

Für das Nachschlagewerk ! Ja
Für die Fachpresse ! Ja
Für die Amtliche Sammlung ! Nein

Gesetz: ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 2; BetrVG 1972 § 82 Abs. 2 Satz 1

Leitsätze:

Führt ein Arbeitgeber nach von ihm aufgestellten Verfahrensrichtlinien sogenannte Beratungs- und Förderungsgespräche mit den Mitarbeitern seines Betriebs durch, ist der zu einem solchen Gespräch eingeladene Arbeitnehmer berechtigt, ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen, soweit in diesem Gespräch in § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG genannte Themen (Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts, Beurteilung der Leistungen, Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung) erörtert werden.

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

Aktenzeichen: 6 AZR 69/77

Urteil des BAG vom 24. April 1979

LAG Hamburg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 24. April 1979

gez. Zeuner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hollmann und Möller-Lücking für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. Oktober 1976 - 1 Sa 11/76 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



Tatbestand:

Die Klägerin ist Betriebsratsmitglied im Betrieb der Beklagten in Hamburg. Diese läßt jährlich mindestens einmal zwischen ihren Mitarbeitern und deren jeweiligen Vorgesetzten entsprechend den von ihr aufgestellten Verfahrensrichtlinien "Beratungs- und Förderungsgespräche" (B + F-Gespräche) durchführen. Der Hauptinhalt dieser Gespräche besteht "in der Besprechung der Leistungen des Mitarbeiters auf der Grundlage der Arbeitsziele des vergangenen Beurteilungszeitraumes ..., in der Planung und Festlegung der Arbeitsziele des Mitarbeiters ..., in der gemeinsamen Erarbeitung von Plänen für seine berufliche Weiterbildung ..." und "in der Diskussion zwischen Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten über gegenseitige Erwartungen und Vorstellungen hinsichtlich der Laufbahn des Mitarbeiters" (Ziffer 22.1.1 der Verfahrensrichtlinien). Entsprechend ist in den Verfahrensrichtlinien für die Durchführung des B + F-Gesprächs vorgesehen (Ziffer 22.3):

- " a) Besprechung der Leistungsbeurteilung mit dem Mitarbeiter auf der Grundlage der "endgültigen Gesamtbeurteilung" und der Einzelkriterien (siehe VRD Leistungsbeurteilung).
- b) Gemeinsame Festlegung der zukünftigen Arbeitsziele.
- c) Gemeinsame Festlegung der relativen Deutung dieser einzelnen Ziele.
- d) Definition der Verantwortlichkeiten und Kompetenzen aufgrund der Arbeitsziele.
- e) Besprechung und Festlegung der Förderungsmaßnahmen.
- f) Aussprache über die gegenseitigen Vorstellungen hinsichtlich der Laufbahnentwicklung des Mitarbeiters.



g) Ergänzung und Unterzeichnung des B + F-Formulars.

h) Weiterleitung der B + F-Unterlagen an den nächsthöheren Vorgesetzten zu Unterschrift und Kommentar."

Im Juni 1975 lud die Beklagte die Klägerin zu einem B + F-Gespräch. Die Klägerin äußerte daraufhin den Wunsch, zu diesem Gespräch ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. Dies lehnte die Beklagte ab, bot der Klägerin aber an, außerhalb des B + F-Verfahrens ein Gespräch mit der Klägerin in Gegenwart des Betriebsrats zu führen.

Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, zu dulden, daß die Klägerin ein Mitglied des Betriebsrats zur Beurteilung ihrer Leistungen sowie die Möglichkeit ihrer beruflichen Entwicklung im Betrieb im Rahmen des Beratungs- und Förderungsgesprächs der Beklagten hinzuzieht.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Verfahrensziel weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

I. 1. Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 ArbGG statthaft. Sie ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 74 Abs. 1 ArbGG).

2. Die Klägerin hat ihr Begehren zu Recht im Urteilsverfahren geltend gemacht. Die Streitigkeit, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, ein Mitglied des Betriebsrats zu einer Besprechung mit einem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch hinzuzuziehen, hat einen individualrechtlichen Anspruch zum Gegenstand, der seinen Rechtsgrund im Arbeitsverhältnis hat. Es handelt



sich um Rechtsbeziehungen des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis, auch wenn sie durch das Betriebsverfassungsgesetz besonders gestaltet sind (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 82 Anm. 13; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 82 Anm. 7; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., Anm. 12 vor § 81; unklar GK-Wiese, BetrVG, § 82 Anm. 11).

3. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht das Rechtsschutzinteresse an der von der Klägerin begehrten Entscheidung bejaht. Die Klägerin verfolgt mit ihrer Klage das Ziel, die Beklagte zu einem bestimmten Verhalten zu verurteilen, nämlich die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einem Gespräch zu erzwingen, zu dem die Beklagte die Klägerin aufgefordert hat. Die Klägerin erstrebt damit nicht die Klärung einer abstrakten Rechtsfrage, sondern die Verurteilung der Beklagten im Wege der Leistungsklage zu einem bestimmten Verhalten aus konkretem Anlaß.

Die hiergegen gerichteten Bedenken der Beklagten sind nicht geeignet, ein anderes Ergebnis zu rechtfertigen. Soweit die Beklagte meint, das Rechtsschutzinteresse der Klägerin sei deshalb zu verneinen, weil sie ihr Ziel auch ohne Klage erreichen könne, wenn sie ein Gespräch nach § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verlange, das ihr nie verweigert worden sei, geht das fehl, weil dies nicht Gegenstand der Klage ist. Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten kann es auch nicht darauf ankommen, daß das B + F-Gespräch weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer erzwungen werden kann. Mit der Klage erstrebt die Klägerin nicht die Erzwingung des Gesprächs, sondern die Erzwingung der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an dem B + F-Gespräch, an dem beide Parteien interessiert sind.

II. Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht den von der Klägerin begehrten Anspruch bejaht.



1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung im wesentlichen ausgeführt: Da die in den Textziffern 22.3 a, e und f der Verfahrensrichtlinien der Beklagten genannten Themen mit den in § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG genannten Gesprächsgegenständen identisch seien, stehe der Klägerin der Anspruch nach § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zu, ein Mitglied des Betriebsrats bei der Erörterung dieser Fragen im B + F-Gespräch hinzuzuziehen. § 82 Abs. 2 BetrVG eröffne dem Arbeitnehmer zwingend die darin aufgeführten Rechte, wann immer die darin genannten Themen ihrem Inhalt nach mit dem Arbeitgeber erörtert werden. Auf die Motive des Arbeitgebers oder den Zweck, den er mit solchen Gesprächen verbinde, komme es nicht an. Das Recht nach § 82 Abs. 2 BetrVG stehe dem Arbeitnehmer auch unabhängig davon zu, ob das Beurteilungsgespräch auf sein Betreiben hin zustande komme. Entscheidend sei der Inhalt des Gesprächs.

2. Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts läßt keinen Rechtsfehler erkennen.

Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß die in den Verfahrensrichtlinien vorgesehenen Gesprächsgegenstände jedenfalls teilweise identisch mit den in § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG genannten Themen sind. Das ist auch zwischen den Parteien unstreitig. Damit besteht jedenfalls in diesem Rahmen ein Anspruch der Klägerin nach § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, ein Betriebsratsmitglied zu dem von der Beklagten gewünschten Gespräch hinzuziehen, mögen auch die Themen der B + F-Gespräche im übrigen in Einzelpunkten über die in § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG genannten hinausgehen oder dahinter zurückbleiben.

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß es für den Anspruch nach § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nicht darauf ankommt, daß nicht die Klägerin sondern die Beklagte den Anlaß zu diesem Gespräch gegeben hat. Es trifft zwar zu, daß § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Anhörung und Erörterung der dort genannten



Themen statuiert. Das Recht auf Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds wird aber nicht davon inhaltlich berührt, daß der Arbeitgeber selbst die Erörterung mit dem Arbeitnehmer sucht. Sonst wäre die Existenz des Anspruchs des Arbeitnehmers jeweils davon abhängig, ob er selbst die Anhörung und Erörterung nach § 82 BetrVG verlangt, bevor sie der Arbeitgeber anregt.

3. Die Angriffe der Revision gegen das vom Landesarbeitsgericht vertretene Ergebnis gehen fehl.

a) Der Revision ist zwar zuzugeben, daß es einen Anspruch der Klägerin auf Führung eines B + F-Gesprächs nach den Verfahrensrichtlinien der Beklagten nicht gibt, weil es sich dabei lediglich um eine interne Weisung der Beklagten an ihre Führungskräfte handelt. Davon ist aber entgegen der Auffassung der Beklagten der gesetzliche Anspruch der Klägerin auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds nach § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG nicht abhängig. Dieser Anspruch ist lediglich an die mit dem Arbeitgeber zu behandelnden, in § 82 Abs. 2 BetrVG genannten Themen geknüpft.

b) Soweit die Beklagte darlegt, das B + F-Gespräch habe eine zu dem Gespräch nach § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG unterschiedliche Zielrichtung und einen divergierenden Inhalt, kommt es darauf jedenfalls insoweit nicht an, als die Beklagte selbst einräumt, daß das B + F-Gespräch auch Themen nach § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG enthält. Nur auf die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes in diesem Rahmen ist die Klage gerichtet.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth

Roeper

Dr. Leinemann

Dr. Hollmann

Möller-Lücking



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

