

BAG v. 18.05.2016 - 7 ABR 41/14

Leitsatz

Orientierungssatz:

Orientierungssätze:

Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift ua. einen bestimmten Antrag enthalten. Dieses Bestimmtheitserfordernis gilt auch für eine Antragsschrift im Beschlussverfahren. An die Bestimmtheit eines Feststellungsantrags sind keine geringeren Anforderungen zu stellen als an die eines Leistungsantrags. Auch wenn das Bestehen oder der Umfang eines Rechtsverhältnisses zur gerichtlichen Entscheidung gestellt wird, muss zweifelsfrei erkennbar sein, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll.

Gesetz(e):

BetrVG § 78 S. 1; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2; ZPO § 256 Abs. 1; ZPO § 322

Instanzenzug:

LAG Niedersachsen v. 27.05.201411 TaBV 104/13 ArbG Wilhelmshaven v. 03.09.20131 BV 15/12

Gründe:

- 1 A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin es zu unterlassen hat, vom Betriebsrat bestellte betriebsfremde Einigungsstellenbeisitzer wegen ihrer Äußerungen über mögliche Inhalte der beabsichtigten Betriebsvereinbarung zu sanktionieren.
- 2 Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen mit Hauptsitz in H. Sie betreibt bundesweit etwa 390 als eigenständige Betriebe organisierte Filialen. In der Filiale in W ist der zu 1. beteiligte Betriebsrat gebildet.
- 3 Die Betriebsparteien einigten sich Ende des Jahres 2012 auf die Errichtung einer Einigungsstelle zum Thema Arbeitszeit. Der Betriebsrat benannte als Beisitzer der Einigungsstelle Herrn Q. Dieser war Betriebsratsvorsitzender der Filiale T. Herr Q hatte der Arbeitgeberin bereits zuvor unter dem Briefkopf "Komparative Betriebsratsberatung" und unter Angabe einer Steuernummer und Bankverbindung mitgeteilt, dass er am 9. November 2012 als Beisitzer einer für die Filiale der Arbeitgeberin in A gebildeten Einigungsstelle und auch zukünftig "im Nebenerwerb als Betriebsratsberater" tätig sein werde. Die Arbeitgeberin hatte die erbetene Zustimmung zu diesen Nebentätigkeiten mit Schreiben vom 7. November 2012 mit der Begründung verweigert, die Nebentätigkeit sei nicht mit der Loyalitätspflicht vereinbar; sollte Herr Q die Nebentätigkeiten ausüben, müsse er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen. Trotz dieses Schreibens nahm Herr Q an einer Sitzung der Einigungsstelle in A als Beisitzer teil. Daraufhin bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat der Filiale T mit Schreiben vom 20. Dezember 2012 um Zustimmung zur außerordentlichen, fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Herrn Q und leitete nach der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG ein.
- 4 Die Sitzungen der Einigungsstelle der Filiale W fanden am 27. Februar 2013, 5. April 2013, 8. Mai 2013 sowie am 7. Juni 2013 unter Beteiligung des Herrn Q statt. Daraufhin bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat der Filiale T mit Schreiben vom 15. April 2013, 16. Mai 2013 sowie 11. Juni 2013 jeweils um Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Herrn Q. Zur Begründung ihrer Anträge führte sie ua. aus, Herr Q habe sich für die Aufnahme von Regelungen über ein Arbeitszeitkonto in die abzuschließende Betriebsvereinbarung eingesetzt. Dies widerspräche den wirtschaftlichen und organisatorischen Interessen der Arbeitgeberin bereits im

Grundsatz. Dadurch habe Herr Q seine Loyalitätspflicht verletzt. Die Zustimmung wurde seitens des Betriebsrats nicht erteilt. Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin wurde rechtskräftig abgewiesen.

