Bundesarbeitsgericht Erster Senat	Beschluss vom 17. März 2015 - 1 ABR 49/13 - ECLI:DE:BAG:2015:170315.B.1ABR49.13.0
I. Arbeitsgericht Magdeburg	Beschluss vom 28. März 2012 - 2 BV 47/11 -
II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt	Beschluss vom 29. April 2013 - 5 TaBV 29/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Feststellungsantrag - betriebliches Eingliederungsmanagement

Bestimmungen:

ZPO § 256 Abs. 1, § 308 Abs. 1; BetrVG § 58 Abs. 2

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 49/13
5 TaBV 29/12
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. März 2015

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

2. …

3.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

4.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

5.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

6.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

7.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

8.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung am 17. März 2015 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Dr. hc. Hromadka und Hayen für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der zu 3. bis 8. beteiligten Arbeitgeberinnen wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 29. April 2013 - 5 TaBV 29/12 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der zu 3. bis 8. beteiligten Arbeitgeberinnen wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 28. März 2012 - 2 BV 47/11 - abgeändert, soweit das Arbeitsgericht den Anträgen des Konzernbetriebsrats entsprochen hat.

Die Anträge werden insgesamt abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM). 1

Der Antragsteller ist der von mehreren Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten gebildete Konzernbetriebsrat eines vom AWO Landesverband S e.V. *(AWO-Landesverband)* geleiteten Konzerns, dem die zu 3. - 8. beteiligten Arbeitgeberinnen angehören. Diese traten Anfang 2010 an die bei ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen mit Regelungsvorschlägen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement heran. Die Betriebsräte und - soweit vorhanden - die Gesamtbetriebsräte beauftragten den Konzernbetriebsrat mit der Verhandlung einer Betriebsvereinbarung. 2

Der AWO-Landesverband und der Konzernbetriebsrat verständigten sich in einem gerichtlichen Vergleich über die Einrichtung einer Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Abschluss einer Betriebsvereinbarung betriebliches Eingliederungsmanagement“. An dieser waren die konzernangehörigen Arbeitgeberinnen nicht beteiligt. Nachdem es in der Einigungsstelle zu unterschiedlichen Auffassungen über den Umfang des Mitbestimmungsrechts in Bezug auf einen vom Konzernbetriebsrat vorgelegten Regelungsvorschlag kam, entschloss sich dieser zur Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens. 3

Der Konzernbetriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - zuletzt beantragt, 4

> festzustellen, dass folgende von ihm beabsichtigte Regelungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, abzuschließen zwischen ihm und den von ihm vertretenen Gesamt/Betriebsräten und den jeweilig zu 3. bis 8. beteiligten Arbeitgeberinnen, der Mitbestimmung unterliegen:
>
> a) Bestimmung der verantwortlichen Person/des Personenkreises, welche krankheitsbedingte Daten iSd. § 84 Abs. 2 SGB IX mit dem Ziel erhebt bzw. verarbeitet, die für ein Verfahren nach § 84 Abs. 2 SGB IX in Betracht kommenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermitteln;

b) Bestimmung des Personenkreises, dem die Auswertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten iSd. § 84 Abs. 2 SGB IX bekannt gegeben wird und Festlegung, welche Informationen dies sind (genau datierter Krankheitszeitraum oder lediglich Anzahl der Krankheitstage/Mitteilung Vor- und Zuname der betroffenen Personen und ggf. weiterer Daten - jedoch keine Krankheitsdaten);

c) das Vorgehen bei der ersten Kontaktaufnahme (durch wen wird die betroffene Person in welcher Form - schriftlich/mündlich - und mit welchem Inhalt unterrichtet);

d) in welcher Form und mit welchem Inhalt wird von wem die Zustimmung der betroffenen Personen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements eingeholt;

e) welche Personen sind in welchem Verfahrensstadium des betrieblichen Eingliederungsmanagements wie und mit welchen Kompetenzen zu beteiligen;

f) soweit ein Beauftragter für das betriebliche Eingliederungsmanagement eingesetzt wird, die Bestimmung der Person, Befugnisse und Aufgaben dieses Beauftragten;

g) die Zusammensetzung, Aufgaben und Befugnisse eines Teams, welches im Fall seiner Einsetzung den Beauftragten für das betriebliche Eingliederungsmanagement unterstützt;

h) Grundsätze/betriebliche Standards der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (wesentliche Inhalte der mit dem Betroffenen zu erörternden Themen, Möglichkeiten der Hinzuziehung weiterer Personen, regelmäßig in Betracht kommende Maßnahmen);

i) Abschluss eines Maßnahmeplans/Eingliederungsvereinbarung (durch wen, mit welchem wesentlichen Inhalt/Bindungswirkungen);

j) Personen sowie Umfang und Reichweite ihrer Befugnisse, soweit sie Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements durchführen;

k) durch wen werden wann externe Hilfen und Beratungen organisiert (insbesondere Hilfen durch Integrationsamt, Rehabilitationsträger, Betriebsarzt);

l) Zweck und Umfang der Erhebung und Nutzung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erhebender/bekannt gewordener Daten und deren Speicherung/Nutzung (wer darf wann welche Daten erheben, wo sind bekannt gewordene Daten zu speichern, unter welchen Voraussetzungen und wann sind Daten zu vernichten);

m) Verschwiegenheitspflichten der mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement befassten Personen (wem wird wann gestattet, welche Informationen zu verwerten/zu verarbeiten und Dritten (welchem Personenkreis) zugänglich zu machen);

n) Qualifizierung der mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement befassten Personen;

o) Art und Weise sowie Zeitpunkt/Turnus der Information der Belegschaft über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme und das betriebliche Verfahren des bEM.

