

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluss vom 14. Januar 2014
- 1 ABR 49/12 -

I. Arbeitsgericht Essen

Beschluss vom 30. November 2011
- 4 BV 62/11 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Beschluss vom 23. Mai 2012
- 5 TaBV 2/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrat - allgemeine Beurteilungsgrundsätze - Überprüfbarkeit eines Einigungsstellenspruchs

Gesetz:

BetrVG § 94 Abs. 2, § 92 Abs. 1 Satz 1, § 95 Abs. 1 und Abs. 2, § 76 Abs. 5 Satz 3

Leitsätze:

keine

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 49/12
5 TaBV 2/12
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Januar 2014

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

3.

Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 14. Januar 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Schäferkord und Schuster für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Mai 2012 - 5 TaBV 2/12 - aufgehoben.

Die Beschwerde der zu 1. beteiligten Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Essen vom 30. November 2011 - 4 BV 62/11 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellen- 1
spruchs.

Die Arbeitgeberin und die ursprünglich zu 2. beteiligte Arbeitgeberin be- 2
treiben als Gemeinschaftsbetrieb eine Rehabilitationsklinik in E. Auf Antrag der
Arbeitgeberin wurde eine Einigungsstelle zum Thema „Jahresmitarbeiterge-
spräche und Personalbeurteilung“ eingesetzt. Diese beschloss am 25. Juli 2011
eine Betriebsvereinbarung „Mitarbeitergespräche und Personalbeurteilung“
(*BV Mitarbeitergespräche*), deren § 4 lautet:

„(1) Die Beurteilung dient der systematischen Einschät-
zung von Mitarbeitern durch ihren Vorgesetzten im Hin-
blick auf Leistung, Verhalten und Persönlichkeit. Der Inhalt
des Beurteilungsverfahrens ergibt sich aus dem ‚Beurtei-
lungsbogen‘.

(2) Das Beurteilungsverfahren findet im Abstand von je-
weils zwei Jahren auf der Basis einer vom Arbeitgeber
angefertigten und dem Mitarbeiter vorliegenden Stellenbe-
schreibung statt. ...

(3) Zur Beurteilung des Mitarbeiters wird das Formular ‚Beurteilungsbogen‘ verwendet. ...“

Die Arbeitgeberinnen haben mit am 3. und am 5. August 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsätzen den nur der Arbeitgeberin am 27. Juli 2011 zugeleiteten Einigungsstellenspruch angefochten. Sie haben gemeint, die Einigungsstelle habe mit der in § 4 Abs. 2 Satz 1 BV Mitarbeitergespräche enthaltene Verpflichtung zur Anfertigung von Stellenbeschreibungen die Grenzen des Mitbestimmungsrechts aus § 94 Abs. 2 BetrVG überschritten sowie das ihr eingeräumte Ermessen nur unzureichend ausgeübt. 3

Die Arbeitgeberinnen haben beantragt 4
festzustellen, dass der Beschluss der Einigungsstelle vom 25. Juli 2011 unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat die Abweisung der Anträge beantragt. 5

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Gegen diese Entscheidung hat nur die Arbeitgeberin Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat ihrem Feststellungsantrag entsprochen. Mit der Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses in dem noch rechtshängigen Umfang. 6

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin zu Unrecht entsprochen. Der Einigungsstellenspruch vom 25. Juli 2011 ist wirksam. 7

I. Gegenstand des Beschwerde- und des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist allein der Feststellungsantrag der Arbeitgeberin. Das Arbeitsgericht hat die ursprünglich von beiden Arbeitgeberinnen erhobenen Anträge abgewiesen. Dagegen hat nur die Arbeitgeberin Beschwerde eingelegt. Gegenüber der ursprünglich zu 2. beteiligten Arbeitgeberin ist die antragsabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts in Rechtskraft erwachsen. 8