- 5 Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin dürfe Äußerungen der von ihm benannten Einigungsstellenbeisitzer zum Inhalt einer Betriebsvereinbarung nicht sanktionieren. Das Vorgehen der Arbeitgeberin schränke ihn in der Wahl seiner Beisitzer ein und beeinträchtige die Funktionsfähigkeit der Einigungsstelle. Es stelle damit eine Behinderung der Betriebsratsarbeit iSd. § 78 BetrVG dar.
- 6 Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt
festzustellen, dass die Arbeitgeberin die Tätigkeit einer Einigungsstelle der Filiale nicht dadurch stören bzw. behindern darf, dass sie den ordnungsgemäß beschlossenen Beisitzer auf Betriebsratsseite im Rahmen der Verhandlungen der Einigungsstelle für dessen Meinungsäußerungen über mögliche Inhalte der verhandelten Betriebsvereinbarung mit einer Kündigung bedroht oder die Meinungsäußerungen des Beisitzers zum Inhalt einer Kündigung oder eines Kündigungsanhörungsverfahrens nach § 102 bzw. § 103 BetrVG macht.
- 7 Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Antrag sei mangels Bestimmtheit unzulässig, jedenfalls unbegründet. Es könne ihr weder untersagt werden, Abmahnungen oder Kündigungen auf die in der Einigungsstelle getätigten Äußerungen zu stützen, noch könne es ihr verwehrt werden, gegen ehrverletzende oder strafrechtlich relevante Äußerungen vorzugehen.
- 8 Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm stattgegeben. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Betriebsrat beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.
- 9 B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückweisung der Beschwerde des Betriebsrats. Das Landesarbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag zu Unrecht stattgegeben. Der Antrag ist unzulässig.
- 10 I. Der Antrag bedarf der Auslegung. Danach soll mit dem Antrag die Verpflichtung der Arbeitgeberin festgestellt werden, es zu unterlassen, Äußerungen der vom Betriebsrat bestellten betriebsfremden, dem Unternehmen der Arbeitgeberin angehörenden Beisitzer von Einigungsstellen über mögliche Inhalte der verhandelten Betriebsvereinbarung zum Anlass von Abmahnungen, Kündigungen, Zustimmungsersetzungsanträgen und damit im Zusammenhang stehenden Betriebsratsanhörungen zu nehmen.
- 11 1. Der Antrag ist auf die Feststellung eines Unterlassungsanspruchs gerichtet.
- 12 a) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist der Antrag nicht so zu verstehen, dass die Arbeitgeberin betriebsfremde Beisitzer einer Einigungsstelle, die in einem Arbeitsverhältnis zu ihr stehen, wegen der Ausübung ihrer Beisitzertätigkeit in der Einigungsstelle der Filiale W kündigungrechtlich nicht sanktionieren darf. Der Antragswortlaut legt ein solches Verständnis zwar nahe. Mit diesem Inhalt wäre der Antrag jedoch schon deshalb unzulässig, weil er kein nach § 256 Abs. 1 ZPO feststellungsfähiges Rechtsverhältnis zum Gegenstand hätte.
- 13 aa) Ein Rechtsverhältnis, dessen Bestehen oder Nichtbestehen nach § 256 Abs. 1 ZPO festgestellt werden kann, 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 dabei nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis als Ganzes erstrecken. Er 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 Gegen-

stand eines Feststellungsantrags sein. Das liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus, was den Gerichten verwehrt ist (BAG 24. Februar 2016 - 7 ABR 23/14 - Rn. 12; 27. Mai 2015 - 7 ABR 20/13 - Rn. 21; 7. Februar 2012 - 1 ABR 58/10 - Rn. 12; 14. Dezember 2010 - 1 ABR 93/09 - Rn. 12, BAGE 136, 334).