Die Arbeitgeberinnen haben die Abweisung der Anträge beantragt. 5

Das Arbeitsgericht hat den ursprünglich nur hilfsweise erhobenen Anträgen entsprochen. Die hiergegen von den Arbeitgeberinnen eingelegten Beschwerden hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit den Rechtsbeschwerden verfolgen diese ihre Abweisungsanträge weiter. 6

B. Die Rechtsbeschwerden der Arbeitgeberinnen sind begründet. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner stattgebenden Entscheidung § 308 Abs. 1 ZPO verletzt und den Anträgen des Konzernbetriebsrats zu Unrecht entsprochen. 7

I. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Entscheidung gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen. Dies hat der Senat auch ohne eine hierauf gestützte Verfahrensrüge der Beteiligten von Amts wegen zu berücksichtigen. 8

1. Nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist ein Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was nicht beantragt ist. Umgekehrt darf die beklagte Partei nicht zu etwas anderem verurteilt werden als zu dem, worauf sie ihre Verteidigung einrichten musste. Das Gericht darf und muss aber ein Weniger zuer- 9

kennen, wenn ein solches Begehren im jeweiligen Sachantrag enthalten ist. Etwas anderes gilt, wenn es sich nicht um ein Weniger, sondern um ein Aliud handelt. Ob dies der Fall ist, hängt von den konkreten Umständen und Ansprüchen sowie dem erkennbaren Begehren des Klägers ab *(BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 102/13 - Rn. 38)*.

2. Das Arbeitsgericht hat den Anträgen des Konzernbetriebsrats weitgehend entsprochen, ohne sich mit diesen inhaltlich zu befassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberinnen zurückgewiesen. Nach seinem Antragsverständnis war Gegenstand der begehrten Feststellung die Frage, ob für eine Verfahrensordnung zur Durchführung des bEM ein Mitbestimmungsrecht besteht oder nicht. Es hat die Anträge nicht als auf die Feststellung gerichtet angesehen, ob die antragsgegenständlichen Detailregelungen von einem Mitbestimmungsrecht umfasst sind. 10

3. Damit hat das Beschwerdegericht dem Konzernbetriebsrat etwas Anderes als das von ihm Beantragte zugesprochen. Dessen Anliegen war es gerade, mit der auf die Detailregelungen bezogenen Antragstellung der Senatsentscheidung vom 18. August 2009 *(- 1 ABR 45/08 -)* Rechnung zu tragen. In dieser hat der Senat einen auf Feststellung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der „Ausgestaltung des Verfahrens des BEM gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX sowie den sich hieraus ergebenden zu treffenden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes“ gerichteten Antrag wegen fehlender Bestimmtheit *(§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO)* als unzulässig abgewiesen *(BAG 18. August 2009 - 1 ABR 45/08 - Rn. 17)*. Mit seinen Anträgen wollte der Konzernbetriebsrat erkennbar eine solche Abweisung vermeiden, weshalb er sich für die Feststellung des Mitbestimmungsrechts in Bezug auf die in den Anträgen formulierten Detailregelungen entschieden hat. Hierauf hat er in beiden Vorinstanzen ausdrücklich hingewiesen. Das Beschwerdegericht hat - obwohl es in seinen Gründen auf die vorgenannte Senatsentscheidung eingegangen ist - keine der Rechtskraft fähige Entscheidung über einzelne Regelungen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, sondern eine Feststellung des Mit- 11

bestimmungsrechts für eine „Verfahrensordnung zur Durchführung des bEM“ getroffen, die aber nicht Antragsgegenstand war.

II. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung bedarf es indes nicht, da der Senat eine eigene Sachentscheidung treffen kann *(§ 563 Abs. 3 ZPO)*. Die vom Konzernbetriebsrat erhobenen Anträge sind mangels des von § 256 Abs. 1 ZPO vorausgesetzten Interesses an alsbaldiger Feststellung unzulässig. 12

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Es handelt sich um eine - auch noch im Rechtsbeschwerdeverfahren zu prüfende - Prozessvoraussetzung. Sie stellt sicher, dass die Gerichte das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses tatsächlich klären können und nicht über bloße Meinungsverschiedenheiten der Betroffenen befinden *(BAG 20. Januar 2015 - 1 ABR 1/14 - Rn. 18)*. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, eine von einem konkreten Streit losgelöste Klärung von Rechts- oder Tatsachenfragen vorzunehmen oder Rechtsgutachten über Fragen zu erstellen, die je nach konkreter Fallgestaltung eine differenzierende Beantwortung gebieten *(BAG 24. April 2007 - 1 ABR 27/06 - Rn. 15, BAGE 122, 121)*. 13

2. Allerdings kann ein Streit der Betriebsparteien darüber, ob der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht hat, mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden, wenn entweder ein Konflikt dieses Inhalts aktuell besteht oder aber aufgrund der betrieblichen Verhältnisse zumindest jederzeit entstehen kann *(BAG 27. Januar 2004 - 1 ABR 5/03 - zu B I der Gründe, BAGE 109, 227)*. Das hierfür nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse der Arbeitnehmervertretung folgt in aller Regel daraus, dass der Arbeitgeber das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts in Abrede stellt und deshalb davon absieht, eine mitbestimmte Regelung zu treffen *(BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 44/01 - zu B III 1 der Gründe, BAGE 101, 277)*. 14

3. Danach fehlt es vorliegend an einem konkreten Konflikt zwischen den jeweils zuständigen Betriebsparteien über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts in Bezug auf die in den Anträgen angeführten Sachverhalte. Entgegen der Auffassung des Konzernbetriebsrats folgt das Feststellungsinteresse nicht aus der vom Landesverband in der Einigungsstelle vertretenen Rechtsposition über das Bestehen von Beteiligungsrechten beim betrieblichen Eingliederungsmanagement. Für dessen Ausgestaltung ist nicht der Landesverband, sondern die nicht am Einigungsstellenverfahren beteiligten konzernangehörigen Arbeitgeber zuständig. Zwischen diesen und dem für die jeweiligen Betriebs- und Gesamtbetriebsräte kraft Delegation handelnden Konzernbetriebsrat haben bisher Verhandlungen über die Ausgestaltung des bEM nicht stattgefunden. 15

a) Nach § 58 Abs. 2 BetrVG kann ein Gesamtbetriebsrat oder im Fall des § 54 Abs. 2 BetrVG auch ein Einzelbetriebsrat den Konzernbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Das setzt voraus, dass die fragliche Angelegenheit in den Zuständigkeitsbereich des beauftragenden Gesamt- bzw. Einzelbetriebsrats fällt und demzufolge mit dem Arbeitgeber auf Betriebs- oder Unternehmensebene zu regeln ist. Mit der Beauftragung erhält der Konzernbetriebsrat lediglich die Befugnis, anstelle des originär zuständigen Betriebsverfassungsorgans tätig zu werden. Verhandlungspartner auf Seiten des Gesamt- bzw. Betriebsrats ist der jeweils betroffene konzernangehörige Arbeitgeber. Die Delegation des Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechts auf einen Konzernbetriebsrat bewirkt keine Verlagerung der Zuständigkeit auf Seiten des Arbeitgebers *(BAG 12. November 1997 - 7 ABR 78/96 - zu B 2 c und 3 a der Gründe)*. 16

b) Handelt - wie vorliegend - der Konzernbetriebsrat in einer Auftragsangelegenheit für die Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte der konzernangehörigen Unternehmen, ist sein Verhandlungspartner auf Arbeitgeberseite nicht die Konzernobergesellschaft. Dies sind vielmehr die zu 3. - 8. beteiligten Arbeitgeberinnen, denen gegenüber ein etwaiges Mitbestimmungsrecht von der jeweils zuständigen Arbeitnehmervertretung auszuüben ist. Die Arbeitgeberinnen haben das Beteiligungsrecht der den Konzernbetriebsrat beauftragenden Gesamt- 17

und Betriebsräte nicht in Abrede gestellt. Sie sind jeweils an die bei ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen mit dem Entwurf einer Betriebsvereinbarung herangetreten. Daher vermag auch der im Verfahren von den Arbeitgeberinnen gestellte Abweisungsantrag für sich allein das erforderliche Feststellungsinteresse für die erhobenen Anträge nicht zu begründen.

c) Danach bedarf es keiner Entscheidung, ob den Anträgen auch deshalb das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse fehlt, weil sie nicht auf das Bestehen von Mitbestimmungsrechten in einer betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit gerichtet sind, sondern nur einzelne Regelungsfragen eines mitbestimmungsrechtlichen Konflikts betreffen. Ebenso muss die Frage nicht vertieft werden, ob ein Beteiligter seine in der Einigungsstelle erhobenen Regelungsvorschläge ganz oder teilweise einer vorherigen gerichtlichen Begutachtung zuführen kann. 18

III. Da es für die Anträge des Konzernbetriebsrats bereits an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse fehlt, kann dahinstehen, inwieweit diese überhaupt den Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügen. 19

Schmidt K. Schmidt Koch

Hromadka Hayen

ECLI:DE:BAG:2015:170315.B.1ABR49.13.0