- II. Der Feststellungsantrag der Arbeitgeberin ist unbegründet. 9
1. Ihr innerhalb der Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG erhobener Antrag ist zulässig. Dieser ist zutreffend auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs gerichtet. Eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle hat feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung. Deshalb ist die Feststellung seiner Unwirksamkeit und nicht seine Aufhebung zu beantragen (*BAG 9. Juli 2013 - 1 ABR 19/12 - Rn. 11*). 10
2. Der Antrag hat jedoch keinen Erfolg. Der Einigungsstellenspruch vom 25. Juli 2011 wahrt die Grenzen des sich aus § 94 Abs. 2 BetrVG ergebenden Mitbestimmungsrechts. Die Einigungsstelle hat auch das ihr eingeräumte Ermessen nicht überschritten. 11
- a) Die durch § 4 Abs. 2 BV Mitarbeitergespräche begründete Pflicht der Arbeitgeberin wird vom Zustimmungsrecht des Betriebsrats umfasst. 12
- aa) Nach § 94 Abs. 2 BetrVG bedarf die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze der Zustimmung des Betriebsrats. Allgemeine Beurteilungsgrundsätze iSv. § 94 BetrVG sind Regelungen, die eine Bewertung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer objektivieren oder vereinheitlichen und an Kriterien ausrichten sollen, die für die Beurteilung jeweils erheblich sind. Beurteilungsgrundsätze sind stets auf die Person eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bezogen. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist danach die Frage, nach welchen Gesichtspunkten Arbeitnehmer insgesamt oder in Teilen ihrer Leistung oder ihres Verhaltens beurteilt werden sollen. Mit solchen allgemeinen Grundsätzen soll ein einheitliches Vorgehen bei der Beurteilung und ein Bewerten nach einheitlichen Maßstäben ermöglicht und so erreicht werden, dass die Beurteilungsergebnisse miteinander vergleichbar sind (*BAG 18. April 2000 - 1 ABR 22/99 - zu B II 3 der Gründe; 23. Oktober 1984 - 1 ABR 2/83 - zu B II 5 b der Gründe, BAGE 47, 96*). 13

bb) Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend angenommen, dass nach der Senatsrechtsprechung die Erstellung von Stellenbeschreibungen ohne Bezug zu anderen betrieblichen Maßnahmen des Arbeitgebers regelmäßig nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt. Das Beschwerdegericht hat jedoch die in § 4 Abs. 2 BV Mitarbeitergespräche begründete Pflicht der Arbeitgeberin unzutreffend bestimmt. Diese muss zur Durchführung des in § 4 BV Mitarbeitergespräche normierten Beurteilungsverfahrens lediglich eine Tätigkeitsbeschreibung für die zu beurteilenden Arbeitnehmer erstellen. Dies folgt aus der Auslegung der Vorschrift. Mit diesem Inhalt überschreitet der Einigungsstellenspruch vom 25. Juli 2011 nicht die Grenzen des sich aus § 94 Abs. 2 BetrVG ergebenden Mitbestimmungsrechts. 14

(1) Eine Stellenbeschreibung legt die Funktion einer bestimmten Stelle innerhalb des betrieblichen Geschehens fest. Sie definiert die Aufgabe und die Kompetenz dieser Stelle und beschreibt, welche Tätigkeiten dort im Einzelnen zu ihrer Erfüllung verrichtet werden müssen. Die Stellenbeschreibung ist Teil der Personalplanung, die nicht dem Mitbestimmungsrecht unterliegt, sondern über die der Betriebsrat nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur zu unterrichten ist. Stellenbeschreibungen sind auch weder Auswahlrichtlinien noch Teile derselben, bei deren Aufstellung der Betriebsrat unter den in § 95 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG bestimmten Voraussetzungen mitzubestimmen hat (*BAG 14. Januar 1986 - 1 ABR 82/83 - zu B II 1 a und d der Gründe, BAGE 50, 337; 31. Januar 1984 - 1 ABR 63/81 - zu B II 3 der Gründe*). Allerdings ist der Senat davon ausgegangen, dass die in Stellenbeschreibungen festgelegten Funktionen der Arbeitnehmer eine tatsächliche Grundlage für die Leistungsbeurteilung abgeben können. Er hat lediglich das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Erstellung der Funktionsbeschreibung abgelehnt, wenn noch nicht feststeht, ob Stellenbeschreibungen die Grundlage einer Leistungsbeurteilung iSd. § 94 Abs. 2 BetrVG sein sollen (*BAG 14. Januar 1986 - 1 ABR 82/83 - zu B II 1 c der Gründe, aaO*). 15

