

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 22. August 2017
- 1 ABR 52/14 -
ECLI:DE:BAG:2017:220817.B.1ABR52.14.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Beschluss vom 22. März 2012
- 54 BV 7072/11 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 15. Mai 2014
- 18 TaBV 828/12, 18 TaBV 830/12 -

Entscheidungsstichworte:

Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde - Beteiligtenwechsel - Änderung gewillkürter Betriebsverfassungsstrukturen - Mitbestimmungsrecht - Selbstverpflichtung zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln

Leitsätze:

1. Die nach Abschluss, Änderung oder Ende eines Tarifvertrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG neu gewählten Betriebsräte werden jeweils Funktionsnachfolger der Betriebsräte, die diese Einheiten zuvor repräsentiert haben, sofern die vor und nach der Änderung von den Betriebsräten jeweils repräsentierten organisatorischen Einheiten zuverlässig voneinander abgegrenzt werden können.
2. Stellt ein Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern klar, dass mit der Ausgabe eines mobilen Arbeitsmittels nicht die Erwartung verbunden ist, dieses in der Freizeit zu dienstlichen Zwecken zu nutzen, unterliegt eine solche Erklärung nicht der Mitbestimmung.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 52/14
18 TaBV 828/12
18 TaBV 830/12
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. August 2017

BESCHLUSS

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 22. August 2017 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Hayen und Prof. Dr. Rose für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 15. Mai 2014 - 18 TaBV 828/12, 18 TaBV 830/12 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln während der Freizeit. 1

Der antragstellende Betriebsrat war bei Einleitung des Beschlussverfahrens im Mai 2011 bei der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin, einem abhängigen Konzernunternehmen (§ 18 AktG), für den „Betrieb VSD Ost - TD“ als einer von sechs Flächenbetrieben „Vertrieb und Service Deutschland (VSD)“ gebildet. Grundlage war der Zuordnungstarifvertrag für die Telekom Deutschland GmbH (vom 1. April 2010 idF vom 1. April 2011 - ZuordnungsTV 2011). Durch den nachfolgenden Zuordnungstarifvertrag vom 1. November 2013 (idF vom 1. Februar 2016 - ZuordnungsTV 2016) wurden sechs Flächenbetriebe „Geschäftskundenvertrieb“ (GK/KS) als selbstständige Organisationseinheiten gebildet. Nach der Anlage zu diesem Tarifvertrag gehörten zu den regionalen Betrieben GK/KS der „Betrieb GK/KS Ost - TD“ mit „Standort“ Berlin und der „Betrieb GK/KS Nord - TD“ mit „Standort“ Hannover. Der zuletzt zum 1. Juli 2017 in Kraft getretene Zuordnungstarifvertrag vom 3. Mai 2017 (ZuordnungsTV 2017) bestimmte schließlich ua.: 2

„§ 3 Zuordnung der Betriebsteile

(1) ...

(2) ...

Selbstständige Organisationseinheiten sind:

- Drei regionale Betriebe GK Vertrieb:

- Nord/Ost;
- West/Mitte;
- Süd/Südwest
- ...

Protokollnotiz zu § 3 Absatz 2:

Protokollnotiz: Der Betrieb, der die meisten Beschäftigten repräsentiert, nimmt den kleineren Betrieb auf.“

Einer der drei regionalen Betriebe ist nach der Anlage zum ZuordnungsTV 2017 der „GK Vertrieb Nord/Ost - TD“ mit „Standort“ Hannover. Nach der Ergebnisniederschrift zu § 3 Abs. 2 des ZuordnungsTV 2017 gingen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass „auf Basis der aktuellen und prognostischen Beschäftigtenanzahl ... Ost in Nord ... integriert wird“. Im Betrieb GK/KS Nord - TD waren bei Inkrafttreten des ZuordnungsTV 2017 mehr Arbeitnehmer beschäftigt als im Betrieb GK/KS Ost - TD. 3

Bereits am 19. Januar 2011 hatte das herrschende Unternehmen eine „Selbstverpflichtung zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln (mobile devices) für tarifliche und außertarifliche Beschäftigte“ herausgegeben. Diese ist seitdem im Intranet abrufbar und lautet auszugsweise wie folgt: 4

„Vorwort

Veränderte Rahmenbedingungen und schnell wechselnde Trends prägen das Arbeitsleben der heutigen Zeit. ...