- 14 bb) Die Frage, ob die Arbeitgeberin betriebsfremde Beisitzer einer Einigungsstelle, die in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, wegen der Ausübung ihrer Beisitzertätigkeit in der Einigungsstelle kündigungsrechtlich sanktionieren darf, betrifft entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - anders als die Frage des Bestehens und des Umfangs von Mitbestimmungsrechten - kein Rechtsverhältnis, sondern nur die Vorfrage eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO.
- 15 b) Aus der Antragsbegründung, die zur Auslegung des Antrags heranzuziehen ist, ergibt sich, dass es dem Betriebsrat nicht lediglich um die Klärung dieser Vorfrage, sondern um die Feststellung geht, dass die Arbeitgeberin dieses Verhalten zu unterlassen hat. Er hat bereits in der Antragsbegründung auf § 78 Satz 1 BetrVG Bezug genommen und in seinem Schriftsatz vom 15. Dezember 2014 die Auffassung vertreten, ihm stehe ein Unterlassungsanspruch zu.
- 16 2. Der Betriebsrat begehrt die Feststellung, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, es zu unterlassen, auf die im Rahmen der Einigungsstelle getätigten Äußerungen der vom Betriebsrat bestellten betriebsfremden, unternehmensangehörigen Einigungsstellenbeisitzer über mögliche Inhalte der verhandelten Betriebsvereinbarung Abmahnungen, Kündigungen, Zustimmungsersetzungsanträge und damit zusammenhängende Anhörungen des Betriebsrats zu stützen.
- 17 a) Gegenstand des Antrags sind trotz der weiter gefassten Formulierung nur Äußerungen der vom Betriebsrat bestellten Beisitzer, die in anderen Filialen der Arbeitgeberin beschäftigt sind, nicht hingegen Äußerungen vom Betriebsrat bestellter Beisitzer, die nicht bei der Arbeitgeberin beschäftigt sind, da diese von den im Antrag genannten Sanktionen nicht betroffen sein können. Der Antrag erfasst erkennbar auch nicht Äußerungen der vom Betriebsrat bestellten Einigungsstellenbeisitzer, die in der Filiale W beschäftigt sind. Die Arbeitgeberin hat nicht geltend gemacht, dass diese Beisitzer durch die Beteiligung am Meinungsaustausch in der Einigungsstelle ihre Loyalitätspflicht verletzen.
- 18 b) Entgegen dem Antragswortlaut geht es nicht nur um "Meinungsäußerungen", sondern um jedwede Äußerungen. Davon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. Gegen ein enges Verständnis der Formulierung spricht der vom Betriebsrat zur Begründung seines Antrags angeführte Anlassfall. Der Antrag geht darauf zurück, dass die Arbeitgeberin ihren Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmers Q ua. auf den Vorschlag des Herrn Q gestützt hat, Regelungen über ein Arbeitszeitkonto in die abzuschließende Betriebsvereinbarung aufzunehmen. Hierbei handelt es sich nicht lediglich um eine Meinungsäußerung, sondern um eine Anregung zur inhaltlichen Ausgestaltung der Betriebsvereinbarung. Daraus ist zu entnehmen, dass es dem Betriebsrat um alle Äußerungen im Rahmen des Meinungsaustausches über mögliche Regelungen der abzuschließenden Betriebsvereinbarung geht. Zu den vom Antrag erfassten Äußerungen gehören eigene Vorschläge des Einigungsstellenbeisitzers sowie Stellungnahmen zu Vorschlägen anderer Einigungsstellenmitglieder. Ausgenommen sind ehrverletzende und strafrechtlich relevante Äußerungen. Das ergibt sich allerdings nicht schon hinreichend deutlich daraus, dass der Antrag nach seinem Wortlaut auf Äußerungen über mögliche Inhalte der abzuschließenden Betriebsvereinbarung begrenzt ist. So können Stellungnahmen zu Vorschlägen anderer Einigungsstellenmitglieder ehrverletzenden Charakter haben. Es ist auch nicht ausgeschlossen, dass eigene Vorschläge oder Stellungnahmen zu anderen Vorschlägen anderweitig strafrechtlich relevant sind. Der Betriebsrat hat jedoch ausdrücklich klargestellt, dass der Antrag sich nur auf solche Äußerungen bezieht, die weder ehrverletzend noch sonst strafrechtlich relevant sind.