- (2) Die Arbeitgeberin ist entgegen der anderslautenden Formulierung in § 4 Abs. 2 Satz 1 BV Mitarbeitergespräche nicht zur Erstellung von Stellenbeschreibungen verpflichtet. Die gegenteilige Auffassung des Landesarbeitsgerichts beruht auf einer unzutreffenden Auslegung des Einigungsstellenspruchs vom 25. Juli 2011. Die für das Beurteilungsverfahren maßgeblichen Kriterien werden nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BV Mitarbeitergespräche in dem von der Einigungsstelle beschlossenen und der BV Mitarbeitergespräche als Anlage 3 beigefügten Formular „Beurteilungsbogen“ festgelegt (§ 4 Abs. 3 Satz 1 BV Mitarbeitergespräche). Danach muss die Arbeitgeberin bei der Durchführung des Beurteilungsverfahrens nur die Tätigkeitsinhalte der zu beurteilenden Arbeitnehmer in dem dafür maßgeblichen Zeitraum dokumentieren. 16
- (a) Nach dem Formular „Beurteilungsbogen“ erfolgt die Beurteilung der Arbeitnehmer nach den Kriterien „Arbeitsleistung und Fachkenntnisse“, „Verhalten gegenüber Patienten, Angehörigen und Dritten“, „Zusammenarbeit“, „Information und Kommunikation“, „Selbständigkeit und Initiative“ sowie „Belastbarkeit und Flexibilität“. 17
- (b) Danach wird die Arbeitgeberin durch § 4 Abs. 2 Satz 1 BV Mitarbeitergespräche nur zur Erstellung einer Aufgabenbeschreibung für den maßgeblichen Beurteilungszeitraum verpflichtet. Für das durch § 4 Abs. 1 und Abs. 2 BV Mitarbeitergespräche ausgestaltete Beurteilungsverfahren bedarf es keiner Stellenbeschreibung. Die Bewertung von Leistung und Verhalten des zu beurteilenden Arbeitnehmers erfolgt auf der Grundlage der im Formular „Beurteilungsbogen“ angeführten Kriterien. Für diese sind nur die ihm von der Arbeitgeberin zugewiesenen Aufgaben maßgeblich. Die Darstellung der Entscheidungsbefugnisse einer bestimmten Stelle und ihre Einbindung in die betriebliche Organisation sind für die Bewertung von Arbeitsleistung und Verhalten des Arbeitnehmers ohne Bedeutung. 18
- (3) Die Pflicht zur Anfertigung einer Aufgabenbeschreibung ist vom Beteiligungsrecht aus § 94 Abs. 2 BetrVG gedeckt. 19

(a) Das Mitbestimmungsrecht soll sicherstellen, dass ein Arbeitnehmer nur nach seiner Arbeitsleistung und der persönlichen Eignung für seine berufliche Entwicklungsmöglichkeit im Betrieb beurteilt wird (*Richardi/Thüsing 14. Aufl. § 94 Rn. 53*). Die Aufstellung abstrakter Kriterien dient zur Verobjektivierung der Bewertung und soll diese für die zu beurteilenden Arbeitnehmer transparent ausgestalten (*BT-Drucks. VI/1786 S. 50*). Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Grundlage der Beurteilung und damit auf die Tatsachen, die für die Bewertung der Leistung herangezogen werden sollen (*GK-BetrVG/Raab 10. Aufl. § 94 Rn. 56*). Es besteht daher nicht nur für die Einführung und Festlegung der materiellen Beurteilungsmerkmale, sondern auch für deren Anwendung, dh. bei der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens (*DKKW/Klebe 13. Aufl. § 94 Rn. 33; Fitting 27. Aufl. § 94 Rn. 30; Richardi/Thüsing § 94 Rn. 64*). 20

(b) Die in § 4 Abs. 2 Satz 1 BV Mitarbeitergespräche vorgesehene Anfertigung von Aufgabenbeschreibungen ist als Teil des Beurteilungsverfahrens vom Mitbestimmungsrecht aus § 94 Abs. 2 BetrVG umfasst. Die Dokumentation der tatsächlichen Beurteilungsgrundlagen gehört zu den Verfahrensregelungen, auf denen die Bewertung der Arbeitsergebnisse der Arbeitnehmer beruht. Sie dient der Verobjektivierung der an den Arbeitnehmer gestellten Anforderungen und gewährleistet, dass nur die von der Arbeitgeberin zugewiesenen Tätigkeiten in ihrer Gesamtheit der Beurteilung zugrunde gelegt werden. Das Formerfordernis, eine Aufgabenbeschreibung zumindest in Textform zu erstellen, fördert ein einheitliches Vorgehen bei der Beurteilung. Sowohl für den Arbeitnehmer wie auch für einen Dritten wird erkennbar, von welcher Aufgabenzuweisung der Beurteilende bei seiner Bewertung ausgeht. Die Ermittlung der tatsächlichen Beurteilungsgrundlage für die Bewertungen der Arbeitsleistung und des Verhaltens wird auf diese Weise eindeutig beschrieben. 21

b) Die Einigungsstelle hat auch ihr Regelungsermessen (§ 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG) nicht überschritten. 22