Um diesen Herausforderungen adäquat zu begegnen und doch weiterhin von den Vorteilen dieser neuen Kommunikationsmöglichkeiten zu profitieren, sind Empfehlungen notwendig, die Grenzen ziehen und die Erwartungen seitens des Unternehmens deutlich machen.

...

1 Einführung

Eine angemessene Nutzung von mobile devices im Konzern Deutsche Telekom, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt, ist am ehesten möglich, wenn es entsprechende Orientierung für den Umgang gibt.

Dazu gehört, dass Werte wie Respekt, Anerkennung und Wertschätzung gegenüber dem Anderen im Vordergrund stehen, und auch seine Persönlichkeit und seine persönlichen Freiräume zu berücksichtigen sind und nicht nur die eigene Zeiteinteilung und berufliche Bedürfnisse.

Diese Werte sind Grundsätze in der Deutschen Telekom und als solche im Code of Conduct als Anspruch an und für jeden Beschäftigten im Konzern Deutsche Telekom verankert. Dieser Anspruch findet sich auch in den fünf Leitlinien der Deutschen Telekom wieder, ...

Die Inhalte dieser Leitlinien sind gleichzeitig Grundlage dieser Selbstverpflichtung um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich unsere Beschäftigten respektiert fühlen und Vertrauen die Basis der Zusammenarbeit darstellt.

Durch klare Grundsätze im Umgang mit mobile devices außerhalb der Arbeitszeit, sowie durch Grundsätze, die die Beantwortungszeit von E-Mails betreffen, kommen wir im Konzern Deutsche Telekom diesem Ziel näher. Von dieser Selbstverpflichtung bleiben die gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung unberührt.

2 Grundsätze

...

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das motiviert, fördert und persönliche Freiräume zulässt.

- ...

Wir fordern und fördern einen verantwortungsvollen und wertschätzenden Umgang mit mobile devices.

- Außerhalb der Arbeitszeit wird grundsätzlich nicht erwartet, dass mobile Arbeitsmittel dienstlich benutzt werden.
- Wir achten die persönlichen Freiräume unserer Beschäftigten und gehen davon aus, dass im Urlaub auf Anrufe, Lesen und Bearbeiten von beruflichen E-Mails verzichtet wird.
- Wir stellen hiermit klar, dass bei ausnahmsweiser Nutzung außerhalb der Arbeitszeit keine Erwartungshaltung für die umgehende Beantwortung und Bearbeitung von E-Mails besteht. Hierbei bauen wir auf die Selbstverantwortung eines jeden Beschäftigten.

- Jeder Nutzer sollte sich bewusst fragen, ob ein E-Mail Versand außerhalb der Arbeitszeit notwendig ist.
- Ausnahmen bilden Krisensituationen und Situationen, in denen ein unmittelbares Handeln erforderlich ist. Hier ist die direkte Kommunikation per Anruf zu bevorzugen.

Wir setzen uns ein für eine von gegenseitigem Respekt geprägte Meetingkultur.

- Ein verantwortungsvoller und wertschätzender Umgang mit mobile devices in Meetings ist ebenso Grundvoraussetzung für ein gutes Miteinander.
- Zu Beginn des Meetings soll das gemeinsame Vorgehen abgestimmt und begründete Ausnahmen definiert werden.
- Das Ausschalten der mobile devices in Sitzungen und Teammeetings ist für uns eine Frage des Respekts anderen gegenüber sowie eine Frage des Anspruchs, der Effektivität und der Leistungsorientierung eines Meetings.“

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin dürfe ohne seine Beteiligung die in der Selbstverpflichtung zum Ausdruck gebrachte Erwartungshaltung gegenüber der Belegschaft nicht kommunizieren. Diese betreffe mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten der betrieblichen Ordnung und Arbeitszeitgestaltung.