- 19 II. Mit diesem Inhalt ist der Antrag zwar auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses gerichtet. Er ist jedoch nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
- 20 1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss eine Klageschrift ua. "einen bestimmten Antrag" enthalten. Dies gilt auch für eine Antragsschrift im Beschlussverfahren. Dabei muss der Verfahrensgegenstand so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (§ 322 ZPO). Sowohl bei einer dem Antrag stattgebenden als auch bei einer ihn abweisenden Sachentscheidung muss zweifelsfrei feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat. An die Bestimmtheit eines Feststellungsantrags sind keine geringeren Anforderungen zu stellen als an die eines Leistungsantrags. Auch wenn das Bestehen oder der Umfang eines Rechtsverhältnisses oder eines Anspruchs zur gerichtlichen Entscheidung gestellt wird, muss zuverlässig erkennbar sein, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll (BAG 21. September 2011 - 5 AZR 520/10 - Rn. 14, BAGE 139, 190; 11. November 2009 - 7 AZR 387/08 - Rn. 11; 22. Oktober 2008 - 4 AZR 735/07 - Rn. 53). 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 (vgl. BAG 22. Juli 2014 - 1 ABR 94/12 - Rn. 24). Genügt ein Antrag - ggf. nach einer vom Gericht vorzunehmenden Auslegung - diesen Anforderungen nicht, ist er als unzulässig abzuweisen (BAG 22. Juli 2014 - 1 ABR 9/13 - Rn. 12).
- 21 2. Danach genügt der Antrag dem Bestimmtheitsgebot nicht.
- 22 a) Der Antrag ist aufgrund der Beschränkung auf Äußerungen, die weder ehrverletzend noch anderweitig strafrechtlich relevant sind, nicht hinreichend bestimmt. Aus dem Vorbringen des Betriebsrats ergibt sich nicht, welche Äußerungen er als ehrverletzend oder strafrechtlich relevant ansieht. Dadurch ist für die Arbeitgeberin nicht für alle Fälle unzweifelhaft erkennbar, ob sie eine Äußerung zum Anlass für eine Abmahnung oder eine Kündigung nehmen darf. Die Reichweite der Rechtskraft eines stattgebenden Beschlusses bliebe unklar.
- 23 b) Der Antrag kann nicht in einer dem Bestimmtheitserfordernis genügenden Weise dahin verstanden werden, dass er uneingeschränkt alle Äußerungen, auch solche ehrverletzender und strafrechtlich relevanter Art, umfasst.
- 24 aa) Die Gerichte sind zwar gehalten, eine entsprechende Auslegung des Antrags vorzunehmen, wenn hierdurch eine vom Antragsteller erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird (BAG 25. März 2015 - 5 AZR 874/12 - Rn. 12; 12. August 2009 - 7 ABR 15/08 - Rn. 12, BAGE 131, 316). Im Zweifel ist gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage entspricht. Die Grenzen der Auslegung eines Antrags sind jedoch erreicht, wenn der Antragsteller unmissverständlich ein bestimmtes Verfahrensziel verfolgt, auch wenn dieses Vorgehen seinem wohlverstandenen Eigeninteresse widerspricht. Dies dient nicht zuletzt der hinreichenden Berücksichtigung der schutzwürdigen Belange anderer Beteiligter. Sie müssen sich zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Verteidigung gegen das Antragsbegehren darauf verlassen können, dass ausschließlich über den gestellten Antrag entschieden wird und nicht über den Antrag, der richtigerweise hätte gestellt werden müssen (vgl. BAG 17. März 2015 - 9 AZR 702/13 - Rn. 13 mwN).
- 25 bb) Der Betriebsrat hat ausdrücklich klargestellt, dass der Antrag ehrverletzende und strafbare Äußerungen nicht erfassen soll. Damit kann der Antrag nicht dahin ausgelegt werden, dass er alle Äußerungen zum möglichen Inhalt einer Betriebsvereinbarung umfasst. Ein solches Verständnis entspräche auch nicht dem Interesse des Betriebsrats. Mit diesem Inhalt wäre der Antrag zwar hinreichend bestimmt, aber als Globalantrag unbegründet. Er erfasste auch Fallgestaltungen, in denen er erfolglos wäre. Die Arbeitgeberin darf ehrverletzende und anderweitig strafrechtlich relevante Äußerungen ihrer Arbeitnehmer auch dann zum Anlass für eine Abmahnung oder Kündi-

gung nehmen, wenn diese Äußerungen im Rahmen einer Einigungsstellensitzung gefallen sind. Da der Antrag auch mit einem anderen Verständnis keinen Erfolg hätte, bedurfte es keines vorherigen Hinweises nach § 139 Abs. 1 ZPO auf die mangelnde Bestimmtheit durch den Senat.

Auf diese Entscheidung wird Bezug genommen in folgenden Gerichtsentscheidungen:

BAG 20.9.2017 - 6 AZR 345/16

BAG 27.6.2017 - 9 AZR 120/16

BAG 24.8.2016 - 7 ABR 2/15

Fundstelle(n):

BB 2016 S. 2548 Nr. 42

[OAAAF-82630]