

Der Gesamtbetriebsrat hat - soweit für das Rechtsbeschwerdeverfahren von Bedeutung - zuletzt beantragt, 5

1. ihm nach Rechtskraft und nachfolgend spätestens zum 31. Januar eines jeden Kalenderjahres eine namentliche Liste aller beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden zu übergeben, in der die auf die auszuübende Tätigkeit bezogenen vorhandenen Qualifikationen jeweils bezogen auf die einzelnen Arbeitnehmer angegeben werden;
2. ihm zum 31. Januar jedes folgenden Kalenderjahres eine Liste zu übergeben, in der die durchgeführten Bildungsmaßnahmen des abgelaufenen Kalenderjahres bezogen auf jeden einzelnen Arbeitnehmer mitgeteilt werden;
3. ihn spätestens zum 31. Januar eines jeden Kalenderjahres über die geplanten Maßnahmen der Berufsausbildung und Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und beruflichen Umschulung für das jeweilige Kalenderjahr zu informieren;
4. ihn bis zum Beginn jedes Geschäftsjahres darüber zu informieren, ob Änderungen der Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte, Einführung neuer technischer Einrichtungen oder andere Investitionen geplant sind, die Auswirkungen auf den Bildungsbedarf der beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden haben.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 6

Sie hat gemeint, bei einem Teil der betrieblichen Maßnahmen, für die der Gesamtbetriebsrat ein Beteiligungsrecht beanspruche, handele es sich um mitbestimmungsfreie Einweisungen iSv. § 81 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. 7

Die Vorinstanzen haben den Anträgen des Gesamtbetriebsrats entsprochen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweisungsantrag weiter. 8

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

I. Der angefochtene Beschluss ist schon deshalb aufzuheben *(§ 562 Abs. 1 ZPO)*, weil das Beschwerdegericht nicht alle am Verfahren beteiligten Stellen als Verfahrensbeteiligte angehört hat. 10

1. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im Einzelfall am Verfahren beteiligt sind. Beteiligte in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen ist *(vgl. BAG 25. September 2012 - 1 ABR 45/11 - Rn. 18)*. Die ordnungsgemäße Anhörung der Verfahrensbeteiligten ist von Amts wegen noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu prüfen. Ist die Anhörung eines Beteiligten in den Tatsacheninstanzen unterblieben, stellt dies einen Verfahrensfehler dar, der zur Zurückverweisung des Verfahrens an das Beschwerdegericht führen kann. 11

2. Das Landesarbeitsgericht hat es rechtsfehlerhaft unterlassen, die bei der Arbeitgeberin errichteten Betriebsräte im Verfahren anzuhören. Die vom Gesamtbetriebsrat begehrte Entscheidung kann auch deren betriebsverfassungsrechtliche Stellung betreffen. Wird dessen Anträgen entsprochen, stünde fest, dass nur dieser und nicht die in den Betrieben errichteten Betriebsräte für die Ausübung des Beteiligungsrechts aus § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zuständig sind. Die Beteiligung der Betriebsräte musste sich den Vorinstanzen auch deshalb aufdrängen, weil die Arbeitgeberin während des gesamten Verfahrens die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in Zweifel gezogen hat. 12

II. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung bedarf es indes nicht, da der Senat eine eigene Sachentscheidung treffen kann *(§ 563 Abs. 3 ZPO)*. Die Anträge des Gesamtbetriebsrats sind nicht hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und daher unzulässig. Auf die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Einzelbetriebsräte wirken sie daher nicht ein. 13

1. Im Beschlussverfahren muss ein Antrag ebenso bestimmt sein wie im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auf das Beschlussverfahren und 14

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

die in ihm gestellten Anträge entsprechend anwendbar. Der jeweilige Streitgegenstand muss so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Beteiligten nicht zweifelhaft ist. Der in Anspruch genommene Beteiligte muss bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung eindeutig erkennen können, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden *(BAG 22. Mai 2012 - 1 ABR 11/11 - Rn. 15)*.

2. Streiten die Beteiligten um das Bestehen und den Inhalt eines Beteiligungsrechts hinsichtlich eines betrieblichen Vorgangs, ist dieser so genau zu bezeichnen, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche betriebliche Maßnahme eine Handlungs- oder Unterlassungspflicht eines Beteiligten besteht. Enthält der Antrag Rechtsbegriffe, ist dies unter Bestimmtheitsgesichtspunkten nur ausreichend, wenn sich aus dem Vorbringen der Beteiligten ergibt, welche tatsächlichen und in ihrer rechtlichen Beurteilung zwischen ihnen umstrittenen Sachverhalte von dem im Antrag verwandten Begriff umfasst sind *(zum Begriff der Versetzung BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 13)*. Eine dem Antrag stattgebende Entscheidung, die lediglich den Gesetzestext wiederholt, ist regelmäßig nicht geeignet, einen bestimmten Streit der Beteiligten mit Rechtskraftwirkung beizulegen *(BAG 6. Dezember 1988 - 1 ABR 43/87 - zu B I 1 der Gründe; 29. Juni 1988 - 7 ABR 15/87 - zu B I 2 b der Gründe, BAGE 59, 120)*. 15