5

Der Betriebsrat hat zuletzt noch beantragt

6

1. festzustellen, dass er vor der Unterbreitung der „Selbstverpflichtung zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln (mobile devices) für tarifliche und außertarifliche Beschäftigte“ an Arbeitnehmer der Arbeitgeberin nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen hat,
2. festzustellen, dass er vor der Unterbreitung der „Selbstverpflichtung zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln (mobile devices) für tarifliche und außertarifliche Beschäftigte“ an Arbeitnehmer der Arbeitgeberin nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen hat,

men hat,
hilfsweise zum Antrag zu 2.

3. festzustellen, dass er vor der Unterbreitung der „Selbstverpflichtung zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln (mobile devices) für tarifliche und außertarifliche Beschäftigte“ an Arbeitnehmer der Arbeitgeberin nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen hat.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 7

Die Vorinstanzen haben die Anträge abgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein bisheriges Antragsziel weiter. 8

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht nicht zu. 9

I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zulässig. Der Betriebsrat GK Vertrieb Nord/Ost - TD ist als Funktionsnachfolger des verfahrenseinleitenden Betriebsrats nunmehr als Rechtsbeschwerdeführer am Verfahren beteiligt. 10

1. Antragsteller war zum Zeitpunkt der Verfahrenseinleitung im Mai 2011 der für die selbstständige Organisationseinheit „Betrieb VSD Ost - TD“ nach dem ZuordnungsTV 2011 gebildete Betriebsrat, wenngleich er das Verfahren unter der unzutreffenden Bezeichnung „Betriebsrat der Telekom Deutschland GmbH, Vertrieb und Service Deutschland“ anhängig machte. Der ZuordnungsTV 2016 vollzog ohne inhaltliche Änderung eine Umbenennung der damaligen sechs Flächenbetriebe Vertrieb und Service Deutschland (VSD) in Geschäftskundenvertrieb (GK/KS) nach. Der Antragsteller wurde nunmehr als Betriebsrat GK/KS Ost - TD bezeichnet. 11

2. Durch den ZuordnungsTV 2017 ist der Betriebsrat GK Vertrieb Nord/Ost - TD nunmehr anstelle des Betriebsrats GK/KS Ost - TD Beteiligter des vorliegenden Verfahrens geworden. 12

a) Nach § 83 Abs. 3 ArbGG richtet sich die Beteiligung an einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach materiellem Recht, ohne dass es einer darauf gerichteten Handlung der Person oder Stelle oder des Gerichts bedarf (*BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 75/07 - Rn. 13, BAGE 128, 358*). Für das Verfahrensrechtsverhältnis ist entscheidend, wer materiell-rechtlich berechtigt oder verpflichtet ist. Geht im Laufe eines Beschlussverfahrens die Zuständigkeit zur Wahrnehmung der verfahrensgegenständlichen Rechte auf ein anderes betriebsverfassungsrechtliches Gremium über, wird dieses Beteiligter des anhängigen Beschlussverfahrens. Endet aufgrund einer Neuwahl das Amt eines Betriebsrats, wird nach dem Prinzip der Funktionsnachfolge und dem Grundgedanken der Kontinuität betriebsverfassungsrechtlicher Interessenvertretungen der neu gewählte Betriebsrat Funktionsnachfolger seines Vorgängers und tritt in dessen Beteiligtenstellung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ein (*BAG 8. Dezember 2010 - 7 ABR 69/09 - Rn. 11 mwN*). Dies gilt sowohl im Falle der gesetzlichen als auch bei einer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG gewillkürten Betriebsverfassungsstruktur. Die nach Abschluss, Änderung oder Ende eines solchen Tarifvertrags neu gewählten Betriebsräte treten jeweils die Funktionsnachfolge der Betriebsräte an, die diese Einheiten zuvor repräsentiert haben. Voraussetzung für eine Funktionsnachfolge ist allerdings, dass die vor und nach der Änderung von den Betriebsräten jeweils repräsentierten organisatorischen Einheiten zuverlässig voneinander abgegrenzt werden können (*vgl. BAG 24. August 2011 - 7 ABR 8/10 - Rn. 15 mwN, BAGE 139, 127*). Im Zeitraum zwischen der mit Inkrafttreten des Tarifvertrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG einhergehenden Änderung der Betriebsverfassungsstrukturen und der Errichtung des neuen Betriebsrats führt dessen Vorgänger die Geschäfte nach Maßgabe der §§ 21a, 21b BetrVG weiter. Diese sind im Bereich gewillkürter Betriebsverfassungsstrukturen anwendbar. Das zeigt § 3 Abs. 5 BetrVG (*Linsenmaier RdA 2017, 128, 137 mwN*).

13

b) Hiernach ist aufgrund der Regelungen des ZuordnungsTV 2017 der Betriebsrat GK Vertrieb Nord/Ost - TD Funktionsnachfolger des bisher am Ver-

14

fahren beteiligten Betriebsrats, der bei der vormaligen betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit GK/KS Ost - TD gebildet war. Er ist in dessen Rechtsposition als Beteiligter und damit als Rechtsbeschwerdeführer eingetreten.

aa) § 3 Abs. 2 des ZuordnungsTV 2017 verringerte ab 1. Juli 2017 die Anzahl der vormaligen sechs Flächenbetriebe auf drei regionale Betriebe GK Vertrieb, und zwar Nord/Ost, West/Mitte und Süd/Südwest. Nach der Protokollnotiz zu § 3 Abs. 2 ZuordnungsTV 2017 nimmt der Betrieb, der die meisten Beschäftigten repräsentiert, den kleineren auf. Dies war nach der Ergebnisniederschrift zu § 3 Abs. 2 ZuordnungsTV 2017 auf Basis der aktuellen und prognostischen Beschäftigtenzahlen der Betrieb GK/KS Nord - TD, in den der Betrieb GK/KS Ost - TD „integriert wird“.

bb) Da im aufnehmenden Betrieb GK/KS Nord - TD bereits ein Betriebsrat existierte, ist das Amt des Betriebsrats GK/KS Ost - TD nach § 21a Abs. 2 iVm. § 21a Abs. 1 Satz 1 BetrVG ohne Übergangsmandat erloschen.

cc) Der Beteiligtenwechsel zum Betriebsrat der Organisationseinheit GK Vertrieb Nord/Ost - TD trat ohne Weiteres und allein aufgrund materiellen Rechts ein; der Vornahme von Prozesshandlungen bedurfte es dazu nicht (*vgl. BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - Rn. 35 mwN*). Der nunmehr beteiligte Betriebsrat hat die Rechtsbeschwerde weiterverfolgt. Seine Beteiligtenstellung wird durch seinen zwischenzeitlichen Rücktritt und die eingeleiteten Neuwahlen nicht berührt (§ 22 iVm. § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG).

II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat keinen Erfolg. Der zulässige Feststellungsantrag ist unbegründet.

1. Die nach gebotener Auslegung als einheitliches Begehren zu verstehenden Hauptanträge sowie der zum Antrag zu 2. gestellte Hilfsantrag sind zulässig.

- a) Nach ihrem Wortlaut betreffen die Feststellungsanträge ein Mitbestimmungsrecht „vor der Unterbreitung der ‚Selbstverpflichtung ...‘ an Arbeitnehmer der Arbeitgeberin“. Allerdings geht es dem Betriebsrat weder um ein Mitbestimmungsrecht zu Art und Weise der Bekanntgabe der Selbstverpflichtung noch um deren Erlass. Wie aus der Antragsformulierung und seinem Vorbringen folgt, geht der Betriebsrat davon aus, die Arbeitgeberin habe sich die Selbstverpflichtung des herrschenden Unternehmens vom 19. Januar 2011 zu eigen gemacht und erwarte von den Arbeitnehmern deren künftige Beachtung. Auch hat der Betriebsrat - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - nicht zwei Hauptanträge und zu einem ein Hilfsfeststellungsbegehren gestellt. Vielmehr wird für einen einheitlichen Vorgang ein Mitbestimmungsrecht beansprucht. Soweit der Betriebsrat dieses bei seiner Antragsformulierung mit einer rechtlichen Begründung verknüpft, ist das für den Senat nicht bindend und auch nicht Teil eines feststellungsfähigen Rechtsverhältnisses (*vgl. BAG 26. April 2016 - 1 ABR 21/14 - Rn. 12 mwN*). 20
- b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist nicht zweifelhaft, an welcher Maßnahme der Betriebsrat beteiligt werden soll. Dem Antrag kommt auch das erforderliche Feststellungsinteresse zu, § 256 Abs. 1 ZPO. Die Arbeitgeberin stellt das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht in Abrede. 21
2. Der Antrag ist unbegründet. Die streitbefangene Maßnahme unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Sie regelt schon keine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit. Ob es sich überhaupt um eine Maßnahme der Arbeitgeberin handelt, bedarf keiner Entscheidung. 22
- a) Ein Mitbestimmungsrecht folgt nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. 23
- aa) Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dieses kann der Arbeitgeber kraft 24

seiner Leitungsmacht durch Verhaltensregeln oder sonstige Maßnahmen beeinflussen und koordinieren. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Arbeitnehmer hieran zu beteiligen. Sie sollen an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gleichberechtigt teilnehmen (*BAG 23. Februar 2016 - 1 ABR 18/14 - Rn. 20 mwN*). Dagegen sind Regelungen und Weisungen, welche die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisieren - sog. Arbeitsverhalten - nicht mitbestimmungspflichtig (*BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 63/10 - Rn. 17, BAGE 140, 343*).

bb) Ebenfalls ist der außerbetriebliche private Lebensbereich der Arbeitnehmer der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien entzogen. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG berechtigt die Betriebsparteien nicht, in die private Lebensführung einzugreifen und begründet insoweit auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Der Begriff des Betriebs ist dabei nicht räumlich, sondern funktional zu verstehen. Daher kann ein Mitbestimmungsrecht auch dann bestehen, wenn es um das Verhalten der Arbeitnehmer außerhalb der Betriebsstätte, etwa gegenüber Kunden und Lieferanten, geht. Es setzt weiterhin nicht voraus, dass die entsprechenden Vorgaben des Arbeitgebers verbindlich sind. Ausreichend ist es, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, das betriebliche Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten (*BAG 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07 - Rn. 58 f. mwN, BAGE 127, 146*).

25

cc) Nach diesen Grundsätzen zielt die vom Betriebsrat behauptete Maßnahme der Arbeitgeberin nicht auf das Ordnungsverhalten. Vielmehr bringt sie lediglich zum Ausdruck, dass mit der Ausgabe mobiler Arbeitsmittel keine stillschweigende Erwartung verbunden ist, diese auch außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit in der Freizeit zu dienstlichen Zwecken zu nutzen. Eine damit einhergehende Konkretisierung ihres Weisungsrechts betrifft das Arbeitsverhalten und nicht das betriebliche Verhalten der Arbeitnehmer untereinander. Das gilt erst recht in Bezug auf den Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln während dienstlicher Besprechungen.

26

b) Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 oder Nr. 3 BetrVG scheidet offenkundig aus. Die vom Betriebsrat angeführte Erwartungshaltung der Arbeitgeberin betrifft weder Regelungen zur betrieblichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen noch solche zu deren vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung. 27

Schmidt

Treber

Heinkel

Hayen

Rose