- aa) Gegenstand der gerichtlichen Kontrolle des von der Einigungsstelle ausgeübten Ermessens ist, ob die Regelung im Verhältnis zwischen den Betriebsparteien untereinander einen billigen Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Betriebsrat als Sachwalter der Belegschaft darstellt. Die gerichtliche Beurteilung bezieht sich allein auf die getroffene Regelung als solche. Eine Überschreitung der Grenze des Ermessens iSv. § 76 Abs. 5 Satz 4, § 94 Abs. 2 BetrVG muss in der Regelung selbst als Ergebnis des Abwägungsvorgangs liegen, nicht in den von der Einigungsstelle angestellten Erwägungen, sofern diese überhaupt bekannt gegeben worden sind. Ein rechtlich erheblicher Fehler iSv. § 76 Abs. 5 Satz 4, § 94 Abs. 2 BetrVG liegt nur vor, wenn sich die von der Einigungsstelle getroffene Regelung nicht als angemessener Ausgleich der Belange des Betriebs und Unternehmens auf der einen und der betroffenen Arbeitnehmer auf der anderen Seite erweist. Dagegen ist ohne Bedeutung, ob die von der Einigungsstelle angenommenen tatsächlichen und rechtlichen Umstände zutreffen und ihre weiteren Überlegungen frei von Fehlern sind und eine erschöpfende Würdigung aller Umstände zum Inhalt haben (*BAG 24. August 2004 - 1 ABR 23/03 - zu B III 2 b der Gründe, BAGE 111, 335*). 23
- bb) Diesen Anforderungen genügt der Einigungsstellenspruch vom 25. Juli 2011. 24
- (1) Es ist für die Ausübung des Regelungsermessens ohne Bedeutung, ob sich der Einigungsstellenvorsitzende in der Einigungsstelle ausreichend mit den von der Arbeitgeberin erhobenen Einwendungen auseinandergesetzt oder sich vorzeitig auf die später beschlossene Fassung von § 4 BV Mitarbeitergespräche festgelegt hat. Dies allein stellt die Eignung des von der Einigungsstelle beschlossenen Verfahrens für den Betrieb der Arbeitgeberin nicht in Frage. Dies gilt gleichermaßen für ihren Einwand, wonach es für die Heranziehung einer Stellenbeschreibung zur Beurteilung von Arbeitnehmern noch Alternativen gegeben hätte. Ebenso ist der nicht näher mit substantiellen Sachvortrag belegte Hinweis der Arbeitgeberin auf die Besonderheiten des Krankenhausbetriebs und die ständig wechselnden Tätigkeitsinhalte des Pflegepersonals nicht 25

geeignet, einen Ermessensfehler der Einigungsstelle zu begründen. Auf den mit der Erstellung von Stellenbeschreibungen verbundenen wirtschaftlichen Aufwand hat sich die Arbeitgeberin innerhalb der Anfechtungsfrist nicht berufen. Zudem fehlt es für die Annahme einer wirtschaftlichen Unvertretbarkeit an substantiiertem Tatsachenvortrag.

(2) Die Regelung in § 4 Abs. 2 Satz 1 BV Mitarbeitergespräche ist auch nicht deshalb ermessensfehlerhaft, weil die Einigungsstelle auf eine Ausgestaltung der formellen Anforderungen für die Aufgabenbeschreibungen verzichtet hat. Deren inhaltliche Gestaltung konnte sie der Arbeitgeberin überlassen. Ein Formblatt für die Dokumentation der im Beurteilungszeitraum übertragenen Tätigkeiten musste die Einigungsstelle nicht beschließen. Durch den Freiraum für dessen Ausgestaltung wird der Arbeitgeberin nicht das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet (*vgl. dazu BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 4/03 - zu B III 4 a der Gründe, BAGE 111, 48*).

26

Schmidt

Linck

Koch

Schäferkord

N. Schuster