3. Diesen Bestimmtheitsanforderungen genügen die Anträge des Gesamtbetriebsrats nicht. 16

a) Mit dem Antrag zu 1. möchte der Gesamtbetriebsrat von der Arbeitgeberin jährlich eine namentliche Aufstellung von sämtlichen in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeitern erhalten. In dieser soll sie deren vorhandene Qualifikationen aufführen, soweit diese für die gegenwärtig ausgeübte Tätigkeit von Bedeutung sind. Nach dem Antragsverständnis des Gesamtbetriebsrats bezieht sich die Verpflichtung der Arbeitgeberin auf die Angabe von allen theoretischen und praktischen Kenntnissen, sofern diese tätigkeitsrelevant sein 17

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

können. Bei dieser Zuordnung muss die Arbeitgeberin beurteilen, ob die ihr bekannten Qualifikationen der Arbeitnehmer für die von ihnen auszuübenden Tätigkeiten von Bedeutung sind. Der Gesamtbetriebsrat hat aber weder schriftsätzlich noch in der Anhörung vor dem Senat verdeutlicht, nach welchen Kriterien sich die Beurteilung der Tätigkeitsrelevanz einer Qualifikation für die auszuübende Tätigkeit bestimmt.

b) Die Anträge zu 2. und 3. genügen nicht dem Bestimmtheitserfordernis, 18
weil nicht hinreichend deutlich ist, über welche Maßnahmen die Arbeitgeberin den Gesamtbetriebsrat vergangenheits- und zukunftsbezogen unterrichten soll. Der Gesamtbetriebsrat hat in der Anhörung vor dem Senat klargestellt, dass der in dieser Form in den Einzelvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes nicht verwandte Begriff der „Bildungsmaßnahmen“ die in § 1 Abs. 1 BBiG bezeichneten Maßnahmen zur Berufsausbildung, beruflichen Fortbildung und beruflicher Umschulung erfassen soll. Damit ist die mit den Anträgen erstrebte Verpflichtung der Arbeitgeberin jedoch nicht hinreichend beschrieben, sondern es wird nur der Gesetzeswortlaut wiederholt. Dies war vorliegend nicht ausreichend. Zwischen den Beteiligten bestehen unterschiedliche Auffassungen darüber, welche Maßnahmen von der Erörterungspflicht des § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG erfasst werden oder von der Arbeitgeberin nach § 81 Abs. 1 BetrVG ohne Beteiligung der Betriebsräte durchgeführt werden können. Es wäre daher Aufgabe des antragstellenden Gesamtbetriebsrats gewesen, die Maßnahmen, für die er ein Beteiligungsrecht nach § 96 Abs. 1 BetrVG beansprucht, abstrahierend zu bezeichnen *(BAG 23. April 1991 - 1 ABR 49/90 - zu B II 1 der Gründe)*. Nur so kann die Arbeitgeberin erkennen, welche Verpflichtungen sie bei einer stattgebenden Entscheidung erfüllen muss.

c) Unbestimmt ist auch der Antrag zu 4. Es ist weder offenkundig noch 19
vom Gesamtbetriebsrat näher ausgeführt, welchen Inhalt die im Antrag verwandten Begriffe „Änderungen der Arbeitsabläufe“, „Arbeitsinhalte“, „Einführung neuer technischer Einrichtungen“ oder „andere Investitionen“ haben. Einer solchen Klarstellung hätte es insbesondere deshalb bedurft, weil die Beteiligten vorprozessual und in den Vorinstanzen darüber gestritten haben, ob bestimmte

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

betriebliche Veränderungen eine Änderung der Arbeitsmethode oder des Arbeitsablaufs darstellen. Es bleibt zudem offen, unter welchen Voraussetzungen die im Antrag genannten Maßnahmen „Auswirkungen“ auf den Bildungsbedarf der Arbeitnehmer haben. Aus dem Vorbringen des Gesamtbetriebsrats wird nicht erkennbar, nach welchen Kriterien die Arbeitgeberin diese Beurteilung vornehmen soll.

4. Einer Anhörung der Einzelbetriebsräte im Rechtsbeschwerdeverfahren bedurfte es demnach nicht mehr. Die Anträge des Gesamtbetriebsrats werden durch diese Entscheidung aufgrund ihrer fehlenden Bestimmtheit als unzulässig abgewiesen. Hierdurch erwächst weder eine Rechtskraft- noch eine Bindungswirkung in Bezug auf die Zuständigkeit für das Beteiligungsrecht aus § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Damit steht fest, dass die Einzelbetriebsräte durch eine Entscheidung in diesem Verfahren nicht in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen werden. 20

Schmidt Linck Koch

Sibylle Spoo Hann

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS